

มติวินัยร้ายแรง

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๑๒๑/๒๕๕๗

โจทก์ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุในฐานะพนักงานของจำเลยซึ่งเป็นบริษัทผู้รับประกันภัยได้พูดแนะนำ พ. เจ้าของรถคู่กรณีให้เรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าเสียหายที่ต้องจ่ายเป็นค่าโดยสารถแก่ที่ระหว่างซ่อมรถจำนวน ๒,๕๐๐ บาท จากคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งและขอส่วนแบ่งจำนวน ๕๐๐ บาท ซึ่งแม้จะกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ แต่โจทก์กระทำในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบอุบัติเหตุซึ่งเป็นงานที่ทำให้แก่จำเลย จึงเป็นการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยอาศัยโอกาสในการทำงานกับจำเลย ทำให้ลูกจ้างไม่เชื่อถือและยอมส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงทางทำมาหาได้ของจำเลยโดยตรง จึงถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามมาตรา ๖๗ และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๗ วรรคท้าย ประกอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๙๑๒/๒๕๕๖

การที่โจทก์มีพฤติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดจนถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมฐานมีเมทแอมเฟตามีนไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนแล้วเห็นว่าคดีมีมูล จึงส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานอัยการพิจารณา จนมีคำสั่งฟ้องโจทก์เป็นจำเลยต่อศาล และคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล แม้จะยังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดของศาลว่าโจทก์กระทำผิดตามฟ้อง ก็ถือว่าโจทก์ประพฤติชั่วอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยหมวดที่ ๙ ว่าด้วยวินัยและการลงโทษข้อ ๑๙ ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๓๘๙/๒๕๕๖

การที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้จัดการสาขาธนาคารจำเลยใช้ชื่อนิติบุคคลที่ไม่ได้มีการจดทะเบียนตามกฎหมายทำรายการซื้อตั๋วแลกเงินแทนลูกค้านิติบุคคลธรรมดา ใช้ชื่อนิติบุคคลที่จดทะเบียนตามกฎหมายทำรายการซื้อตั๋วแลกเงินโดยผู้แทนนิติบุคคลนั้นไม่ได้รับทราบ เก็บตั๋วแลกเงินที่ขายให้ลูกค้าไว้โดยออกสมุดเงินฝากให้แทน ทำรายการถอนเงินจากบัญชีเงินฝากของลูกค้าเพื่อซื้อตั๋วแลกเงินโดยลูกค้าไม่ได้ลงนามในใบถอนเงิน และนำส่วนต่างดอกเบี้ยจากการลงทุนในตัวแลกเงินของลูกค้าบางรายฝากเข้าบัญชีกองกลางของสาขา แม้การกระทำดังกล่าวของโจทก์จะได้รับความยินยอมจากลูกค้า ไม่ปรากฏว่าโจทก์กระทำทุจริตต่อหน้าที่ และยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยก็ตาม แต่ก็อาจเป็นเหตุให้ลูกค้านำสมุดเงินฝากมาขอเบิกเงินจากจำเลยและจำเลยต้องจ่ายเงินให้ไป จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบทำงานของจำเลย เรื่อง วิธีปฏิบัติในการ

จำหน่ายตั๋วแลกเงิน ข้อ ๒.๒ ที่กำหนดให้สาขาออกตั๋วฉบับใบลงรับมอบให้ลูกค้าไว้เป็นหลักฐาน เป็นกรณีร้ายแรง จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องตัดเตือน และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕

โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ของโจทก์ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ ในเวลาค่าคืนนอกเวลางาน หากพนักงานหญิงไม่ไป โจทก์จะกลั่นแกล้งเสนอความเห็นไม่ยอมให้พนักงานผู้นั้นผ่านการทดลองงาน หรือการที่โจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน ถือว่าโจทก์มีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้สมัครงานหญิง หากโจทก์กระทำไปตามวิสัยของชายเจ้าชู้เท่านั้น การกระทำของโจทก์นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมอันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้ว ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของจำเลย ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของโจทก์จึงเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ให้แก่โจทก์ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) และโจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอันเป็นกรณีร้ายแรง ย่อมเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๓

