คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3771/2564

บริษัท อ.โจทก์ นางสาว ป. ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

ย่อ / หลักกฎหมาย

หนังสือเตือนตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จะต้องประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนและต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษ หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 มีข้อความเฉพาะในส่วนที่แสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่ง โดยไม่มีข้อความที่ระบุในทำนองว่า โจทก์ยังให้โอกาสจำเลยที่ 2 มีโอกาสปรับปรุงตัวอีกครั้ง และไม่ได้ระบุว่าโจทก์ได้ลงโทษทางวินัยสำหรับการกระทำความผิดครั้งนี้ของจำเลยที่ 2 อย่างไร ส่วนข้อความว่า "...ทั้งนี้พนักงานเคยมีประวัติการทำผิดกฎระเบียบของบริษัทฯ ดังกล่าว และบริษัทฯ ได้ดำเนินการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว แต่ลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องเดิม ซึ่งถือว่าบริษัทฯ ให้โอกาสพนักงานในการแก้ไขปรับปรุงตัวแล้ว แต่พนักงานยังคงกระทำผิดซ้ำคำเตือนเรื่องเดิมในเรื่องการขาดความรับผิดชอบในการบริหาร ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งเตือนแล้วว่า หากพนักงานกระทำผิดซ้ำคำเตือนอีก บริษัทฯ จะพิจารณาตามกฎหมายแรงงาน คือการเลิกจ้างทันทีโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวใด ๆ ทั้งสิ้น..." หาได้เป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษด้วยไม่ ทั้งไม่มีข้อความในส่วนใดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นกรณีที่โจทก์ได้ลงโทษจำเลยที่ 2 ทางวินัยด้วย จึงไม่เป็นหนังสือเตือนตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และไม่ใช่การลงโทษทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน หนังสือตักเตือนดังกล่าวจึงเป็นเพียงหนังสือที่โจทก์แจ้งให้จำเลยที่ 2 ทราบว่าจำเลยที่ 2 ได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซ้ำกับที่โจทก์เคยมีหนังสือเตือนจำเลยที่ 2 และโจทก์มีสิทธิลงโทษสถานหนักด้วยการเลิกจ้างจำเลยที่ 2 โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตามที่เคยเตือนไว้เท่านั้น การที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในวันที่ 16 มีนาคม 2559 จึงไม่ใช่การลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ซ้ำซ้อนกับการออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559

คำพิพากษา

คดีนี้ศาลแรงงานภาค 2 มีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกันกับคดีหมายเลขแดงที่ รย.106/2562 ของศาลแรงงานภาค 2 โดยให้เรียกโจทก์ในสำนวนนี้และจำเลยในสำนวนดังกล่าวว่าโจทก์ เรียกจำเลยที่ 1 ในสำนวนนี้ว่าจำเลยที่ 1 เรียกจำเลยที่ 2 ในสำนวนนี้และโจทก์ในสำนวนดังกล่าวว่าจำเลยที่ 2 แต่คดีหมายเลขแดงที่ รย.106/2562 ถึงที่สุดไปแล้ว คงขึ้นสู่ศาลฎีกาเฉพาะคดีนี้ โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 161/2559 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 (ที่ถูก ขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 161/2559 เฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2) จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษาให้เพิก

ถอนคำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 161/2559 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 (ที่ถูก เพิกถอนเฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2) จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์ โจทก์ฎีกาโดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานภาค 2 ฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557 โจทก์จ้างจำเลยที่ 2 เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้จัดการฝ่ายงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 66,200 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ขณะที่จำเลยที่ 2 ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ได้รับมอบหมายให้บริหารงานในโครงการล้างถังเก็บน้ำมันของบริษัท บ. จำเลยที่ 2 ทำหน้ากากออกซิเจนซึ่งเป็นทรัพย์สินของโจทก์หายไป 1 ชุด อันเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 24.1.3 โจทก์ลงโทษจำเลยที่ 2 โดยการออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และให้จำเลยที่ 2 ชดใช้ค่าเสียหายเป็นเงิน 12,000 บาท ต่อมาวันที่ 29 พฤษภาคม 2558 บริษัท บ. แจ้งมายังโจทก์ว่าช่วงระหว่างวันที่ 27 และวันที่ 28 พฤษภาคม 2558 ไม่มีพนักงานของโจทก์เข้าไปล้างถังเก็บน้ำมัน ทั้งมีการทิ้งขยะและอุปกรณ์การทำงานไว้ที่บริเวณหน้างาน ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้รับเหมารายอื่น จึงสั่งให้โจทก์ดำเนินการขนย้ายออกจากพื้นที่หากไม่ดำเนินการบริษัทจะจ้างผู้รับเหมารายอื่นมาขนย้ายแทนโดยคิดค่าใช้จ่ายจากโจทก์ ทำให้นายสิฐิฑิกร ผู้บังคับบัญชาของจำเลยที่ 2 ต้องรีบเข้าไปแก้ไขอย่างเร่งด่วน โจทก์เห็นว่าจำเลยที่ 2 ขาดความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ขาดการประสานงานที่ดี ทำให้งานในโครงการดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ จนถูกลูกค้าตำหนิส่งผลเสียหายต่อโจทก์โดยตรง เป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 24.1.3 จึงลงโทษจำเลยที่ 2 โดยการออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 หลังจากนั้นวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 โจทก์โอนย้ายจำเลยที่ 2 ไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ดูแลงานด้านความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและงานด้านการขนย้ายของเสีย (Waste) ต่อมาวันที่ 16 มีนาคม 2559 โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 เนื่องจากเมื่อเดือนมีนาคม 2559 จำเลยที่ 2 ขาดการประสานงานกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ พนักงานของบริษัท อ. และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการขนย้ายของเสีย (Waste) บริเวณหน้างานที่บริษัท อ. โดยจำเลยที่ 2 ไม่ได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่โจทก์กำหนด ทำให้ไม่สามารถขนย้ายของเสียดังกล่าวได้ จนทำให้บริษัท อ. แจ้งงดการจ่ายเงินค่าจ้างในงวดงานขนย้ายของเสียน้ำมันปนเปื้อนไว้ก่อนจนกว่าโจทก์จะจัดส่งเอกสารตามที่บริษัทดังกล่าวกำหนดแล้ว ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยว่า การกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นการขาดความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานตามที่ได้รับมอบหมายจากโจทก์และเป็นการกระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 24.1.3 อันเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่โจทก์มีหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 โจทก์จึงมีสิทธิเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) และการที่โจทก์มีหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงที่ 15 มีนาคม 2559 ก่อนการเลิกจ้างจำเลยที่ 2 นั้น เพียงเพื่อให้มีหลักฐานยืนยันถึงสาเหตุการเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ว่าได้กระทำผิดซ้ำคำเตือนเท่านั้น จึงมิใช่การลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดเดิมที่ได้ลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือแต่อย่างใด โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 2 ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัยว่า การที่โจทก์มีหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 กรณีที่จำเลยที่ 2 ขาดความรับผิดชอบในการ

