

ประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง ... ต้องถูกเลิกจ้าง ?

โดย นายปกรอง

“ประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง” ถือเป็นมาตรการทางวินัยประการหนึ่ง เพื่อการลงโทษบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือแม้กระทั่งในหน่วยงาน ภาคเอกชนก็อาจมีการกำหนดมาตรการเช่นเดียวกันนี้ได้

แต่ ... การ “ประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง” จะต้องพิจารณาอย่างไร

คดีปกรองที่ “นายปกรอง” นำมาให้อ่านวันนี้ มีคำอธิบายในเรื่องดังกล่าว ... ครับ !

มูลเหตุของคดีนี้ เกิดจากการที่มีผู้ร้องเรียนว่า นาย ก. ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนอุปกรณ์ มีหน้าที่ต้องให้บริการนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร มีพฤติการณ์ ไม่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความสุภาพเรียบร้อย แสดงสีหน้าบึ้งตึง ใช้วาจาไม่สุภาพ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้เข้ารับบริการและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหลายครั้ง

หน่วยงานของรัฐ (มหาวิทยาลัย) ต้นสังกัดจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และผลการสอบสวนก็เป็นจริงตามคำร้องเรียน แต่คณะกรรมการฯ เห็นว่า ควรให้โอกาสปรับปรุงพัฒนา พฤติกรรมและบุคลิกภาพ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น และหากยังมีพฤติกรรมหรือยังถูกร้องเรียนอีก จึงพิจารณาบอกเลิกสัญญา

แต่หน่วยงานต้นสังกัดได้มีคำสั่งเลิกจ้างนาย ก. โดยอ้างเหตุผลว่า เพราะเหตุประพัตติคน ไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ข้อ ๓ (๔) ซึ่งกำหนดว่า “สัญญานี้สิ้นสุดลงเมื่อผู้ว่าจ้างบอกเลิกสัญญาเพราะผู้รับจ้างประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง”

นาย ก. จึงนำคดีมาฟ้องศาลปกครอง ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนการบอกเลิก สัญญาจ้างและให้จ่ายเงินชดเชยพร้อมดอกเบี้ย

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ นาย ก. (ผู้ฟ้องคดี) เป็นผู้มี “ประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง” ถึงขั้นที่ต้นสังกัดหรือผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ ?

โดยศาลปกครองสูงสุดท่านได้อธิบายการ “ประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง” ไว้ว่า ในการพิจารณาว่าการกระทำใดที่จะมีลักษณะเป็นการประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงความประพัตติและความรู้สึกหรือเจตนาในการกระทำนั้นเป็นสำคัญ โดยพิจารณา รายละเอียด ข้อเท็จจริง และพฤติการณ์เป็นเรื่อง ๆ ไปว่า มีผลกระทบต่อหน้าที่และความรู้สึกของวิญญูชน โดยทั่วไปหรือความรู้สึกของสังคมว่ารู้สึกต่อการกระทำนั้น ๆ เป็นความประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง หรือไม่อาจยอมรับได้หรือไม่

สำหรับพฤติการณ์ของนาย ก. ถือว่าประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงหรือไม่ นั้น ศาลท่านได้พิจารณาจากผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงโดยเห็นว่า พฤติการณ์เป็นเพียง ความประพัตติที่ไม่เหมาะสม แต่ยังไม่ถึงขนาดร้ายแรงที่จะเป็นเหตุให้บอกเลิกสัญญาจ้าง อย่างไรก็ตาม ตามสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างปีต่อปี ก่อนต่อสัญญาแต่ละปีมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้ฟ้องคดี ได้รับการประเมินโดยมีผลคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเหตุแห่งการร้องเรียนส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ นักศึกษาไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบและขั้นตอนการใช้บริการ ตามพฤติการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการให้บริการ ในส่วนบุคลิกภาพโดยรวม ได้แก่ กิริยา ท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และการติดต่อสัมพันธ์ กับผู้รับบริการนั้น แม้มีส่วนที่ไม่เหมาะสมกับนิสัยของลูกจ้างที่มีหน้าที่ต้องให้บริการอยู่บ้าง แต่ยังไม่ถึงขนาด ที่จะถือได้ว่าเป็นการประพัตติคนไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง

การบอกเลิกสัญญาจ้าง จึงไม่ชอบด้วยข้อ ๓ (๔) ของสัญญาจ้างดังกล่าว และเมื่อการบอกเลิกสัญญาจ้างทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับค่าจ้าง จึงชอบที่จะได้รับค่าสินไหมทดแทนอันเกิดจากการผิดสัญญา (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๘๓/๒๕๖๑)

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดได้วางแนวทางในการวินิจฉัยลักษณะการประพฤตินไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรงซึ่งต้องพิจารณารายละเอียดข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน ทั้ง (๑) ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง (๒) เจ้าหน้าที่ผู้กระทำ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพโดยรวม เช่น การแสดงกิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และการติดต่อสัมพันธ์ ความรู้สึก หรือเจตนาในการกระทำ (๓) ผลกระทบของการกระทำที่เกิดขึ้นต่อหน้าที่และต่อความรู้สึกของวิญญูชนโดยทั่ว ๆ ไป หากมีรายละเอียดข้อเท็จจริงที่ถูกต้องอย่างรอบด้านเช่นนี้แล้วก็จะช่วยให้การวินิจฉัยเป็นไปอย่างถูกต้อง ครับ !