



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ทรูกุล/พูน ไพริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะเทก/แตร ตะโพน/โพน บ้านส้ม/โทสม/ทองดี ทรบง



HR Center Co., Ltd.

เรื่องที่ 42 ลูกจ้างทำผิดเรื่องส่วนตัว



Story

“ ผมจะเลว ผมจะชั่วอย่างไร ! มันก็เป็นเรื่องส่วนตัวของผม ไม่เกี่ยวกับงาน

บริษัทจะมาลงโทษผมได้อย่างไร !!! ”

ผู้จัดการแผนกขายหนึ่ง ตะโกนขึ้น ใส่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ที่เรียกขานมาเตือนแบบปราม เรื่องที่เขาแอบคบหาเชิงชู้สาว กับนางสาว ศ. เพื่อนร่วมงานหญิงร่วมแผนกอย่างลึกซึ้ง โดยที่ใครๆ ก็รู้ว่า ทั้งสองฝ่าย ต่างมีภรรยาหรือสามี ที่จดทะเบียนสมรสอยู่แล้ว

จ้าง ทรูกุล Supervisor แผนกธุรการ ฝ่ายบุคคล ทราบเรื่องนี้ ตาม หยิก เมืองแมน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลด้วยความสงสัย

“ จริงๆ แล้ว บริษัทจะลงโทษทางวินัยลูกจ้างที่ทำผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอย่างร้ายแรงเช่นนี้ ซึ่งเกิดขึ้นนอกบริษัท ได้หรือไม่ ? ครับพี่ ”



หลักกฎหมายและตัวอย่างกรณีศึกษา

1. อำนาจการลงโทษทางวินัยของนายจ้าง ไม่ได้มีอำนาจครอบจักรวาล ไปลงโทษลูกจ้างที่ทำผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมในเรื่องส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับงาน ที่ลูกจ้างกระทำนอกบริษัท เว้นแต่ การกระทำผิดนั้น ทำให้นายจ้างเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของนายจ้าง ซึ่งมีการเขียนข้อห้ามลักษณะนี้ไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดวินัย
2. ตัวอย่างข้อบังคับ เขียนไว้ในหมวดวินัย “ห้ามไม่ให้พนักงานทำผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของบริษัท”

3. **ตัวอย่างคดีแรงงานที่สำคัญ** - การที่ลูกจ้างหญิง ตำแหน่ง เป็นฝ่ายบริหารของนายจ้าง (ธุรกิจโรงแรม) มีชู้กับลูกจ้างชายอีกคนของนายจ้าง โดยที่พนักงานชายนั้นมีภริยาและบุตรอยู่แล้ว แม้ไม่ปรากฏว่าเกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรม ของนายจ้างหรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติหรือประพฤติกู้ ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้ครอบครัวของผู้อื่นแตกแยก และการเป็นที่รู้กันทั่วไปในหมู่พนักงานโรงแรมของนายจ้าง

การกระทำของลูกจ้างหญิงและชายชู้ย้อมส่งผลกระทบต่อ การกระทำของลูกจ้างหญิงและชายชู้ย้อมส่งผลกระทบต่อ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานโรงแรมของ นายจ้างรวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรมของนายจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างหญิงมีตำแหน่งผู้บริหาร แต่กลับประพฤติชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่นๆ การกระทำของ ลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5609 / 2542)

หมายเหตุ - คดีนี้มีข้อเท็จจริงว่า ภริยา และบุตรของชาย ชู้ทราบเรื่องและ เข้าไปที่โรงแรม เกิดการทะเลาะวิวาทตบตี ทำให้ลูกค้าของโรงแรม เกิดความตระหนก ตกตื่น นายจ้างเสียหายต่อชื่อเสียง



เว้นแต่

การกระทำผิดนั้นทำให้นายจ้าง
เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน
หรือชื่อเสียงของนายจ้าง



“ โห ???! งั้นตามกฎหมาย ลูกจ้างประพุดติผิดนอกบริษัท ในเรื่องส่วนตัว แสดงว่านายจ้างลงโทษทางวินัยได้สิครับพี่ ” จ้าง ตระกูล สรูป

“ ไม่ ไม่ อย่าด่วนสรุปแบบนั้น ” หยิก เมืองแมน ตอบ “ ต้องดูรายละเอียดข้อเท็จจริงประกอบด้วย คดีนี้ หากลูกเมียของ ฝ่ายชาย ไม่ได้บุกเข้ามาตบตี ทะเลาะวิวาท ถึงในสถานที่ทำงาน ทำให้ลูกค้าของนายจ้างแตกตื่น นายจ้างก็ไม่ได้เสียชื่อเสียง การกระทำของลูกจ้างหญิงที่เป็นคู่กับฝ่ายชาย นายจ้างก็ไม่อาจลงโทษทางวินัยได้ เพราะเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับงาน แต่จากข้อเท็จจริง มีการตบตีกันณสถานที่ทำงาน ลูกค้าทราบเรื่อง ทำให้นายจ้างเสียหายต่อชื่อเสียง นายจ้างจึงลงโทษได้ ”

มีข้อหาหรือทางไลน์จากสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลนิมนคร ส่งถึง หยิก เมืองแมน ประธานชมรม

“ พี่หยิกคะ, บริษัทหนู เขาจะออกหนังสือเตือน พนักงานที่ ขั้ปรอดส่วนตัวมาทำงานโดยไม่มีใบขั้ขั้ตามกฎหมายจราจร แบบนี้ ลงโทษทางวินัย เช่น ออกหนังสือเตือน ได้ไหมคะ ? ”



จากข้อเท็จจริง

มีการตบตีกัน
ในสถานที่ทำงาน

ลูกค้าทราบเรื่อง

ทำให้นายจ้างเสียหายต่อชื่อเสียง
นายจ้างจึงลงโทษได้



กรรมดี และชั่ว พ่าย่อมตอบสนอง

อรรถพล มณีสไฟบุลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความเป็นนามสมมติ