



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/กวีล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พริ้ว สะแก/แตร ตะโพน/โพน บ้านส้ม/โทสม/ทองดี กระบุง



เรื่องที่ 22 : มวยในโรงงาน



Story

ทุกคนในแผนกคลังสินค้า ต่างวิ่งไปที่ลานสินค้า
พนักงานคลังสินค้า 2 คน กำลังชกต่อยกันอย่าง
ดุเดือด ! ล้มลุกคลุกคลาน



ประเด็นเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย :

ต้องเริ่มด้วย ห้ามมวยก่อนนะครับ ช่วยกันห้าม
อย่าให้ชกกัน

หัวหน้าอย่าเพิ่งหวั่นการลงโทษ อย่าเพิ่งหวั่นงาน
สิ่งที่ต้องรีบทำ คือ ให้จับมือเคลียร์กันในเบื้องต้นก่อน ให้
อารมณ์เย็น จับมือขอโทษกันก่อน ส่วนการสอบสวนเพื่อ
ลงโทษ ไว้เป็นขั้นตอนต่อไป (น่าจะยากอยู่นะครับ)
อย่าปล่อยให้เคืองแค้น ค้างคาใจ เดี่ยวไปมีเรื่องต่อ
ข้างนอก

เริ่มสอบสวน ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยเร็ว
สอบสวนให้รอบคอบ รวดเร็ว



เทคนิคการสอบสวน : แยกกันสอบสวน

ทีละคน สอบพยานผู้เห็นเหตุการณ์ แต่ควรสอบสวน
ต่อเนื่องกันไปเลย ให้เสร็จ

ประมวลกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้องที่ควรรู้ เช่น
การป้องกันตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย (ดูประมวล
กฎหมายอาญา มาตรา 68)

มาตรา 68 ผู้ใดต้องกระทำการใดเพื่อป้องกันสิทธิ
ของตน หรือของผู้อื่นให้พ้นอันตรายซึ่งเกิดจากการ
ประทุษร้ายอันละเมิดต่อกฎหมาย และเป็นอันตรายที่
ใกล้จะถึง ถ้าได้กระทำพอสมควรแก่เหตุ การกระทำนั้น
เป็นการป้องกันตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย ผู้นั้นไม่มีความผิด

ผู้ที่อ้างว่าป้องกันตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย จะต้อง
ไม่ใช่ผู้สมัครใจร่วมก่อการวิวาท

ต่างด่า ทำร้ายกัน แม้ฝ่ายหนึ่งเริ่มก่อน อีกฝ่ายอ้าง
ป้องกันตัวไม่ได้

การป้องกันตัวที่ไม่มีความผิด ต้องพอสมควรแก่เหตุ
หากเกินกว่าเหตุ มีความผิด

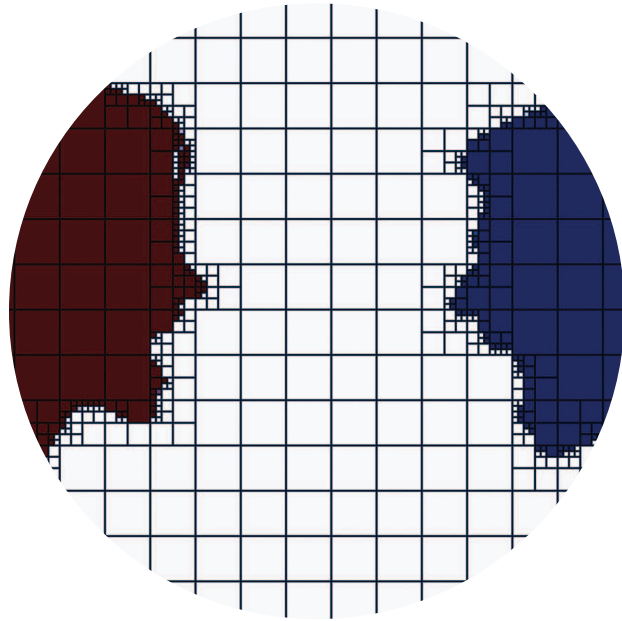
นายจ้างหลายรายมองว่า การทะเลาะวิวาทชกต่อยกันในบริเวณบริษัท เป็นความผิดร้ายแรงเสียทั้งสิ้น นายจ้างมองว่า มีสิทธิลงโทษทางวินัยไล่ออกได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ความจริง ต้องดูข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป เช่น ชกต่อยในห้องน้ำ บาดเจ็บเล็กน้อย ไม่มีลูกค้าหรือประชาชนคนนอกบริษัทเห็น ย่อมต่างจากการชกต่อยที่ห้องโถงรวม มีลูกค้าเห็น