คำพิพากษากฎีกาที่ ๕๙๙/๒๕๔๕

คู่มือพนักงานและคำมั่นสัญญาส่วนบุคคล ซึ่งเป็นระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และเป็นหลักจริยธรรมของจำเลยระบุว่า ลูกจ้างต้องไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าแทรกแซงการดำเนินธุรกิจของจำเลย เช่น ห้ามลูกจ้างมีอิทธิพลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมต่อการติดต่อของจำเลยกับผู้จัดจำหน่าย ซึ่งลูกจ้างมีความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือทางการเงินอยู่ด้วย หรือห้ามทำงานให้กับ เป็นตัวแทน หรืออนุเคราะห์ผู้จัดจำหน่ายด้วยเหตุผลส่วนตัวในการติดต่อ กับจำเลย เพราะถ้าลูกจ้างมีอิทธิพลหรืออำนาจต่อการติดต่อของจำเลยกับบริษัทผู้จัดจำหน่ายซึ่งเป็นคู่ค้ากับจำเลย และลูกจ้างมีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวหรือทางการเงินกับบริษัทคู่ค้าย่อมเป็นมูลเหตุจูงใจและช่องทางให้ลูกจ้าง ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่ตนมีอยู่ในทางที่อนุเคราะห์หรือให้ผลประโยชน์แก่บริษัทคู่ค้านั้นได้โดยง่ายและยากต่อการตรวจสอบจนอาจทำให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างได้รับความเสียหายอย่างมาก การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานและคำมั่นสัญญาส่วนบุคคลดังกล่าวถือได้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง

โจทก์ทำงานกับจำเลยในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลกับร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาผู้จัดจำหน่ายสินค้าให้จำเลยและเป็นผู้พิจารณาอะไหล่และอุปกรณ์สำหรับใช้กับเครื่องจักรของ

จำเลย แม้โจทก์จะไม่ได้เป็นผู้พิจารณาให้บริษัท ส. ใต้เป็นคู่ค้ากับจำเลย โดยวิศวกรอีกคนหนึ่งของจำเลยซึ่งถือหุ้นอยู่ในบริษัท ส. ในชื่อของผู้อื่นเป็นผู้พิจารณาก็ตาม แต่ตำแหน่งของโจทก์สามารถมีอิทธิพลต่อการติดต่อและเป็นมูลเหตุจูงใจ กับเป็นช่องทางให้โจทก์กระทำการใดประการหนึ่งที่สามารถเอื้อประโยชน์หรืออนุเคราะห์ประโยชน์ให้แก่บริษัท ส. ที่โจทก์ร่วมก่อตั้งเป็นพยานการโอนหุ้น และเข้าประชุมที่บริษัทดังกล่าวแทนภริยาโจทก์ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นโดยทางอ้อมได้ การกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เป็นกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้อง จ่ายค่าชดเชย

หนังสือเลิกจ้างระบุรายละเอียดการกระทำของโจทก์แล้วระบุระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ตรงกับข้อห้ามที่โจทก์ฝ่าฝืน เป็นการระบุเหตุผลแห่งการเลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสาม แล้ว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๐๔๒/๒๕๔๓

ระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ห้ามพนักงานขับรถของจำเลยนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มิใช่เป็นเพียงมาตรการประหยัดค่าใช้จ่ายของจำเลยเท่านั้น แต่ยังเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่รถยนต์อันเป็นทรัพย์สินของจำเลยไว้ล่วงหน้าอีกด้วย การที่โจทก์นำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวเป็นระยะเวลาจนถึง ๖ วัน โดยมีได้บอกกล่าวให้จำเลยทราบ ทั้ง ๆ ที่โจทก์คาดหมายได้ว่าหากโจทก์ขออนุญาตนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ธุระส่วนตัวในกรณีนี้จำเลยก็จะไม่อนุญาต การกระทำของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นการจงใจอย่างแข็งขันที่จะฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างหรือแสดงให้เห็นว่าโจทก์เป็นบุคคลที่ไม่ใส่ใจต่อระเบียบข้อบังคับของจำเลยแม้สาเหตุที่โจทก์นำรถยนต์ของจำเลยไปใช้ จะสืบเนื่องมาจากมารดาของโจทก์ป่วยหนักและถึงแก่กรรมก็ตาม ก็เป็นเรื่องส่วนตัวของโจทก์ นอกจากนี้โจทก์ทราบว่า มารดาของโจทก์ป่วยหนักและโจทก์ต้องการไปเยี่ยมมารดามาก่อนอยู่แล้ว โจทก์ย่อมมีระยะเวลาเตรียมตัวจัดหาพาหนะในการเดินทางได้ล่วงหน้ามิใช่เหตุจำเป็นกะทันหัน หรือเหตุสุดวิสัยที่โจทก์จะต้องนำรถยนต์ของจำเลยไปใช้โดยพลการ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยในกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๐๕๖/๒๕๔๓

