

BPIT Holdings Co.,Ltd.

บริการงาน HR Outsourcing ด้วยมาตรฐานสากล

Staff & Labor Outsourcing

In-house Training

Payroll

Recruitment

Business & HR Consulting

BPIT

BPIT HOLDINGS

FOUNDED IN
MAY 1ST, 1999

TEL

(02) 434 3195 - 7

ติดตามความรู้ HR และกฎหมายแรงงานได้ที่ WWW.BPIT.CO.TH

คำพิพากษาฎีกาที่ 3771/2564; (นายจ้างเขียนหนังสือเตือนไม่ถูกต้อง ถือว่าลูกจ้างไม่เคยถูกเตือนมาก่อน)

หนังสือเตือนตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) จะต้องประกอบด้วยข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะเข้าใจการกระทำของตนและต้องมีข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษ หนังสือดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559 มีข้อความเฉพาะในส่วนที่แสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่ง โดยไม่มีข้อความที่ระบุในทำนองว่า โจทก์ยังให้อีกโอกาสเลยที่ 2 มีโอกาสปรับปรุงตัวอีกครั้ง และไม่ได้ระบุว่าโจทก์ได้ลงโทษทางวินัยสำหรับการกระทำความผิดครั้งนี้ ของจำเลยที่ 2 อย่างไร ส่วนข้อความว่า "...ทั้งนี้พนักงานเคยมีประวัติการทำผิดกฎระเบียบของบริษัทฯ ดังกล่าว และบริษัทฯ ได้ดำเนินการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว แต่ลูกจ้างยังคงกระทำความผิดซ้ำคำเตือนในเรื่องเดิม ซึ่งถือว่าบริษัทฯ ให้อีกโอกาสพนักงานในการแก้ไขปรับปรุงตัวแล้ว แต่พนักงานยังคงกระทำความผิดซ้ำคำเตือนเรื่องเดิมในเรื่องการขาดความรับผิดชอบในการบริหาร ซึ่งบริษัทฯ ได้แจ้งเตือนแล้วว่า หากพนักงานกระทำความผิดซ้ำคำเตือนอีก บริษัทฯ จะพิจารณาตามกฎหมายแรงงาน คือการเลิกจ้างทันทีโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าบอกกล่าวใด ๆ ทั้งสิ้น..." หากได้เป็นข้อความที่มีลักษณะเป็นการเตือนโดยห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้นซ้ำอีก หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษด้วยไม่ ทั้งไม่มีข้อความในส่วนใดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นกรณีที่โจทก์ได้ลงโทษจำเลยที่ 2 ทางวินัยด้วย จึงไม่เป็นหนังสือเตือนตามมาตรา 119 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และไม่ใช่อำนาจลงโทษทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน หนังสือดังกล่าวจึงเป็นเพียงหนังสือที่โจทก์แจ้งให้จำเลยที่ 2 ทราบว่าจำเลยที่ 2 ได้กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซ้ำกับที่โจทก์เคยมีหนังสือเตือนจำเลยที่ 2 และโจทก์มีสิทธิลงโทษสถานหนักด้วยการเลิกจ้างจำเลยที่ 2 โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ตามที่เคยเตือนไว้เท่านั้น การที่โจทก์มีหนังสือเลิกจ้างจำเลยที่ 2 ในวันที่ 16 มีนาคม 2559 จึงไม่ใช่อำนาจลงโทษทางวินัยจำเลยที่ 2 ซ้ำซ้อนกับการออกหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ฉบับลงวันที่ 15 มีนาคม 2559

รวบรวมโดย อ.รุ่งนิก รุ่งมงคล (rungnikorn_s@bpit.co.th)

เข้าร่วมสังคม HR เพิ่มความรู้ด้าน HR และกฎหมายแรงงาน สมัครสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลไทยออนไลน์

เพียง 1,500 บาท/ปี ร่วมสัมมนาฟรีทุกเดือน

WWW.THAIHRONLINECLUB.COM