การชกต่อยในงานเลี้ยงปีใหม่ แม้นายจ้างจะมีประกาศว่า หากใครมีเรื่องจะเลิกจ้างทันทีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่หากมีเรื่องทะเลาะวิวาทชกต่อยกันจริง ต้องพิจารณาอีกหลายอย่างประกอบ เช่น ใครก่อ ใครทำหาย ชกต่อยบริเวณสถานที่ใด กลางงานเลี้ยงต่อหน้าพนักงานโรงแรม หรือมีบุคคลอื่นเห็น หรือชกต่อยช่วงงานเลี้ยงเลิกแล้ว บริเวณที่จอตรวจที่ไม่มีคนอื่นเห็น บาดเจ็บมากหรือน้อย หัวโนเล็กน้อย หรือ ถึงกับสลบฯลฯ... เหล่านี้ส่งผลว่าเป็นการกระทำผิดร้ายแรงหรือไม่ทั้งสิ้น

หากเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

หากเป็นความผิดไม่ร้ายแรง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย จึงควรลงโทษสถานอื่น เช่น ออกหนังสือเตือน เป็นต้น



ตัวอย่างคำพิพากษากฎีกา เปรียบเทียบ 2 เรื่อง :

คำพิพากษากฎีกาที่ 4336 / 2546 โจทก์เป็นผู้ชายทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้หญิงโดยใช้มือตบที่บริเวณใบหน้าเพียงครั้งเดียวมีความผิดอาญาข้อหาทำร้ายผู้อื่นไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ โจทก์กระทำความผิดอย่างอุกอาจในที่ประชุมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและพนักงานอื่น ๆ ในแผนกขณะกำลังประชุมเกี่ยวกับงานของจำเลย โดยโจทก์มิได้เคารพยำเกรงต่อที่ประชุมและผู้บังคับบัญชา มิได้เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย

ถือเป็นการกระทำความผิดกรณีร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 (4) และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย รวมทั้งไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 17 วรรคท้าย และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583

นายจ้างหลายรายมองว่า
การทะเลาะวิวาทชกต่อยกันในบริเวณบริษัท
เป็น**ความผิดร้ายแรง**เสียทั้งสิ้น



การที่จะฟังว่ากรณีใด เป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ ที่เกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 5212 / 2546

จำเลยเล็กจ้างโจทก์ เนื่องจากโจทก์ชกต่อยเพื่อนพนักงานหลังเลิกงานเลี้ยงปีใหม่ที่เกิดขึ้นที่โรงแรม โดยถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน เห็นว่าการจัดเลี้ยงยังอยู่ในความรับผิดชอบของจำเลย การที่โจทก์ทะเลาะวิวาทชกต่อยกับพนักงานอื่น เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยมิใช่กรณีร้ายแรง แม้ว่าจะระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ข้อ 8.5.6 ข้อ ก. ระบุว่า

“การกระทำใด ๆ ในบริเวณบริษัท บรรดาส่งพนักงาน หรือสถานที่ในความรับผิดชอบของบริษัทดังต่อไปนี้

ก. ก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง” ก็ตาม

เห็นว่า การที่ระเบียบข้อบังคับของจำเลยระบุว่า ถ้ามีการทะเลาะวิวาทกันแล้วไม่ว่ากรณีจะเป็นอย่างไร ก็ถือเป็นกรณีร้ายแรงทุกกรณีนั้น ย่อมไม่ชอบด้วยความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งการที่จะฟังว่ากรณีใดเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป

สำหรับกรณีของโจทก์ สถานที่เกิดเหตุอยู่นอกบริษัทจำเลย เหตุเกิดหลังเลิกงานเลี้ยง อีกทั้งไม่ปรากฏว่าคู่กรณีได้รับอันตรายแก่กาย พฤติการณ์และการกระทำของโจทก์ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง

พิพากษายืน ตามศาลแรงงานกลางที่พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าชดเชย



ความเห็น :

การชกต่อย ทะเลาะวิวาท หากสมัครใจทะเลาะ หรือมีส่วนร่วมในการก่อการวิวาท (ไม่ใช่เรื่องการป้องกันตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย) ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงเสมอไป เลิกจ้างทันที นายจ้างอาจต้องจ่ายค่าชดเชย แต่มีความผิดไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และมีโอกาสเป็นเลิกจ้างโดยเป็นธรรม

กฎ กติกา เรื่องทะเลาะวิวาทกันในบริเวณบริษัท หรือ ณ สถานที่ที่ถูกจ้างไปปฏิบัติงาน การลงโทษทางวินัยอาจต้องเด็ดขาดในระดับหนึ่ง แต่ต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ดี ต้องมีเทคนิคการสอบสวนหาความจริงและโปรดทราบ... หลายกรณี นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย



ทำไมต้องสู้ ถ้าต่อรองกันได้

อรรถพล บบิสไฟบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด

