



Storytelling on Labour Law 2021

หยิก เมืองแมน / แทน พันทาง / จ่าง ตระกูล / พูน ไพริน / ดวิศ จำเพาะ
ผาด มะนาว / พร้าว สะเทก / แตร ตระพนม / โผน บ้านสุ่ม / โทศุม / ทองดี กระบง

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคย์

เรื่องที่ 17 : ด่าหัวหน้า

Story

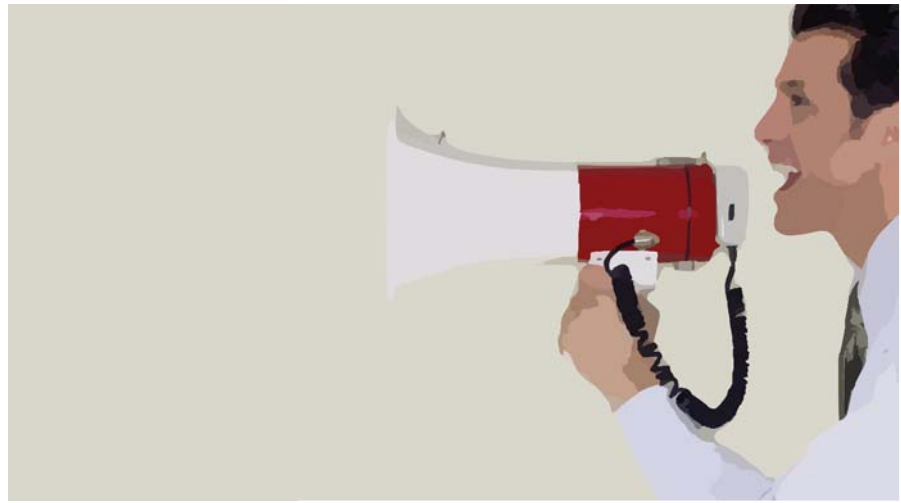
“กำลังทำอะไรนะ?! **บสรจบ**”

หยิก เมืองแมน ตามรุ่นน้องซึ่งทำงานเป็นฝ่ายบุคคลของบริษัทเพื่อนบ้าน ในวันที่เขาเข้าไปประชุมกับบริษัทที่บสรจบทำงานเรื่องการป้องกันอุกทกภัย

“กำคัมภีร์การด่าหัวหน้า ครับพี่, ด่าอย่างไรถึงไม่ผิด” **บสรจบ** ปิดสมุดที่กำลังจดอยู่ แล้วเอาเอกสารแผ่นหนึ่งส่งให้หยิก เมืองแมน “พี่หยิกดูฎีกาศึกตีแรงงานเรื่องนี้สิครับ พนักงานด่าหัวหน้าว่าตอแหลกลางห้องประชุม เลิกจ้างยังได้ค่าชดเชยเลย”

“มีเวลาสัก 10 นาที ก่อนที่จะเริ่มประชุมเรื่องน้ำท่วมใหม่, ผมจะวิเคราะห์ให้ฟัง”
หยิก เมืองแมน กลับตั้งคำถาม ก่อนแล้วว่า

.... ลูกจ้างได้ด่าผู้บังคับบัญชาของตนว่า “ตอแหล” ต่อหน้าพนักงานอื่น ในสถานที่ทำงาน ขณะที่ผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงานพูดเสียงดัง.... **คุณบสรจบ**คิดว่าลูกจ้างรายนี้มีความผิดและควรถูกลงโทษอย่างไร?.....



การวิเคราะห์ ข้อเท็จจริง ปรับเข้ากับข้อกฎหมาย :

1. การพิจารณาโทษทางวินัยให้ถูกต้อง เราต้องมีความรู้ว่า การด่าคำว่า “ตอแหล” ดังกล่าว เป็น “หมิ่นประมาท” (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 326) หรือเป็น “ดูหมิ่นซึ่งหน้า” (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 393) หรือเป็นแค่ “คำกล่าวที่ไม่สุภาพ หยาบคาย กระด้าง กระเดื่องต่อหัวหน้า” เท่านั้น
2. ไม่ว่าจะเป็นการหมิ่นประมาทหรือดูหมิ่นซึ่งหน้า ก็เป็นความผิดอาญาที่ลูกจ้างรายนี้กระทำต่อหัวหน้า ในทางกฎหมายอาญา หากเป็นหมิ่นประมาท ผู้กล่าวจะมีโทษสูงกว่าดูหมิ่นซึ่งหน้า ซึ่งเป็นความผิดลหุโทษ