โจทก์อุทธรณ์ว่า การกั๊ยืมเงินเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์การที่จำเลยออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า ห้ามพนักงานปล่อยเงินกู้โดยถือเป็นความผิดในกรณีร้ายแรง เป็นการออกระเบียบที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อุทธรณ์ข้อนี้ โจทก์มิได้บรรยายไว้ในคำฟ้องและจำเลยมิได้ยกขึ้นต่อสู้ในคำให้การจึงเป็นข้อที่ไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงาน จึงต้องห้ามอุทธรณ์ตามป.วิ.พ. มาตรา ๒๒๕ ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานพ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

โจทก์อุทธรณ์ว่า โจทก์ไม่เคยปล่อยเงินกู้ แต่ภริยาของโจทก์ปล่อยเงินกู้ จะถือเอาการกระทำของภริยาโจทก์เป็นความผิดของโจทก์ไม่ได้ ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์ปล่อยเงินกู้ให้พนักงานของจำเลยโดยคิดดอกเบี้ยเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด อุทธรณ์ดังกล่าวของโจทก์เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงาน จึงเป็นอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง

โจทก์อุทธรณ์ว่า ส.เบิกความต่อศาลว่า เคยกู้ยืมเงินจากโจทก์แต่เป็นการกู้ยืมกันก่อนที่จำเลยจะออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องห้ามพนักงานปล่อยเงินกู้ โจทก์จึงมิได้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย คดีนี้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่า หลังจากจำเลยออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว โจทก์จึงให้พนักงานของจำเลยกู้เงิน อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง จึงเป็นการอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย ถือว่าเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

แม้การที่โจทก์ให้พนักงานของจำเลยกู้เงินจะไม่ได้ทำหลักฐานเป็นหนังสือ แต่การที่โจทก์ให้พนักงานของจำเลยกู้เงินโดยคิดดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ ๑๕ ต่อ ๑๕ วัน หรือร้อยละ ๓๐ ต่อเดือน เห็นได้ว่าเป็นการเอาเปรียบและสร้างความเดือดร้อนแก่เพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงาน การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของจำเลยในกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๖๐๙/๒๕๔๒

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงแรมจำเลยว่าด้วยกฎระเบียบทางวินัย ได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานของจำเลยละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการกระทำอันเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง ทรัพย์สินผลประโยชน์ของโรงแรม หรือการกระทำอันเป็นการขัดต่อศีลธรรมประเพณีอันดีงามพนักงานทุกคนของจำเลยจะต้องไม่กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน ขณะที่อยู่ภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ถ้าพนักงานกระทำการใดที่อาจทำให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างได้รับความเสียหายแก่ชื่อเสียงหรือในทางอื่นใดแล้ว จำเลยย่อมมีอำนาจพิจารณาลงโทษตามระเบียบข้อบังคับได้

โจทก์ซึ่งเป็นพนักงานของโรงแรมจำเลยมีชู้กับพนักงานชายซึ่งเป็นช่างประจำโรงแรมของจำเลย แม้จะไม่ได้เกิดขึ้นภายในบริเวณโรงแรม หรือในเวลาทำงาน ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่รักษาเกียรติและเป็นการประพฤติกู้ ซึ่งเป็นการละเมิดต่อศีลธรรมอันดีอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะภริยาของพนักงานช่างชู้ของโจทก์ทนพฤติกรรมดังกล่าวของสามีและโจทก์ไม่ไหว จึงได้ไปตามหาสามีถึงโรงแรมจำเลยและร้องเรียนต่อจำเลย ในที่สุดครอบครัวต้องแตกแยก และเป็นที่ยุติกันทั่วไปในหมู่พนักงานโรงแรมของจำเลย การกระทำของโจทก์และชายชู้ย่อมส่งผลกระทบต่อตรงต่อการปกครองบังคับบัญชาพนักงานโรงแรมของจำเลย รวมทั้งชื่อเสียงของโรงแรมจำเลยด้วย เนื่องจากโจทก์มีตำแหน่งฝ่ายบริหารเป็นถึงผู้จัดการแผนกต้อนรับ แต่กลับมีความประพฤติชั่วเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่พนักงานอื่น ๆ การกระทำของโจทก์จึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง

การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ และกรณีไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๓๕๙/๒๕๔๒

โจทก์เป็นพนักงานขับรถ มีหน้าที่นำพนักงานของจำเลยที่ได้รับบาดเจ็บระหว่างทำงานส่งโรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของบุคคล การดื่มเบียร์ซึ่งเป็นสิ่งมีนเมาย่อมทำให้การปฏิบัติหน้าที่บกพร่องและอาจก่อให้เกิดอันตรายและความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้อื่นได้ ทั้งจำเลยก็ได้กำหนดไว้ในมาตรการทางวินัย อันเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นกรณีร้ายแรงด้วย ดังนั้น การที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยได้ร่วมดื่มเบียร์กับพนักงานอื่น ๆ ในบริเวณโรงงานขณะปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีที่ร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุดังกล่าว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๙๐๔/๒๕๔๒

โจทก์ชก ว.ที่แขนหนึ่งที เกิดรอยช้ำแดงหายได้ภายใน ๔ ชั่วโมงโจทก์กระทำผิดขณะ ว.กำลังปฏิบัติหน้าที่ในเวลางานและภายในบริเวณบริษัทจำเลยซึ่งผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง นอกจากนี้โจทก์ทำร้ายร่างกาย ว.ผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าพนักงานอื่นและบุคคลภายนอกในเวลาทำงานและในสถานที่ทำงานของจำเลย ย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์ และการปกครองบังคับบัญชาพนักงานในองค์กรของจำเลย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างเป็นกรณีที่ร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓)

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๓๒๑/๒๕๔๐

การที่โจทก์มิได้เป็นผู้บังคับบัญชาของ อ. ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบงานของ อ. และ อ.จะตอบคำถามของโจทก์หรือไม่ก็ได้ เมื่อ อ.ไม่ยอมพูดด้วย โจทก์ก็น่าจะรู้ว่า อ.ไม่ต้องการให้โจทก์ไปรบกวนเวลาที่กำลังทำงาน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ระบุห้ามไว้ซึ่งโจทก์ต้องปฏิบัติตาม แต่โจทก์กลับหาเรื่องชกต่อย อ.ถึง ๒ ที เมื่อโจทก์เป็นฝ่ายไปก่อเหตุขึ้นก่อน จะอ้างว่าได้กระทำไปเพราะบันดาลโทสะเนื่องจาก อ.แสดงอาการยียวนหาได้ไม่ การกระทำของโจทก์เป็นการจงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย และเป็นความผิดทางอาญาด้วย จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗(๔) และเป็นการ

กระทำความผิดอย่างร้ายแรงตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๕๓ ด้วยจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๙๖/๒๕๓๙

กิจการของจำเลยในการให้บริการรับส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ด่วนพิเศษจะดำเนินการอยู่ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อถือของลูกค้าในการให้บริการของจำเลยที่จะต้องจัดการนำส่งเอกสารและพัสดุภัณฑ์ให้แก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ปรากฏว่าเอกสารของลูกค้าจำเลยส่งมาถึงจำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๓๘ พนักงานแยกเอกสารได้นำเอกสารดังกล่าวไปใส่ในช่องเอกสารของโจทก์แล้ว แต่โจทก์ละเลยไม่นำเอกสารไปส่งให้แก่ลูกค้าจำเลย จนเป็นเหตุให้ลูกค้าต้องโทรศัพท์ทวงถามเอกสารจากจำเลยในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๓๘ จึงได้มีการตรวจค้นพบเอกสารอยู่ในกระเป๋าใส่เอกสารประจำตัวของโจทก์ซึ่งทิ้งไว้ที่บริษัทจำเลย พฤติการณ์การกระทำของโจทก์ย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือของลูกค้าที่มีแก่บริการรับส่งเอกสารของจำเลยเป็นอย่างยิ่ง ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๗๐ ข้อ ๗๖ และข้อ ๗๙.๔ กรณีร้ายแรงจำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๗๐/๒๕๓๘

