การพักงานลูกจ้างในประเทศไทย กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย

WORK SUSPENSION OF EMPLOYEES IN THAILAND A COMPARATIVE CASE WITH MALAYSIA

พิทักษ์ ธรรมะ
Phitak Dhamma
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: pitaktamma391@gmail.com

ได้รับบทความ: 25 เมษายน 2563; **แก้ไขบทความ:** 15 พฤษภาคม 2563; **ตอบรับตีพิมพ์:** 30 มิถุนายน 2563
Received: April 25, 2020; **Revised:** May 15, 2020; **Accepted:** June 30, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาการพักงานลูกจ้างเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ในประเทศไทยการสั่งพักงานลูกจ้างตามมาตรา 116 ห้ามไม่ให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในกรณีพักงานเพื่อสอบสวนความผิดที่ลูกจ้างถูกกล่าวหา เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างไว้ ซึ่งตรงกับหลักการเคารพต่อเจตนาของคู่สัญญาที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่เริ่มทำสัญญาจ้างกัน แม้กฎหมายแรงงานของไทยจะได้กำหนดกรอบในการสั่งพักงานลูกจ้างเอาไว้ แต่ในทางปฏิบัติแล้วยังเกิดปัญหาทางกฎหมายที่เป็นผลให้เกิดการกระทบสิทธิของลูกจ้างหลายประการ ในส่วนกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย ซึ่งกำหนดระยะเวลาพักงานเพื่อสอบสวนตามข้อกล่าวหาได้มีระยะเวลา 15 วัน เพื่อให้เวลานายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างอย่างเต็มที่และเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งบทกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 116 ก็บัญญัติเพียงว่าก่อนพักงานนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนถึงการพักงาน โดยไม่ได้กำหนดกรอบเวลาไว้ว่า การแจ้งการพักงานต้องแจ้งก่อนล่วงหน้าก่อนกี่วัน นายจ้างอาจจะใช้ช่องทางนี้ในการพักงานลูกจ้างโดยกระทันหันได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 116 สมควรได้แก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และป้องกันการตีความอันจะนำคดีขึ้นฟ้องร้องต่อศาลแรงงานในอนาคต เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย Employment Act 1955 นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างได้แต่ไม่ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเอาไว้รวมถึงก่อนพักงานมิได้กำหนดวิธีการและ

ขั้นตอนเอาไว้ ประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่าแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยจะมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างมากกว่านายจ้าง

คำสำคัญ: การพักงาน, ลูกจ้างในประเทศไทย, ลูกจ้างในประเทศมาเลเซีย

Abstract

Order of work suspension is the legal measure which employers are empowered to do by the law. Pursuant to Section 116, employers shall not suspend employees' work in case of investigation of employees' allegations unless employers are empowered otherwise by other work regulations or arrangements related to employment condition, which is in line with the principle of respect for the parties' intention which has been agreed upon execution of the employment contract. Although Thai law determines the scope of employees' work suspension, practically legal issues still occur, leading to violation of employees' rights. The result suggests that Thailand's labour law determines that employers may suspend employees from their work for the maximum of 7 days. Nevertheless, upon consideration of the provisions, the exact number of suspensions is not clearly indicated, allowing employers to continue suspending employees' work without limitation. This adversely affects employees' rights as they will receive only 50 percent of the normal wage during the suspension period. When compared with Malaysian labour law, it was found that the law stipulates that work suspension for investigation is limited to 15 days to allow employers to thoroughly investigate employees and complete the process in due time. In addition, the Labour Protection Act, Section 116, only indicates that employers shall notify employees prior to the suspension. However, the period of advance notice is not stipulated. Employers may exploit this loophole to order immediate suspension against employees. The author is of the opinion that the Labour Protection Act, Section 116, should be revised to accommodate the situations and to prevent any interpretation which may bring about the lawsuit at the Labour Court in the future.

