HR-LAB · วินัยและข้อพิพาทภายใน

วินัยและการลงโทษทางวินัย

ลงโทษทางวินัยอย่างไรให้ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ต้องมีข้อบังคับรองรับ สอบข้อเท็จจริงแค่ไหน และโทษแบบใดที่ทำไม่ได้

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

พนักงานทำผิดวินัย บริษัทควรสอบสวนและลงโทษอย่างไร จึงชอบด้วยกฎหมาย

คำตอบสั้น

ลงโทษได้เฉพาะโทษที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนด และต้องเป็นไปตามขั้นตอน: แจ้งข้อกล่าวหา ฟังคำชี้แจง ตรวจหลักฐาน แล้วเลือกโทษที่เหมาะสมกับความผิดและสม่ำเสมอกับกรณีคล้ายกัน ห้ามลงโทษซ้ำในการกระทำเดียว และห้ามปรับเป็นเงินโดยหักค่าจ้าง

ม.108	ห้าม	ชี้แจง	1
ข้อบังคับ	**ปรับเป็นเงิน**	**ก่อนลงโทษ**	**การกระทำ**
โทษต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับ พ.ร.บ.	ค่าปรับไม่ใช่รายการหักตามมาตรา 76 ม.76	ให้โอกาสชี้แจงและตรวจหลักฐาน	ไม่ลงโทษซ้ำสองครั้ง

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

ข้อบังคับและโทษที่กำหนด · การสอบข้อเท็จจริง · โอกาสชี้แจง · ความได้สัดส่วนและสม่ำเสมอ · โทษที่ทำไม่ได้ · ความเชื่อมโยงกับมาตรา 119

ฐานกฎหมาย: ข้อบังคับการทำงาน; พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 108, 119; CCC; แนวฎีกาเรื่องคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม/การลงโทษ

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. โทษทางวินัยต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ม.108)
2. คำสั่งที่ลูกจ้างฝ่าฝืนต้องชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม
3. ก่อนลงโทษควรแจ้งข้อกล่าวหา ให้โอกาสชี้แจง และตรวจหลักฐาน
4. ห้ามปรับเป็นเงินโดยหักค่าจ้าง เพราะไม่ใช่รายการหักตามมาตรา 76
5. การกระทำเดียวไม่ควรถูกลงโทษซ้ำสองครั้ง และโทษควรสมน่ำเสมอกับกรณีคล้ายกัน

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**การกระทำนั้นผิดข้อบังคับหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ไม่มีฐานลงโทษ ให้ใช้การสอนงานหรือปรับปรุงกฎ
2	**แจ้งข้อกล่าวหา ฟังคำชี้แจง และมีหลักฐานเพียงพอหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	สอบข้อเท็จจริงให้ครบก่อนตัดสิน
3	**โทษที่เลือกมีในข้อบังคับ ได้สัดส่วน และสมน่ำเสมอกับกรณีคล้ายกันหรือไม่**	ลงโทษเป็นหนังสือและบันทึกเหตุผล	ปรับโทษให้เหมาะสมก่อนออกคำสั่ง

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันในพื้นที่เสี่ยง

พนักงานไม่สวมแว่นนิรภัยในพื้นที่ที่ข้อบังคับกำหนด เป็นครั้งแรก มีภาพจากกล้องและพยาน

ฐานในข้อบังคับ	**มี**
หลักฐาน	**ภาพ + พยาน**
โทษที่เหมาะสม	**หนังสือเตือน**

> **ผล: ให้ชี้แจงแล้วออกหนังสือเตือนตามข้อบังคับ บันทึกเหตุผลและเก็บหลักฐาน**

กรณี 2: หัวหน้าต้องการหักเงิน 500 บาทเป็นค่าปรับ

หัวหน้างานเสนอให้หักเงินเดือน 500 บาทเพราะพนักงานส่งรายงานช้า

เป็นรายการหักตามมาตรา 76	**ไม่ใช่**
ทางเลือกที่ชอบด้วยกฎหมาย	**เตือนตามข้อบังคับ**

> **ผล: หักเงินเป็นค่าปรับไม่ได้ ให้ใช้โทษตามข้อบังคับ เช่น ตักเตือนหรือหนังสือเตือน**

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

เมื่อพบเหตุ	ภายในเวลาที่เหมาะสม	ตัดสิน	หลังลงโทษ
บันทึกข้อเท็จจริงและเก็บหลักฐาน	แจ้งข้อกล่าวหาและนัดชี้แจง	เลือกโทษตามข้อบังคับ เทียบกรณีที่ผ่านมา	ส่งมอบคำสั่งเป็นหนังสือและแจ้งช่องทางทบทวน

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ผิดครั้งที่ 2 เลิกจ้างได้เสมอ	ต้องดูความร้ายแรงและองค์ประกอบมาตรา 119
ปรับเงินพนักงานได้ถ้าเขียนในข้อบังคับ	หักค่าจ้างเป็นค่าปรับไม่ได้ตามมาตรา 76
ไม่ต้องฟังคำชี้แจงถ้าหลักฐานชัด	การให้ชี้แจงช่วยให้การลงโทษเป็นธรรมและลดข้อพิพาท

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ตรวจว่าโทษทุกระดับอยู่ในข้อบังคับ
- ☐ ใช้แบบบันทึกการสอบข้อเท็จจริงมาตรฐาน
- ☐ ทำทะเบียนโทษเพื่อเทียบความสม่ำเสมอ
- ☐ ห้ามหักค่าจ้างเป็นค่าปรับ

ลูกจ้าง

- ☐ ขอทราบข้อกล่าวหาและข้อบังคับที่อ้าง
- ☐ ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมหลักฐาน
- ☐ ใช้ช่องทางร้องทุกข์เมื่อเห็นว่าไม่เป็นธรรม

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับที่ใช้
- ☐ หลักฐานประกอบ
- ☐ ทะเบียนโทษทางวินัย
- ☐ บันทึกการสอบข้อเท็จจริงและคำชี้แจง
- ☐ คำสั่งลงโทษเป็นหนังสือ

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. โทษทางวินัยต้องมีที่มาจากอะไร

(ก) ความเห็นหัวหน้า (ข) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ค) มติที่ประชุมพนักงาน

2. หักเงินเดือนเป็นค่าปรับได้หรือไม่

(ก) ได้ (ข) ไม่ได้ (ค) ได้ไม่เกิน 10%

3. ก่อนลงโทษควรทำอะไร

(ก) ประกาศชื่อผู้ทำผิด (ข) แจ้งข้อกล่าวหาและให้ชี้แจง (ค) ตัดเงินเดือนก่อน

เฉลย: 1(ข) มาตรา 108 กำหนดให้วินัยและโทษอยู่ในข้อบังคับ · 2(ข) ค่าปรับไม่ใช่รายการที่หักได้ตามมาตรา 76 · 3(ข) เป็นกระบวนการที่ทำให้การลงโทษเป็นธรรมและมีหลักฐาน

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com