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยในตำแหน่งพนักงานขับรถรับส่งผู้บริหารของบริษัทจำเลย ตั้งแต่เวลา ๑๗ ถึง ๒๐ นาฬิกา แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างระยะเวลาทำงานล่วงเวลา แต่ก็ต้องถือว่าอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งและหน้าที่ที่โจทก์ปฏิบัติย่อมต้องใช้ความรับผิดชอบและความระมัดระวังสูง หากประมาทเดินเลื่อย่อมนำมาซึ่งความเสียหายได้ทันที ดังนั้น หากปล่อยให้โจทก์ดื่มสุราหรือสิ่งมีแอลกอฮอล์จนถึงขั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือมีแอลกอฮอล์ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อนแล้วจึงถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างโดยทั่วไปหรือจำเลยก็ย่อมไม่ได้รับประโยชน์หรือความคุ้มครองในมาตรการที่ป้องกันภัยอันตรายที่จำเลยได้กำหนดไว้ หรือตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) แต่อย่างใดกรณีที่โจทก์ดื่มเบียร์เพียงครึ่งแก้วระหว่างระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาจึงเป็นการผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๗๐/๒๕๓๒

การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งนักการภารโรง เรียกและรับเงินจากบริษัท อ. เป็นค่าจัดการโอนย้ายและติดตั้งโทรศัพท์ตามหมายเลขของ บ. ให้แก่บริษัทดังกล่าว แล้วไม่นำเงินไปชำระแก่ บ. เป็นเหตุให้ บ. ไม่ดำเนินการโอนโทรศัพท์ให้การกระทำของโจทก์เป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ที่จะขอใช้บริการของจำเลยโดยมิชอบและเป็นการกระทำในเรื่องที่นอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่ เป็นที่เสื่อมเสียและอาจเกิดความเสียหายแก่จำเลย ถือได้ว่าโจทก์

ฝ่าฝืนระเบียบปฏิบัติงานของจำเลยที่กำหนดว่าประพฤติตนไม่เหมาะสมซึ่งจำเลยมีอำนาจเล็ก
จ้างโจทก์ได้ และการกระทำของโจทก์ดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ
ทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๗(๓)
อีกด้วย จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๓๕๑/๒๕๓๒

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของจำเลยมิได้ระบุห้ามก่อการวิวาทหรือชกต่อยกันนอก
โรงงานหรือบริษัท แต่ สาเหตุที่โจทก์ชกต่อยพนักงานระดับหัวหน้างานในแผนกเดียว กับ
โจทก์ก็เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหัวหน้างาน แม้จะเป็นการกระทำนอกโรงงาน
หรือบริษัทของจำเลย ก็ย่อมเป็นเหตุให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีในหมู่ พนักงานด้วยกัน
ของจำเลย และอาจเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานของจำเลยตลอดจนอำนาจ
บังคับบัญชาของหัวหน้างานต่อไปในภายหน้า การกระทำของโจทก์ทำให้จำเลยเสียหายจำเลย
เลิกจ้างโจทก์จึงมิใช่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โจทก์ชกต่อยหัวหน้างานนอกเวลาทำงานและนอกบริเวณโรงงานหรือบริษัทของจำเลย
กรณีมิใช่เป็นเรื่องที่โจทก์ได้ กระทำการอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ลู่วงไปโดย
ถูกต้องและสุจริตตาม ความหมายแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓แต่เป็น
การกระทำผิดอย่างร้ายแรงตาม บทมาตราดังกล่าว