Keywords: Work Suspension, Suspension for Investigation

บทนำ

คำว่า “การพักงาน” (suspension from work) หมายถึง กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวโดยสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างกระทำความผิด ซึ่งการพักงานมี 2 ประเภท คือพักงานเพื่อการสอบสวนโดยนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อให้นายจ้างสอบสวนถึงสาเหตุแห่งการกระทำความผิดตามคำสั่ง ระเบียบหรือประกาศของนายจ้าง(สุทัศน์ ยศเครือ, 2545)

แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้แรงงานไม่ว่าจะอยู่ในภาคส่วนใดคือกลุ่มคนที่มีสามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งแรงงานในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคมและประเทศชาติ ปัจจุบันประเทศต่างๆมีการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ การใช้เทคโนโลยีเพื่อมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์สิ่งหนึ่งที่สำคัญในกลไกการผลิตคือการจ้างงานหรือการจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติอื่นๆที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อควบคุม กำกับดูแลการจ้างแรงงาน ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงมีความสำคัญสำหรับแรงงานเพราะบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้าง องค์การของนายจ้าง และองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติต่อรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงาน การให้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสม

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างเกิดนิติสัมพันธ์ทางกฎหมายอำนาจการบังคับบัญชา (Supervising) จึงเป็นของนายจ้างและตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างทำงานให้เท่านั้น แต่หากปรากฏว่าลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดนายจ้างมีสิทธิงดจ่ายงานให้ลูกจ้างชั่วคราวและพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนข้อกล่าวหาที่ลูกจ้างถูกกล่าวหาได้ ซึ่งเมื่อนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกิดขึ้นตามกฎหมายและในระหว่างทำงานแล้วลูกจ้างอาจกระทำความผิดไม่ว่าจะโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อก็ตาม เช่น พนักงานปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี จัดทำหลักฐานการเบิกเกินกว่าจำนวนวันที่ลูกจ้างมาปฏิบัติงาน แล้วนำเงินส่วนที่เกินไปใช้ส่วนตัว ดื่มสุรา เล่นการพนันในเวลาทำงาน เป็นต้น หากนายจ้างพบการกระทำความผิดดังกล่าวจะต้องดำเนินการสอบสวนความผิดของลูกจ้างซึ่งการพักงาน (suspension from work) เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างและนำมาใช้เพื่อเป็นมาตราการในการลงโทษลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพียงร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตามปกติในระหว่างพักงานเพื่อสอบสวนข้อกล่าวหา และนอกจากนี้นายจ้างยัง

มีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างเพราะมีสิทธิออกคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างปฏิบัติตามและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติตามไม่ได้จึงเกิดการฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างมีสิทธิสอบสวนวินัยเพื่อลงโทษลูกจ้างรวมถึงการลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง(รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์, 2537) จะเห็นได้ว่าแม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพักงานไว้แต่นายจ้างมีอำนาจพักงานลูกจ้างได้ทั้งการพักงานในระหว่างสอบสวนและพักงานเพื่อลงโทษ แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 116 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพักงานลูกจ้างไว้แต่ก็ยังเป็นปัญหาถึงการไม่คุ้มครองลูกจ้างและปัญหาการตีความ ซึ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์ในการพักงานลูกจ้าง วิธีการพักงาน ระยะเวลาการพักงาน และการแจ้งก่อนการพักงานเพื่อสอบสวนข้อกล่าวหาโดยศึกษาบทบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวมีผลดีและผลร้ายสำหรับนายจ้างลูกจ้างหรือไม่ และควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวหรือไม่เพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานตามเจตนารมณ์ของบทกฎหมาย และในทางตรงข้ามต้องคุ้มครองนายจ้างเพื่อไม่ให้ได้รับความเสียหายอีกทางหนึ่งด้วย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบการพักงานลูกจ้างในประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

ผลการศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวกับการพักงานในระหว่างสอบสวนของนายจ้างต่อลูกจ้างมีทั้งกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันวาจ้างแรงงานนั้นคือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกวาลูกจางตกลงจะทำงานใหแกบุคคลอีกคนหนึ่งเรียกวานายจางและนายจางตกลงจะใหสินจางตลอดเวลาที่ทำงานให้” และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108 บัญญัติว่า“ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มี ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ (6) วินัยและโทษทางวินัยให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนา ข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว..”มาตรา 116 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจางซึ่งถูกกลาวหาวากระทำความผิด หามมิใหนายจางสั่งพักงานลูกจางในระหวางการสอบสวนดังกลาว เวนแตจะมีขอบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจางใหอำนาจนายจางสั่งพักงานลูกจางได ทั้งนี้นายจางจะตองมีคำสั่งพักงานเปนหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไดไมเกินเจ็ดวันโดยตองแจงใหลูกจางทราบกอนการพักงานและในระหว่างการพักงานใหนายจางจายเงินใหแกลูกจางตามอัตราที่กำหนดไวในขอบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจางและลูกจางไดตกลงกันไวในข

อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ่าง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวต้องไมน่อยกวาร่อยละห่าสิบของคาจ่างในวันทำงานที่ลูกจางไดรับกอนถูกสั่งพักงาน” กฎหมายของประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศอยู่ในเอเชียตะวันตกเฉียงใต้ติดกับทางภาคใต้ของประเทศไทย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน ซึ่งมีกฎหมายเกี่ยวกับการพักงานลูกจ้างระหว่างสอบสวนที่บัญญัติไว้ใน Law of Malaysia Act 265 Employment Act 1955 วางหลักไว้ว่า นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดได้ โดยไม่ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุไว้ โดยให้นายจ้างสามารถสั่งพักงานลูกจ้างได้ไม่เกิน 15 วัน

หลักเกณฑ์การพักงานจากบทบัญญัติกฎหมายจะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยต้องมีรายละเอียดในเรื่อง “วินัยและโทษทางวินัย” ด้วยแต่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดลักษณะของความผิดทางวินัยและประเภทของโทษทางวินัยไว้ เป็นเหตุให้นายจ้างซึ่งมีความรอบรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน กำหนดความผิดทางวินัยและโทษทางวินัยผิดแผกและลักลั่นกัน ซึ่งสร้างความไม่เป็นธรรม และเป็นปัญหาข้อพิพาทหรือคดีไปสู่ศาลจำนวนมาก ในการศึกษาข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติของสถานประกอบการพบว่ามีการกำหนดความผิดทางวินัยที่ไม่มีขอบเขตที่เหมาะสมเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่การงานโดยตรง มีการกำหนดความผิดทางวินัยที่เป็นความประพฤตินอกเวลาทำงาน นอกสถานที่ทำงานและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างโดยตรง มีการกำหนดโทษทางวินัยที่แตกต่างกันหลากหลายโดยไม่จำกัดประเภทของโทษทางวินัย และที่ผิดกฎหมาย ผิดต่อศีลธรรม มีการลงโทษทางวินัยในความผิดที่ล่วงเลยเวลามีการลงโทษหลายสถานในการกระทำผิดข้อหาเดียว มีการลงโทษทางวินัยซ้ำในการกระทำผิดครั้งเดียว มีการลงโทษความผิดเดิมรวมกับความผิดครั้งใหม่โดยไม่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เหมาะสมโดยไม่ให้โอกาสลูกจ้างได้โต้แย้งหรืออุทธรณ์ภายในสถานประกอบกิจการไม่มีมาตรการในการร้องขอต่อพนักงานตรวจแรงงานท้องที่ก่อนนำคดีไปสู่ศาลเพื่อมิให้เป็นปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอีกต่อไป จึงสมควรมีมาตรการในการกำหนดวินัยและการลงโทษทางวินัยด้วยการตราเป็นกฎหมายไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยให้นายจ้างกำหนดวินัยในการทำงานได้เฉพาะเพื่อการควบคุมพฤติกรรมของลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงานในสถานที่ทำงานหรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้างเท่านั้น การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างกระทำได้เพียง 4 สถานคือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง และเลิกจ้าง นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างด้วยการตัดหรือหักหรือลดค่าจ้างไม่ได้ การลงโทษทางวินัยจะต้องมีการตรวจสอบสวนหาข้อเท็จจริงพร้อมให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการที่จะชี้แจงแสดงเหตุผล และลงโทษภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี โทษที่ลูกจ้างได้รับแล้วเกินกว่า 1 ปีจะต้องไม่นำมาอ้างอีก ในการกระทำผิดวินัยข้อหาเดียวจะลงโทษได้เพียงสถานเดียว ในความผิดข้อหาใดที่ลงโทษแล้วจะไม่นำความผิดนั้นมาอ้างหรือลงโทษซ้ำ

