

ค่าชดเชย

Severance Pay (ตอนที่ 9)

บทความฉบับที่แล้ว ได้กล่าวถึง ข้อยกเว้นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 119 (3) ลูกจ้างประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ในฉบับนี้จะกล่าวถึงข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชย กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งของนายจ้าง กรณีร้ายแรง ตามมาตรา 119 (4) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5. ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

นายจ้างจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อนี้ จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างประการหนึ่ง และการฝ่าฝืนนั้นจะต้องเป็นกรณีที่ร้ายแรงด้วย



กรณีที่ถือว่าฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่ มีหลักเกณฑ์ การพิจารณาทำนองเดียวกันกับการกระทำผิดร้ายแรง ตามที่ได้อธิบายไว้ในข้อยกเว้นของการไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น

- ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบกิจการผลไม้แช่แข็งกับห้างหุ้นส่วนจำกัด ม. อันเป็นธุรกิจที่นายจ้างประกอบกิจการอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ถือว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3862/2530)

- ลูกจ้างมีส่วนในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์ ส. โดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาอันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ซึ่งตามสัญญาจ้างดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ ส. ซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของนายจ้าง ถือได้ว่าลูกจ้างได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้าง โดยทำงาน



ให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542)

- ลูกจ้างทำงานเป็นลูกจ้างประจำ ทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาในระหว่างการประชุมพนักงานในบริษัทนายจ้าง จนปากแตกโลหิตไหล การกระทำดังกล่าว นอกจากจะเป็นการทำผิดอาญาซึ่งมีโทษตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการประทุพติตน ไม่เหมาะสม ไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่ ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้านการปกครอง ความผิดของลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2030/2528)

- ลูกจ้างชกต่อยผู้บังคับบัญชาในขณะที่กำลังเปลี่ยนกะต่อหน้าพนักงานอื่นจำนวนมาก เนื่องจากสาเหตุเกี่ยวกับการทำงาน นอกจากเป็นความผิดอาญา

ตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการกระทำที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง มีลักษณะเป็นการพาลก้าวร้าว ไม่ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา เป็นการกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายในด้านการปกครอง ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4519/2531)

- ลูกจ้างรายวันไม่ไปทำงานและไม่ได้ลาตามระเบียบ ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชากลับปลอมใบลาโดยปลอมลงลายมือชื่อของลูกจ้างลงในใบลาเพื่อเป็นหลักฐานว่าลูกจ้างได้ลาถูกต้องตามระเบียบ และมีสิทธิได้รับค่าจ้าง และนำใบลาปลอมแสดงต่อนายจ้าง เช่นนี้ ถือว่าลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาทำผิดฐานปลอมเอกสารและใช้เอกสารปลอม ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3132/2531)

- ลูกจ้างเล่นการพนันไฮโลว์ แม้จะเล่นนอกเวลาปฏิบัติงาน แต่ก็เล่นในหอพัก ซึ่งนายจ้างจัดไว้ให้เป็นที่อยู่อาศัยของพนักงานทั้งหลายภายในบริเวณโรงงาน อันจะเป็นชนวนวิวาทบาดหมางในหมู่พนักงานด้วยกัน และชักนำไปประกอบอาชญากรรมอย่างอื่นได้ มีผลกระทบกระเทือนถึงการผลิต และชื่อเสียงของโรงงานนายจ้างได้ จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2691-2694/2523)

- ลูกจ้างนำบุคคลภายนอก 4 คนให้มารุมทำร้าย ธ. ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทแม่ของบริษัทนายจ้างภายในบริเวณโรงจอดรถ

ของนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดว่า พนักงานต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายบุคคลในบริเวณสถานที่ทำงานและถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 20960/2556)