หมิ่นประมาท กับ ดูหมิ่นซึ่งหน้า ต่างกัน ตรง.... หมิ่นประมาท ต้องเป็นการใส่ความยืนยันข้อเท็จจริงให้บุคคลที่สามที่ได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่าน ได้เห็น เชื่อ..แล้วเกิดความเกลียดชัง หมายถึง ไม่ใช่ด่าอย่างเดียว แต่ยังมีกรยืนยันข้อเท็จจริงลงไปอีกด้วย เช่น กล่าวใส่ความ นาย ก. ต่อบุคคลที่สามว่า “นาย ก. เป็นคนร้าย ลักทรัพย์” เป็นหมิ่นประมาท (ฎีกาที่ 2021/2517) แต่การดูหมิ่นซึ่งหน้า ไม่มีการใส่ความหรือยืนยันข้อเท็จจริงลงไป เพียงแต่กล่าวคำด่า คำหยาบ คำที่ไม่ควรพูด หรือ คำไม่สุภาพ เช่น ด่าว่า ไล่เหี้ย ไล่สัตว์ (ฎีกาที่ 445/2522)

“ต่อแผล” ฎีกาที่ 8919/2552 ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเป็นคำคำคนว่าพูดเท็จซึ่งมีความหมายในทางเสื่อมเสีย การที่จำเลยกล่าวถ้อยคำดังกล่าวต่อผู้เสียหาย จึงเป็นการพูดต่อผู้เสียหายเป็นการดูถูกเหยียดหยามและสบประมาทผู้เสียหายว่าเป็นคนพูดเท็จ จึงเป็นการดูหมิ่นผู้เสียหาย อันเป็นความผิดตามมาตรา 393 ดูหมิ่นซึ่งหน้า

3. พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานมาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง

(1) พุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา ต่อนายจ้าง

(4) กระทำความผิดวินัยร้ายแรง.....

4. เบื้องต้นต้องวินิจฉัยว่า การกล่าวคำคำว่า “ต่อแผล” เป็นความผิดอาญาฐานหมิ่นประมาท หรือดูหมิ่นซึ่งหน้า แต่ไม่ว่าเป็นความผิดฐานใด ก็เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา....

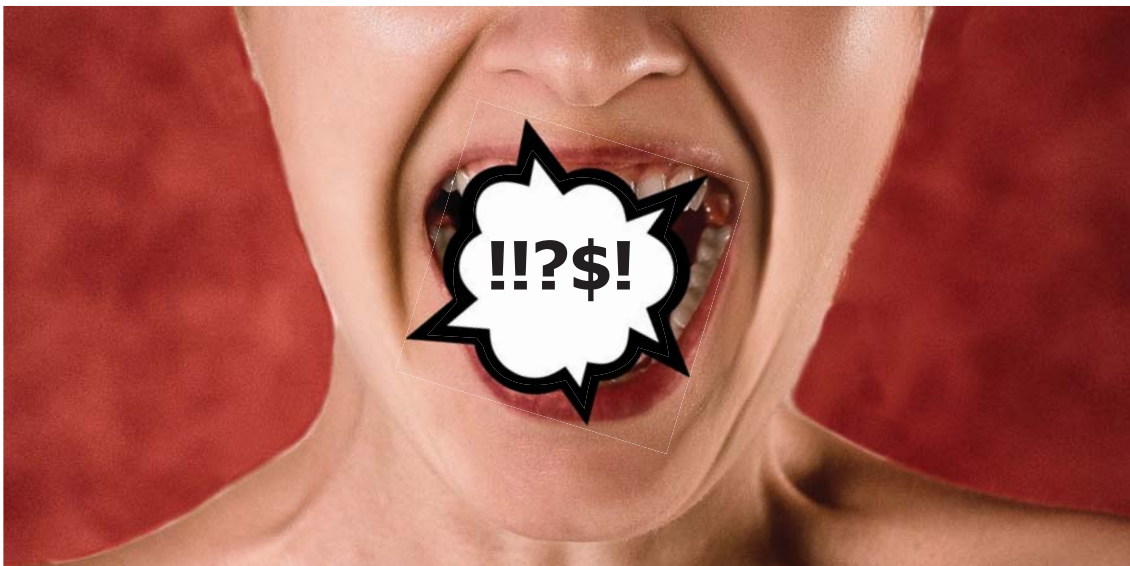
5. แต่ต้องพิจารณาต่อ.... หัวหน้าที่ถูกลูกจ้างรายนี้ด่า เป็นนายจ้างหรือไม่ ซึ่งเป็นแค่ Supervisor เท่านั้น ก็ไม่ใช่ นายจ้าง การกระทำของลูกจ้างจึงไม่เข้ามาตรา 119 (1)

หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ด่าหัวหน้าว่า “ต่อแผล” จึงอ้าง มาตรา 119 (1) เพื่อไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่ได้ เพราะ หัวหน้าไม่ใช่ นายจ้าง (ไม่เหมือนกรณีลูกจ้างลักทรัพย์ของบริษัท เช่นนี้อ้างมาตรา 119 (1) ได้ เพราะเป็นการลักทรัพย์ของนายจ้าง เป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อ นายจ้าง)



6. จึงเหลือที่ต้องดูมาตรา 119 วงเล็บอื่น ๆ อีกว่ามีโอกาสเข้าข้อใด ซึ่งลักษณะการกระทำผิดของลูกจ้างคือ ด่าหัวหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าเตือนไม่ให้ลูกจ้างพูดจาเสียงดังว่า “ต่อแผล” ต่อหน้าพนักงานอื่นในลักษณะการดูหมิ่นเช่นนี้ ถือว่าทำให้เสียการปกครอง จริง ๆ แล้วถือเป็นความผิดร้ายแรงได้ นายจ้างเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 (4)

แต่ที่นายจ้างคดีนี้ แพ้คดี ต้องจ่ายค่าชดเชย เพราะเป็นเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเขียนไม่ดี เอาความผิดในลักษณะของการด่าหัวหน้าแบบนี้ แยกไปเขียนไว้ในกลุ่มความผิดธรรมดา ไม่ใช่อยู่ในกลุ่มความผิดร้ายแรงที่นายจ้างเขียนไว้ ศาลจึงตัดสินว่าเป็นการกระทำความผิดธรรมดาตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับ (ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง) เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย





“คุณบรรจบ! โปรดดูคำพิพากษาฉบับย่อเต็มความ
อีกครั้ง อ่านให้ดี

มันไม่ใช่เพราะค่าอย่างไรไม่ผิด จนคุณอยากทำ
คัมภีร์ คู่มือการค้าหัวหน้า 5555, แต่ที่ลูกจ้างคนต่ำ
ถูกเลิกจ้างแล้วได้ค่าชดเชย เป็นเพราะเรื่องอื่น กรณีนี้คือ
นายจ้างเขียนข้อบังคับไว้ไม่ดี”

คำพิพากษาฎีกาที่ 3184/2540 ลูกจ้างได้ค่า
ผู้บังคับบัญชาของตนว่า “ต่อแหล่ง” ต่อหน้าพนักงานอื่นใน
สถานที่ทำงาน ขณะที่ผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามพนักงานพูด
เสียงดัง การที่ลูกจ้างต่ำโดยใช้ถ้อยคำดังกล่าว ซึ่งมีความ
หมายว่าเป็นคนพูดเท็จ อันเป็นการแสดงกิริยา
กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการใช้วาจาดูถูก
เหยียดหยามก้าวร้าว เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานของนายจ้าง ซึ่งได้จัดไว้ในหัวข้อเรื่องวินัยและความ
ประพฤติทั่วไปแยกต่างหากจากหัวข้อเรื่องความผิดร้ายแรง
ซึ่งได้ระบุการกระทำที่เป็นความผิดร้ายแรงไว้โดยเฉพาะ

ซึ่งแสดงว่า นายจ้างมิได้ถือว่าการฝ่าฝืนระเบียบ
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวเป็นความผิดกรณี
ร้ายแรงแต่อย่างใด ดังนั้นเมื่อปรับการกระทำของลูกจ้างกับ
ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างดังกล่าว
แล้ว การกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบ
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเป็นกรณีทั่วไป
ไม่ใช่กรณีร้ายแรง เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึงต้องจ่ายค่าชดเชย

“คดีนี้ หากบริษัทนั้นเขาไม่ได้เขียนใน
ข้อบังคับไว้ว่า อะไรเป็นความผิดร้ายแรง หาก
ลูกจ้างทำผิดอะไร ค่อยมาปรับพิจารณาจะ
ดีกว่า, เรื่องค่าหัวหน้าที่ว่า “ต่อแหล่ง” ต่อหน้า
พนักงานอื่นเช่นนี้ นายจ้างคงชนะคดี เลิกจ้าง
ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย”

หยิก เมืองแมน กล่าว แล้วลูกขึ้น
เดินตามหลังบรรจบ เข้าห้องประชุม



เดินมากผิดตัวเดียว สัมได้ทั้งกระดาน
อรรถพล มนัสไพบุคลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติกการ จำกัด

