

ข้อเสนอแนะในการพิจารณาดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการทางวินัย

กรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจพ้นสถานะพนักงาน

ด้วยปัจจุบันปรากฏข้อเท็จจริงว่า รัฐวิสาหกิจหลายแห่งไม่สามารถดำเนินการทางวินัยและลงโทษทางวินัยกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุหรือพ้นสภาพการทำงานไปแล้วได้เนื่องจากไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการทางวินัยกับพนักงานพ้นสถานะไปแล้ว แตกต่างจากกรณีของข้าราชการพลเรือนที่มีกฎหมายกำหนดให้สามารถดำเนินการได้ ส่งผลให้การควบคุมทางวินัยพนักงานรัฐวิสาหกิจขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งอาจเป็นการเปิดช่องให้ผู้กระทำความผิดทางวินัยโดยทุจริตต่อหน้าที่สามารถไปดำรงตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นๆ อีกได้ ซึ่งอาจกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมได้

เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีแนวทางการดำเนินการทางวินัย และมีช่องทางในการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่พ้นสถานะพนักงานไปแล้ว คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจพ้นสถานะพนักงาน ดังนี้

๑. ให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกตำแหน่งควบคุมดูแลกระบวนการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานของรัฐวิสาหกิจให้ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นธรรม และดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยเฉพาะกรณีที่พนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงใกล้ครบกำหนดเกษียณอายุ หรือกรณีพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยยื่นคำขอลาออกจากงานก่อนการดำเนินการทางวินัยแล้วเสร็จ โดยพิจารณาอำนาจตามระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาต่อไป

๒. ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำกับดูแลการดำเนินการของผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๑ รวมถึงพิจารณาปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของรัฐวิสาหกิจนั้นให้เหมาะสม เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการทางวินัยกับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่พ้นจากการเป็นพนักงานไปแล้วได้ โดยเฉพาะในกรณีความผิดทางวินัยที่ได้กระทำโดยทุจริต และในการพิจารณาปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าว อย่างน้อยต้องคำนึงถึงความร้ายแรงของความผิดทางวินัย ลักษณะการใช้อำนาจรัฐของรัฐวิสาหกิจ ความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่รัฐจะได้รับกับสิทธิเสรีภาพของอดีตพนักงานรัฐวิสาหกิจที่อาจถูกกระทบ และต้องกำหนดระยะเวลาดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จด้วย โดยอาจพิจารณาเทียบเคียงการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในการพิจารณาปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าว รวมถึงให้พิจารณาให้สอดคล้องกับกระบวนการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คนร. มีข้อเสนอแนะซึ่งรัฐวิสาหกิจอาจพิจารณานำไปใช้ในการดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการทางวินัยกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจพ้นสถานะพนักงานได้ ดังนี้

๑. การแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบหรือข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ

กรณีคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาตามหน้าที่และอำนาจและความเหมาะสมแล้ว เห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของรัฐวิสาหกิจนั้นเพื่อแก้ไขปัญหา กรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจพ้นสถานะพนักงานก่อนการดำเนินการทางวินัยแล้วเสร็จ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ อาจพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้ด้วย

๑.๑ การพักงาน กรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรงหรือความผิดทางวินัยที่มีบทลงโทษถึงขั้นปลดออก ไล่ออก หรือให้ออกจากงาน จนถูกตั้ง กรรมการสอบสวน หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา อาจกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ สั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้มาก่อนกับพนักงานผู้นั้นได้ และรัฐวิสาหกิจอาจออกคำสั่งลงโทษทางวินัย ย้อนหลังตั้งแต่วันที่คำสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้มาก่อน ทั้งนี้ ควรกำหนดเกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ในการพักงาน การจ่ายค่าจ้างในระหว่างการพักงาน รวมทั้งภายหลังจากการพักงานไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัยก่อนที่จะออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน รัฐวิสาหกิจ โดยอาจนำมาตรา ๑๑๖ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาเป็นแนวทางได้

๑.๒ การยับยั้งการลาออก ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจยับยั้งการลาออกจนกว่าการดำเนินการ ทางวินัยจะแล้วเสร็จ

๑.๓ การดำเนินการทางวินัยหลังจากพ้นจากสถานะพนักงานไปแล้ว อาจพิจารณา ให้รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการทางวินัยกับพนักงานที่พ้นสถานะพนักงานไปแล้วโดยมิใช่เพราะเหตุตาย เสมือนว่าผู้นั้นยังไม่พ้นสถานะพนักงาน โดยอาจนำแนวทางตามกฎหมายของข้าราชการประเภทต่างๆ เช่น ข้าราชการพลเรือน มาเทียบเคียงโดยพิจารณาความเหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจ โดยอาจพิจารณากำหนด หลักเกณฑ์ในประเด็นดังต่อไปนี้

(๑) **กรณีที่จะดำเนินการ** ควรกำหนดให้ดำเนินการได้ในกรณีที่ในระหว่างพนักงาน ผู้นั้นยังมีสถานะเป็นพนักงาน ได้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการกระทำความผิด ทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือความผิดทางวินัยที่มีโทษปลดออก ไล่ออก หรือให้ออก (ความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรง)

(๒) **ระยะเวลาการดำเนินการ** อาจพิจารณาเทียบเคียงกรณีของข้าราชการพลเรือน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๐) โดยกำหนดเวลา การเริ่มดำเนินการสอบสวนที่เหมาะสม เช่น ต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจาก สถานะพนักงานรัฐวิสาหกิจ กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการสอบสวนให้ชัดเจน เช่น ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับแต่ เริ่มดำเนินการสอบสวน รวมถึงกำหนดกรอบระยะเวลาการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย เช่น ต้องสั่งลงโทษ ทางวินัยภายใน ๓ ปี เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดทางวินัย หรือกระทำความ ผิดทางวินัยแต่ไม่ถึงขนาดต้องลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก (กระทำความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง) ก็ให้คงโทษไว้

/(๓) กรณีอื่นๆ...

(๓) **กรณีอื่นๆ** เช่น กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยเพราะเหตุว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ควรระบุให้ชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในกี่ปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด เช่น ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด เป็นต้น

๒. การดำเนินการในระหว่างที่ยังแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับไม่แล้วเสร็จ

๒.๑ หากพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงใกล้ครบกำหนดเกษียณอายุ ให้รัฐวิสาหกิจเร่งดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จโดยเร็ว กรณีรัฐวิสาหกิจมีการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พึงกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยไม่สามารถเข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้

๒.๒ หากพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงยื่นคำขอลาออกจากงาน ให้พิจารณาอาศัยอำนาจตามระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการยับยั้งหรือไม่อนุมัติการลาออก

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ สคร. จัดทำขึ้นเพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีแนวทางในดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจในเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจจะต้องพิจารณาหน้าที่และอำนาจของตน รวมถึงความเหมาะสมในการดำเนินการตามแต่กรณีด้วย