อีก ในการลงโทษทางวินัยจะต้องออกหนังสือเกี่ยวกับการกระทำผิดโดยย่อ และโทษที่ลูกจ้างได้รับด้วยจะต้องลงโทษเฉพาะโทษทางวินัยที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้นควรให้โอกาสลูกจ้างอุทธรณ์ต่อนายจ้างได้ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยและนำคดีมาสู่ศาลได้ในกรณีเลิกจ้าง หากมีบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ก็ทำให้การลงโทษทางวินัยมีมาตรฐานสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวปฏิบัติมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม SA 80000 ทั้งถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดี ลดปัญหาและข้อพิพาทแรงงานรวมทั้งคดีที่ไปสู่ศาลด้วยและประเทศไทยเป็นที่ยอมรับว่ามีมาตรการการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องเป็นธรรมและได้มาตรฐานสากล ทั้งจะเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในอันที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนายจ้างและการคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วย

สำหรับการพักงานในประเทศไทยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกลาวหาวากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหวางการสอบสวนดังกลาว เว้นแตจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ ทั้งนี้นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานไดไมเกินเจ็ดวันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน ในระหวางการพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจายเงินให้แกลูกจางตามอัตราที่กำหนดไวในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไวในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้อัตราดังกล่าวต้องไมน้อยกวาร้อยละห้าสิบของคาจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน” จากบทบัญญัติกฎหมายการพักงานมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (1) อำนาจในการสั่งพักงานเป็นอำนาจของนายจ้าง (2) สั่งพักงานเพื่อสอบสวนลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด (3) มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจางสั่งพักงานลูกจางได้ (4) นายจางจะตองมีคำสั่งพักงานเปนหนังสือระบุความผิด (5) นายจ้างกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไมเกิน 7 วันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน จากหลักเกณฑ์ของกฎหมายเห็นได้ว่าก่อนนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดมีขั้นตอนการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพักงานเอาไว้ซึ่งการสั่งพักงานลูกจ้างจึงต้องกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมการพักงานที่นานเกินไป เช่น นานเกิน 30 วัน คือการเอาเปรียบลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553) ซึ่งมีแนวคำพิพากษาของศาลพิพากษาไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3177/2545 โจทก์เป็นพนักงานยกกระเป๋าของโรงแรมระดับห้าดาวซึ่งมีหน้าที่หลักตามข้อบังคับการทำงาน ข้อ 19 ว่าต้องทำดีที่สุดในการรักษาชื่อเสียงของโรงแรม จำเลยการที่โจทก์ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับมัคคุเทศก์ที่มารับแขกอันเป็นลูกค้าของโรงแรมถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเท่ากับโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควรมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ จำเลยมีคำสั่งพักงานโจทก์ 5 วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อจำเลยไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน 5 วัน ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3173/2545 โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานยกกระเป๋าของโรงแรม จำเลยจะต้องทำดีที่สุดในการรักษาชื่อเสียงของโรงแรม โจทก์ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวเท่ากับโจทก์ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลย การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุ ดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ จำเลยได้มีคำสั่งพักงานโจทก์ตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม ถึงวันที่ 2 กันยายน 2543 รวม 5 วัน เพื่อสอบสวนความผิด เมื่อไม่ปรากฏว่าจำเลยมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุให้จำเลยจ่ายเงินแก่ลูกจ้างระหว่างพักงาน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างพักงาน 5 วัน ดังกล่าว ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้าง ตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 116 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4496/2545 การที่นายจ้างสั่งด้วยวาจาพักงานลูกจ้างโดยไม่มีกำหนดเวลาและมิได้จ่ายค่าจ้างให้ เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างตามบทกฎหมายตั้งแต่วันที่สั่งพักงานเมื่อการเลิกจ้างในคดีนี้เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมายเพื่อความเป็นธรรมแก่นายจ้างและลูกจ้างจึงนำเหตุแห่งการสั่งพักงานของนายจ้างมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างในการพิจารณาถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยมาตรา 118 และมาตรา119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9330/2542 ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างเป็นเวลา 5 วัน โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงาน ในชั้นพิจารณาลูกจ้างรับข้อเท็จจริงว่าได้กระทำความผิดจริงตามคำให้การต่อสู้คดีของนายจ้าง ดังนี้ นายจ้างย่อมมีอำนาจลงโทษลูกจ้างด้วยการพักงานได้ เมื่อการพักงานตามฟ้องเป็นการพักงานเนื่องจากการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกระทำความผิด มิใช่กรณีที่นายจ้างสั่งพักงานระหว่างทำการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดตามมาตรา 116 และ 117 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าจ้างระหว่างพักงานแก่ลูกจ้างตามบทกฎหมายข้างต้นไม่ได้