- นายจ้างประกอบกิจการผลิตเหล็ก โดยใช้เครื่องจักรเป็นเครื่องมือผลิต และมีพนักงานเป็นผู้ควบคุมดูแลอีกชั้นหนึ่ง การผลิตเหล็กของนายจ้าง จึงเป็นกิจการที่อาจเกิดอันตรายแก่พนักงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ง่าย นายจ้างออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า เสพสุราหรือของมีเมาในบริเวณโรงงานหรือในขณะปฏิบัติงาน ฯลฯ ถือเป็นการผิดร้ายแรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตรายซึ่งจะเกิดแก่พนักงานหรือทำลายไว้ล่วงหน้าและการเสพสุราย่อมเข้ามูลให้เกิดความประมาทในการปฏิบัติงาน การที่ลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวแล้วจะอ้างว่าดื่มสุราเพียงเล็กน้อยไม่ทำให้มีเมา ก็ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง โดยไม่ต้องรอให้เกิดความเสียหายก่อน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2405/2530)

- ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมหม้อกำเนิดไอน้ำหากเครื่องของหม้อกำเนิดไอน้ำขัดข้องขึ้นและไม่มีผู้ใดเปิดเครื่องอาจทำให้พลังไอน้ำที่อยู่ในเครื่องดันให้หม้อน้ำระเบิด ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของจำเลยและชีวิตของลูกจ้างอื่นของนายจ้างได้ เห็นได้ว่า

การละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างไปนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงขึ้นได้ ฉะนั้นแม้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างจะไม่ได้ระบุว่า การละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างถือว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรงหรือไม่ และการละทิ้งหน้าที่ของโจทก์ยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น ก็ถือได้ว่า ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4290/2534)

- ลูกจ้างทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนให้ลูกศิษย์ทำข้อสอบเพิ่มเติมที่บ้านของตนเองภายหลังจากที่มีการจัดสอบโดยมหาวิทยาลัยแล้ว เป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับเรื่องการคุมสอบของอาจารย์อย่างร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3258/2545)

- ลูกจ้างประสงค์ที่จะลวงเงินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้สมัครงานหญิงนอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมและฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างแล้วยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง ทำให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาของลูกจ้างที่ไม่ยอมทำตามที่ลูกจ้างประสงค์ ถูกลูกจ้างกลั่นแกล้ง ย่อมจะขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมมีผลกระทบต่อความเจริญของกิจการนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1372/2545)

- ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้าภาคแผนกขาย สาขากำแพงเพชร ซกผู้ได้บังคับบัญชาที่แขนหนึ่งที่เกิดรอยขีดข่วนหายได้ใน 4 ชั่วโมง ขณะที่ผู้ได้บังคับบัญชา กำลังปฏิบัติหน้าที่ในเวลางานและภายในบริษัทนายจ้าง การทำร้ายร่างกายผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าพนักงานอื่นและบุคคลภายนอกในเวลางานและในสถานที่ทำงานของนายจ้าง ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์และการปกครองบังคับบัญชาพนักงานในองค์กรของนายจ้าง การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1904/2542)

- ลูกจ้างธนาคารพิมพ์รายการฝากเงินในสมุดคู่ฝาก 2 รายการโดยไม่มีการฝากเงินตามรายการ อันเป็นการเติมข้อความเท็จลงในสมุดคู่ฝาก แม้ลูกจ้างจะทำได้มีให้เจ้าของบัญชีทะเลาะกับภรรยาบ่อย แต่การกระทำความผิดกล่าวอาจทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจว่าเจ้าของบัญชีมีเงินตามที่ลูกจ้างพิมพ์ไว้ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การกระทำของลูกจ้างเป็นการปลอมแปลงเอกสาร การกระทำความผิดดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเกี่ยวกับเงินฝากของลูกค้าให้ผิดไปจากความจริง อันจะเป็นผลให้ลูกค้าอื่นขาดความเชื่อถือในกิจการของนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ กรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5718/2545)

- ลูกจ้างเป็นพนักงานจัดซื้อทั่วไป จัดซื้อสินค้าให้แก่ นายจ้าง โดยไม่ได้สอบ

ราคาและเปรียบเทียบราคาก่อนจัดทำใบสั่งซื้อ เป็นการไม่ปฏิบัติตามวิธีการจัดซื้อที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานของลูกจ้างและคู่มือปฏิบัติงานของนายจ้าง แม้ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างทำไปโดยมุ่งหมายให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายก็ตาม แต่การกระทำของลูกจ้างถือได้ว่า ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง มีผลทำให้นายจ้างต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงกว่าราคาท้องตลาดและได้รับความเสียหายเป็นเงิน 1,494,605.30 บาท จึงเป็นกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3554/2545)