บริหารงาน ขาดการประสานงานที่ดี ไม่สามารถนำเทคนิคในการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในงานได้ ส่งผลให้งานในความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยไม่ประสบความสำเร็จและได้รับคำตำหนิจากลูกค้าทำให้โจทก์ได้รับความเสียหาย เสียชื่อเสียง และมีข้อความด้วยว่าหากจำเลยที่ 2 กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีก โจทก์จะพิจารณาเลิกจ้างทันที โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เห็นได้ว่าโจทก์ลงโทษจำเลยที่ 2 ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว การที่ต่อมาโจทก์มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ 16 มีนาคม 2559 อ้างว่าจำเลยที่ 2 กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน ข้อ 24.1.3 อีก จึงเป็นการลงโทษซ้ำซ้อนกับความผิดเดิมที่ได้ลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือไปแล้ว และมิใช่การกระทำผิดซ้ำคำเตือนภายใน 1 ปีนับแต่วันที่จำเลยที่ 2 ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) โจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2 คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ว่า คำสั่งของจำเลยที่ 1 ที่ 161/2559 ในส่วนที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยโจทก์ฎีกาว่า หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 โจทก์ทำขึ้นโดยมีเจตนาเพื่อเป็นหลักฐานว่าโจทก์ได้มีการสอบสวนและพิจารณาว่าการกระทำของจำเลยที่ 2 เป็นการกระทำผิดซ้ำกับการกระทำความผิดของจำเลยที่ 2 ซึ่งโจทก์เคยมีหนังสือตักเตือน ฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และ วันที่ 18 มิถุนายน 2558 เท่านั้น ดังจะเห็นได้ว่าข้อความในหนังสือตักเตือน ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 มีลักษณะเป็นการบรรยายให้จำเลยที่ 2 ทราบว่าการกระทำความผิดของจำเลยที่ 2 ตามหนังสือตักเตือนนี้เป็นการกระทำความผิดซ้ำกับที่โจทก์เคยมีหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และวันที่ 18 มิถุนายน 2558 โดยไม่ปรากฏข้อความใด ๆ ที่ระบุว่าโจทก์ออกหนังสือตักเตือนฉบับนี้เพื่อลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ดังนั้นการที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในวันที่ 16 มีนาคม 2559 จึงไม่ใช่การลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ซ้ำซ้อนกับการออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 คำสั่งของจำเลยที่ 1 ในส่วนนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า หนังสือตักเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จะต้องประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนและต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษ เมื่อพิจารณาหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่15 มีนาคม 2559 แล้ว แม้จะมีรูปแบบเช่นเดียวกับหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 ก็ตาม แต่หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 มีข้อความที่เป็นสาระสำคัญของหนังสือเตือนตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แตกต่างจากหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 กล่าวคือ หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 นอกจากจะมีข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้เพียงพอที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนว่า จากการสอบสวนเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2558 และวันที่ 18 มิถุนายน 2558 ตามลำดับ จำเลยที่ 2 ยอมรับว่าจำเลยที่ 2 กระทำผิดกฎระเบียบของโจทก์ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวด 7 วินัยและโทษทางวินัย ข้อ 24.1.3 แล้ว ในหนังสือตักเตือน

เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งสองฉบับดังกล่าวยังมีข้อความต่อไปด้วยว่า "...ดังนั้นเพื่อให้โอกาสพนักงานได้มีโอกาสปรับปรุงตัวอีกครั้ง บริษัทฯ พิจารณาลงโทษความผิดดังกล่าวข้างต้น ดังนี้คือ ออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่หากในอนาคตพนักงานยังคงกระทำผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องดังกล่าวอีกบริษัทฯ จะลงโทษโดยอ้างอิงตามกฎหมายแรงงาน คือ การเลิกจ้างทันทีโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวล่วงหน้าใด ๆ ทั้งสิ้น..." ซึ่งเป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้จำเลยที่ 2 กระทำเช่นนั้นซ้ำ หากทำผิดซ้ำอีกโจทก์จะลงโทษด้วยการเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรทั้งสองฉบับดังกล่าวจึงเป็นหนังสือเตือนตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเป็นการลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ 2 โทษทางวินัย ข้อ 25.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย แต่สำหรับหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 คงมีข้อความเฉพาะในส่วนที่แสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างให้จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนว่าจากการสอบสวนเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2559 จำเลยที่ 2 ยอมรับต่อที่ประชุมว่าได้กระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่ยินยอมลงนามในหนังสือตักเตือนนี้โดยไม่มีข้อความที่ระบุในทำนองว่า โจทก์ยังให้โอกาสจำเลยที่ 2 มีโอกาสปรับปรุงตัวอีกครั้งและไม่ได้ระบุว่าโจทก์ได้ลงโทษทางวินัยสำหรับการกระทำความผิดครั้งนี้ของจำเลยที่ 2 อย่างไร ส่วนข้อความว่า "...ทั้งนี้พนักงานเคยมีประวัติการทำผิดกฎระเบียบของบริษัทฯ ดังกล่าว และบริษัทฯ ได้ดำเนินการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ตามหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2558 และวันที่ 28 (ที่ถูก วันที่ 18) มิถุนายน 2558 แต่ลูกจ้างยังคงกระทำผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องเดิม ซึ่งถือว่าบริษัทฯ ให้โอกาสพนักงานในการแก้ไขปรับปรุงตัวแล้ว แต่พนักงานยังคงกระทำผิดซ้ำคำเตือนเรื่องเดิมในเรื่องการขาดความรับผิดชอบในการบริหาร ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งเตือนแล้วว่า หากพนักงานกระทำผิดซ้ำคำเตือนอีก บริษัทฯ จะพิจารณาตามกฎหมายแรงงาน คือการเลิกจ้างทันทีโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวใด ๆ ทั้งสิ้น..." มีลักษณะเป็นเพียงการอ้างอิงถึงประวัติการกระทำผิดของจำเลยที่ 2 ครั้งที่ผ่านมา และโจทก์เคยให้โอกาสจำเลยที่ 2 ปรับปรุงตัวด้วยการลงโทษทางวินัยด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเท่านั้น หาได้เป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษด้วยไม่ ทั้งไม่มีข้อความในส่วนใดที่แสดงให้เห็นว่าหนังสือตักเตือนฉบับนี้เป็นกรณีที่โจทก์ได้ลงโทษจำเลยที่ 2 ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานบทที่ 2 โทษทางวินัยข้อ 25 ด้วย หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 จึงไม่เป็นหนังสือเตือนตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่ใช่การลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ 2 โทษทางวินัยข้อ 25.2 ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยเช่นเดียวกัน หนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 จึงเป็นเพียงหนังสือที่โจทก์แจ้งให้จำเลยที่ 2 ทราบว่า จำเลยที่ 2 ได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซ้ำกับที่โจทก์เคยมีหนังสือเตือนจำเลยที่ 2 ตามหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 และโจทก์ย่อมมีสิทธิลงโทษสถานหนักด้วยการเลิกจ้างจำเลยที่ 2 โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตามที่เคยเตือนไว้ในหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 ดังนั้นการที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในวันที่ 16 มีนาคม 2559 จึงไม่ใช่การลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ซ้ำซ้อนกับการออกหนังสือ

ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่า ระหว่างวันที่ 27 และวันที่ 28 พฤษภาคม 2558 จำเลยที่ 2 ซึ่งมีหน้าที่ดูแลจัดการบริหารงานในโครงการต่าง ๆ ที่โจทก์รับจ้างทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้าง แต่จำเลยที่ 2 ไม่จัดให้มีพนักงานของโจทก์เข้าไปปฏิบัติงานล้างถังเก็บน้ำมันให้แก่ลูกค้าของโจทก์ และมีการทิ้งวัสดุและอุปกรณ์การทำงานไว้ในพื้นที่ปฏิบัติงาน อันเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 24.1.3 ตามหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 ต่อมาประมาณเดือนมีนาคม 2559 จำเลยที่ 2 ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมและดูแลงานด้านของเสียหรือขยะอุตสาหกรรม แต่จำเลยที่ 2 ขาดการประสานงานกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และขาดประสานงานกับพนักงานของลูกค้าของโจทก์เกี่ยวกับการขนย้ายของเสีย อันเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ 24.1.3 ซึ่งเป็นการกระทำผิดในหน้าที่ของจำเลยที่ 2 เกี่ยวกับการดูแลรับผิดชอบเอาใจใส่งานในโครงการของลูกค้าของโจทก์ให้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 24.1.3 ถือได้ว่าจำเลยที่ 2 กระทำผิดทั้งสองครั้งในเรื่องเดียวกัน เมื่อโจทก์เคยมีหนังสือเตือนจำเลยที่ 2 มาก่อนแล้วจำเลยที่ 2 กระทำผิดในเรื่องเดียวกันอีกภายในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่จำเลยที่ 2 กระทำผิดตามหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 18 มิถุนายน 2558 จึงเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 2 ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย คำสั่งของจำเลยที่ 1 ในส่วนที่ให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2 ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษวินิจฉัยว่า การที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ 16 มีนาคม 2559 เป็นการลงโทษซ้ำซ้อนกับความผิดเดิมที่โจทก์ได้ลงโทษจำเลยที่ 2 ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือตามหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 และมิใช่การกระผิดซ้ำคำเตือนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่จำเลยที่ 2 ได้กระทำผิดตามมาตรา119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โจทก์ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2 คำสั่งของจำเลยที่ 1 ชอบแล้วนั้น ไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา ฎีกาของโจทก์ฟังขึ้น พิพากษากลับ ให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 161/2559 เฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยที่ 2

องค์คณะ

สมจิตร์ ทองศรี · จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · เอกศักดิ์ ยันตรปกรณ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) ← deka.supremecourt.or.th · https://thaideka.online/deka/3771/2564