ส่วนกฎหมายประเทศมาเลเซียตาม Employment Act 1955 นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างได้แต่ไม่ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเอาไว้รวมถึงก่อนพักงานมิได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนเอาไว้ รวมถึงนายจ้างสามารถพักงานลูกจ้างด้วยวาจาก็ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้และระยะเวลาในการพักงานให้อำนาจนายจ้างสามารถ

สั่งพักงานได้ไม่เกิน 15 วัน เพราะต้องต้องคุ้มครองนายจ้างและกิจการของนายจ้างในความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้าง

บทสรุป

ตามที่ผู้เขียนได้ศึกษาหลักเกณฑ์ในการพักงานลูกจ้าง วิธีการพักงาน และระยะเวลาการพักงานพบว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 และมาตรา 116 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าเป็นอำนาจนายจ้างโดยต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย Employment Act 1955 นายจ้างมีอำนาจสั่งพักงานลูกจ้างเพื่อสอบสวนความผิดของลูกจ้างได้แต่ไม่ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระบุเอาไว้รวมถึงก่อนพักงานมิได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนเอาไว้ ประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่าแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยจะมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างมากกว่านายจ้าง แต่ในทางตรงข้ามเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายก็ต้องคุ้มครองนายจ้างด้วยจึงเสนอแก้ไขเพิ่มเติมว่า “การพักงานลูกจ้างเพื่อทำการสอบสวนลูกจ้างตามข้อกล่าวหาโดยไม่ต้องมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ก็ได้” และระยะเวลาพักงานจากเดิมบัญญัติว่าว่า “..กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนล่วงหน้าก่อนการพักงาน”และเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในประเด็นนี้ผู้เขียนเสนอเพิ่มเติมว่า “...กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน และพักงานได้ไม่เกิน 2 ครั้งในหนึ่งข้อกล่าวหา โดยต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ”ทั้งนี้คุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานได้และลาออกในที่สุดและให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและพัฒนาการทางกฎหมายให้ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). **บนสังเวียนแรงงาน.** เล่ม 3. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หนังสือพิมพ์สมัครด่วน.

สุทัศน์ ยศเครือ. (2545). การพักงานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.