- นายจ้างประกอบกิจการสหกรณ์ประเภทสหกรณ์ธณกิจ ประกอบกิจการเกี่ยวกับการเงินที่สมาชิกออมทรัพย์ฝากไว้หรือกู้เงินสหกรณ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งในเรื่องเกี่ยวกับการรับฝาก ถอนเงิน ตลอดจนการควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด





เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดในทางธุรกิจหรือเกิดโอกาสการทุจริตขึ้น ลูกจ้างเป็นผู้จัดการสหกรณ์บริหารฝึนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างในเรื่องดังกล่าว จนเป็นเหตุให้นายจ้างถูกยกยอกเงินไปจำนวนมากถึง 45,000,000 บาท จึงถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3554/2545)

- ลูกจ้างทำหน้าที่ขับรถบรรทุกพ่วง 18 ล้อ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดให้ใช้ความเร็วได้ไม่เกิน 60 กิโลเมตรต่อชั่วโมง ซึ่งเป็นระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน แต่ลูกจ้างกลับละเลยขับรถบรรทุกพ่วง 18 ล้อ ด้วยความเร็วเกินกว่าข้อบังคับที่กำหนดไว้ ซึ่งเกินกว่าความเร็วที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ออกตาม พ.ร.บ. จราจรทางบก พ.ศ. 2522 อันมีโทษอาญาถือว่าลูกจ้างฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16305/2557)

- ลูกจ้างขับรถหว่าลากบรรทุกสินค้าจากสำนักงานสาขาแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อไปส่งสินค้าที่บริษัท ว. ที่อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี ลูกจ้างฝ่าฝืนประกาศนายจ้างที่กำหนดให้รถที่ไม่ได้วิ่งต่างจังหวัดให้ออกรถได้หลัง 4 นาฬิกา โดยลูกจ้างออกรถเวลา 22.50 นาฬิกา ทั้งฝ่าฝืนประกาศที่กำหนดห้ามขับรถออกนอกเส้นทางปกติ ลูกจ้างขับรถไปจอดทิ้งไว้ที่หน้าตลาดบ้านโป่งเวลา 23.58 นาฬิกาจนถึงเวลา 6 นาฬิกาวันรุ่งขึ้นเป็นเหตุให้คนร้ายงัดรถ ทำให้ฝาเกลียวปิดถังน้ำมัน ถูแฉีกถังน้ำมันและน้ำมันเชื้อเพลิง 250 ลิตรสูญหาย ค่าเสียหายรวม 7,940 บาท ลูกจ้างรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและแจ้งข้อความอันเป็นเท็จต่อเจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านโป่งว่า ลูกจ้างนำรถไปจอดไว้ที่หน้าบริษัท ว. นับได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง กรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4701/2557)

- ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งวิศวกรส่วนเรือขนส่ง มีหน้าที่กำกับดูแลการขนส่งทางทะเลและท่าเทียบเรือของนายจ้างรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของเรือขนส่งน้ำมันที่ขนส่งน้ำมันมายังนายจ้าง การที่ลูกจ้างรับเงินค่าที่ปรึกษาเดือนละ 15,000 บาทจากบริษัท ซึ่งนำเรือมารับขนส่งน้ำมันให้นายจ้าง ย่อมเห็นได้ชัดชัดว่าเป็นการขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการขนส่งน้ำมันในท่าเทียบเรือของนายจ้าง ทำให้ลูกค้าของนายจ้างเสียความเชื่อถือในการให้บริการท่าเทียบเรือ

การกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1641-1642/2548)

- ลูกจ้างหยิบเอาโทรศัพท์เคลื่อนที่ของลูกค้ายืมไว้ที่ธนาคาร โดยไม่ได้แจ้งให้นายธนาคารทราบและปิดโทรศัพท์เพื่อป้องกันการติดตามของเจ้าของ รวมทั้งพยายามบอกขายโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้แก่ผู้อื่น เช่นนี้ถือว่าลูกจ้างมีเจตนาเอาทรัพย์สินของผู้อื่นไปโดยทุจริต อันเป็นความผิดฐานลักทรัพย์ตามประมวลกฎหมายอาญาเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง แม้ว่าเป็นการกระทำต่อผู้อื่นที่มีใช้ลูกค้ายหรือผู้มาติดต่อกับนายจ้างและมิได้เกิดในสถานที่ทำงานแต่ก็ยังคงเป็นความผิดอาญาไม่ทำให้ลูกจ้างหลุดพ้นจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อีกทั้งการประพฤติชั่วมิได้หมายถึงเฉพาะความประพฤติในขณะปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น ย่อมหมายรวมถึงความประพฤติที่ต้องปฏิบัติโดยทั่วไปด้วยการกระทำของลูกจ้างเป็นการไม่รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียงของนายจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการว่าจ้างและการทำงาน ในเรื่องวินัยและการลงโทษทางวินัย กรณีเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1374/2557)

- นายจ้างประกอบกิจการธนาคารขณะเกิดเหตุลูกจ้างทั้ง 3 ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาสิงห์บุรี ผู้ช่วยผู้จัดการสาขาสิงห์บุรีและพนักงานบริการสาขาสิงห์บุรี ลูกจ้างทั้งสามทำผิด 9 ข้อหา โดยอนุมัติให้มีการปล่อยเงินกู้โดยไม่มีอำนาจปล่อยกู้ซ้ำซ้อนปล่อยกู้โดยไม่ได้ทำสัญญากู้ มีแต่บัตร

บัญชีเงินกู้ลอย นำซื้อลูกค้มาเป็นผู้กู้จากธนาคารนายจ้างโดยไม่ได้กู้จริง ปลอมเงินกู้เกินอำนาจ อนุมัติให้ผู้ค้ำประกันหนี้รายอื่นแล้วมาเป็นผู้ค้ำประกันอีก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าลูกจ้างเป็นพนักงานธนาคารซึ่งต้องได้รับความเชื่อถือจากประชาชนเกี่ยวกับด้านการเงิน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเงินที่ประชาชนนำมาฝาก อีกทั้งกระทบต่อชื่อเสียงและความเชื่อถือของประชาชนมาก การฝ่าฝืนของลูกจ้างทั้งสามเป็นการฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1551-1553/2548)

- ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้าทีมโครงการพูดในที่ประชุม ซึ่งมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ โดยใช้คำพูดว่า “ไอ้เอ๋ยมึงมาไล่บี้ทำไม” เป็นวิธีภาษา “อะไร” “ไอ้เอ๋ยมึงมาบี้กูอีกแล้ว” “ไอ้เอ๋ยมึงมาบี้กูอยู่ได้” โดยมุ่งเน้นถึงรองกรรมการผู้จัดการที่เป็นประธานในที่ประชุม แสดงถึงการไม่เคารพต่อประธานในที่ประชุม เป็นคำพูดที่ไม่เหมาะสมต่อโอกาสและสถานที่ ทำให้ผู้ฟังสูญเสียความภาคภูมิใจ ทำให้เสื่อมเกียรติและเสียหาย เป็นการดูหมิ่นและลบประมาทรองกรรมการผู้จัดการให้อับอายและเจ็บใจ เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามนายจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3418/2548)

- บริษัทนายจ้างประกอบธุรกิจให้บริการทางโทรศัพท์(CallCenter)แก่บริษัทส.มารยาทของพนักงานของบริษัทนายจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบกิจการตามหน้าที่การงานของนายจ้าง การที่ลูกจ้างด่าลูกค้ว่าควาย แม้ลูกค้ไม่ได้ยิน แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการกิริยาจาหยาบคาย

ก้าวร้าว ดูหมิ่นเหยียดหยาม ล่วงเกินลูกค้ในเวลาทำงานและในบริเวณบริษัทนายจ้าง เมื่อพิจารณาถ้อยคำที่ลูกจ้างพูดกับลูกค้ก็ไม่ปรากฏว่าลูกค้พูดจาหยาบค้ายหรือดูหมิ่นลูกจ้างในทางเสียหายก่อน การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดวินัยร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3895/2557)

ร้ายแรงหรือไม่อยู่ที่ลักษณะของการกระทำความผิด ไม่ได้เด็ดขาดตามที่ข้อบังคับกำหนดไว้

กรณีจะถือว่าร้ายแรงหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากการกระทำของลูกจ้างเป็นสำคัญ ไม่ได้ร้ายแรงตามที่ระเบียบข้อบังคับระบุไว้ ดังนั้น แม้ระเบียบข้อบังคับจะกำหนดว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อใดเป็นความผิดร้ายแรง ก็หาผลต่อการกระทำเช่นนั้นจะต้องเป็นความผิดร้ายแรงทุกกรณีไปไม่

- ลูกจ้างดื่มสุรานอกเวลาทำงานและชกต่อยเพื่อนร่วมงานด้วยเหตุเมาสุราหนึ่งที กรณีเช่นนี้ไม่ถือว่าเป็นเหตุร้ายแรง การร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาตามพฤติการณ์เป็นรายๆ ไป หาใช่ถือตามเฉพาะประเพณีหรือตามอำเภอใจของนายจ้างจะกำหนดขึ้นเองไม่ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2388/2526)

- นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะระบุว่า การไม่ลงเวลาทำงานและกลับเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ทางปฏิบัตินายจ้างมิได้เคร่งครัด แสดงว่าการลงเวลาทำงานและกลับของพนักงานกองบรรณาธิการไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างมากนัก การที่ลูกจ้างไม่ได้ลงเวลา

มาทำงานและกลับยังไม่ถือว่าเป็นความผิดในกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1701-1708/2528)

ข้อบังคับกำหนดว่าทำผิดหลายกรณีในคราวเดียวกัน ถือว่าร้ายแรง ไม่อาจถือว่าร้ายแรง เสมอไป

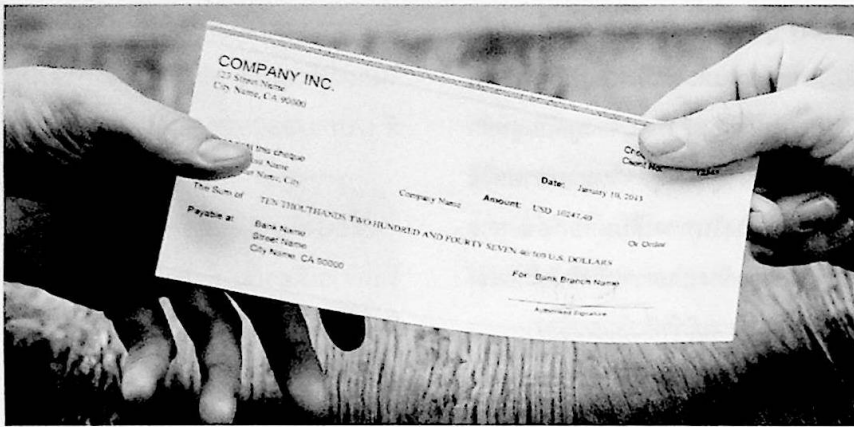
การที่จะถือว่าการกระทำผิดใดเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ นั้น มิใช่ดูแต่เพียงว่าถ้าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดไว้ว่าเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว ต้องถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงเสมอไป

- คดีนี้ลูกจ้างสองคนละทั้งหน้าที่ไปสองครั้ง เป็นช่วงเวลาสั้นๆ นานประมาณ 15 นาทีและ 20 นาที โดยยังอยู่ภายในบริเวณบริษัทนายจ้าง การละทิ้งหน้าที่เพื่อตามลูกจ้างอีกคนกลับมาทำงานซึ่ง

“

กรณีจะถือว่าร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาจากการกระทำของลูกจ้างเป็นสำคัญ ไม่ได้ร้ายแรงตามที่ระเบียบข้อบังคับระบุไว้ ดังนั้น แม้ระเบียบข้อบังคับจะกำหนดว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อใดเป็นความผิดร้ายแรง ก็หาผลต่อการกระทำเช่นนั้นจะต้องเป็นความผิดร้ายแรงทุกกรณีไป

”



เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ส่วนที่ลูกจ้างทะเลาะกับยามรักษาความปลอดภัยก็เพราะเถียงกันในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ได้มีการทำร้ายร่างกายกัน และการที่ลูกจ้างดื่มสุราก่อนเข้าทำงานก็ไม่ถึงขนาดมึนเมาเพียงแต่มีกลิ่นสุราออกมาเท่านั้น การกระทำผิดของลูกจ้างทั้งสองแต่ละฐานเป็นเรื่องเล็กน้อย ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการกระทำผิดร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6524/2544)

- นอกจากนี้จะเป็นการทำผิดร้ายแรงหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งที่ทำการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีร้ายแรงหรือไม่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าขึ้นอยู่กับสภาพของการทำผิดไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการทำผิด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5568/2530) แต่ถ้าข้อบังคับฯ ระบุว่า การกระทำใดเป็นการทำผิดไม่ร้ายแรง แม้ว่าตามสภาพอาจถือว่าผิดร้ายแรง ต้องถือว่าทำผิดไม่ร้ายแรงตามที่นายจ้างกำหนดเพราะกำหนดไว้เป็นคุณยิ่งกว่า

- ลูกจ้างต่อสู้บังคับบัญชาของตนว่า "ต่อแหล" ต่อหน้าพนักงานอื่นในสถานที่ทำงาน ขณะผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงาน

พูดเสียงดัง การที่ลูกจ้างดำโดยใช้ถ้อยคำดังกล่าว ซึ่งมีความหมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูหมิ่นเหยียดหยามก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความประพฤติทั่วไปของพนักงานทั่วไป แยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรงซึ่งได้ระบุการกระทำผิดที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้เป็นการเฉพาะ แสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อปรับการกระทำของลูกจ้างกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าวแล้ว การกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีทั่วไป ไม่ใช่กรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6791/2544)

- นายจ้างกำหนดบทลงโทษทางวินัยไว้ 4 ประการ ตามความหนักเบาแห่งความผิด โดยกำหนดว่าการเลิกจ้างที่ไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นโทษสถานหนักสุด ปรากฏ

ว่าความผิดที่ลูกจ้างกระทำ ล้วนแต่ตามข้อบังคับของนายจ้าง ถือว่าไม่เป็นความผิดที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แสดงว่านายจ้างไม่ถือว่าการกระทำผิดดังกล่าวของลูกจ้างเป็นความผิดร้ายแรง ดังนั้น จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6791/2544)

อนึ่งเมื่อมีการกระทำผิดที่ถือว่าเป็นกรณีร้ายแรง เช่น ทุจริตต่อหน้าที่ ฯลฯ แล้วแม้ต่อมาลูกจ้างผู้ทำผิดจะบรรเทาผลร้ายของการกระทำผิด เช่น นำทรัพย์สินของนายจ้างมาคืน ก็ไม่มีผลให้กลายเป็นความผิดไม่ร้ายแรง เพียงแต่เป็นเหตุบรรเทาโทษเท่านั้น เช่น

- ลูกจ้างทำหน้าที่เก็บค่าโดยสารในระหว่างปฏิบัติงานเบียดบังเอาเงินค่าโดยสารไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว แล้วชักใส่ตัวโดยสรวายโดยปกปิดความจริงไว้ อันเป็นเหตุให้นายจ้างเข้าใจว่าตัวยังอยู่ครบ ไม่ได้ขายออกไป แล้วโจทก์นำเงินไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำของลูกจ้างถือว่าเป็นการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ลูกจ้างจะชดใช้เงินแล้ว ก็หาทำให้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้นกลับกลายเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่นายจ้างอาจนำเหตุดังกล่าวมาพิจารณาลดหย่อนโทษของลูกจ้างได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 872/2548) ๕๕