คำพิพากษากฎีกาที่ ๓๘๐๖/๒๕๓๑

จำเลยได้กำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเกษตรเป็นเงินสดว่า
ให้หัวหน้าหน่วยอำเภอเป็นผู้เก็บรักษาเงินสดที่ได้จากการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเป็น
ผู้รับผิดชอบส่งเงินสดที่มีจำนวนตั้งแต่ ๑,๐๐๐ บาท ขึ้นไปฝากธนาคารหรือส่งให้สาขา โจทก์
เป็นหัวหน้าหน่วยสินเชื่ออำเภอสุโขทัยมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการเงิน จึงต้องปฏิบัติตาม
ระเบียบข้อบังคับดังกล่าวอย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นแล้วจะส่งผลกระทบกระเทือนไปถึงความ
เชื่อถือของประชาชนที่มีต่อกิจการธนาคารของจำเลย จนอาจทำให้ไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้
การที่โจทก์รับเงินจากลูกค้าการเกษตรไว้จำนวน ๑,๐๗๔ บาท แม้จะเกินจำนวนที่โจทก์สามารถ
เก็บรักษาไว้ได้โดยไม่ต้องส่งฝากเข้าบัญชีเงินฝากของสาขาเพียง ๗๔ บาท แต่เมื่อโจทก์ส่งฝาก
เข้าบัญชีสาขาล่าช้าถึง ๕ วัน ทั้งที่โจทก์สามารถนำเงินไปฝากได้ทันทีตามที่กำหนดนั้น ถือได้ว่า
โจทก์จงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยอย่างชัดแจ้งอันเป็นกรณี
ร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยสามารถ
เลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๐๘/๒๕๓๐

การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดต่อข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ ย่อมพิจารณาจากข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งของนายจ้างเป็นเบื้องต้น และเมื่อได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว การกระทำนั้นจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาตามข้อ ๔๗(๓) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานประกอบอีกชั้นหนึ่ง.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๙๗/๒๕๒๙

โจทก์มีนเมาสุราในเวลาทำงาน พุดจก้าวร้ายทำทนาย ส.หัวหน้าแผนกธุรการแล้วละทิ้งหน้าที่ออกจากโรงงานไป เป็นการก่อให้เกิดสภาพไม่มีระเบียบวินัย ทำลายความสงบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ทำลายความสามัคคีก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท เสียหายต่อการปกครองบังคับบัญชา และเสียหายแก่การงานของจำเลยที่โจทก์ละทิ้งไป ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๐/๒๕๒๙

นายจ้างกำหนดระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างปฏิบัติก็เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน และป้องกันมิให้ลูกจ้างกระทำการอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของนายจ้าง. ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในขณะที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงาน กระทำภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ถ้าการกระทำนั้นอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงหรือในทางอื่นใดแล้ว นายจ้างย่อมมีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ตามระเบียบข้อบังคับ โจทก์กระทำอนาจารโดยมีอาวุธต่อ ต. สาวใช้ของ อ. เพื่อนร่วมงานที่บ้านของ อ. ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา และผิดต่อศีลธรรม เป็นการไม่รักษาเกียรติและประพฤดิชั่ว ทั้งฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง ต้องด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๙/๒๕๒๙

โจทก์รู้เห็นเป็นใจให้บุคคลอื่นเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งแทน เป็นการทุจริตในการสอบซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงอยู่ในตัว จึงถือได้ว่าเป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับของจำเลย จำเลยย่อมมีสิทธิปลดโจทก์ออกจากงานได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗(๓) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตลอดจนค่าเสียหาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๓๐/๒๕๒๘

โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาในระหว่างที่มีการประชุมพนักงานในบริษัทจำเลยจนปากแตกโลหิตไหล การกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการทำผิดอาญาซึ่งมีโทษตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมไม่เคารพยำเกรงผู้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่ยอมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายด้านการปกครอง และไม่ว่าข้อบังคับของจำเลยจะกำหนดเป็นความผิดรุนแรงมากหรือน้อยเพียงใดก็ตาม ความผิดของโจทก์ถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงตามความหมายในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๓) จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องตักเตือน และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และเมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่โจทก์ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๗ แล้ว จำเลยย่อมไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่โจทก์ทั้งสิ้นไม่ว่าปีใด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๙๑/๒๕๒๓

เมื่อการเล่นการพนันเป็นการต้องห้ามตามระเบียบของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเล่นการพนันนอกเวลาปฏิบัติงานในหอพักซึ่งนายจ้างจัดให้เป็นที่อยู่อาศัยของคณานภายในบริเวณโรงงาน และเป็นการพนันไฮโลตามบัญชี ก. ท้ายพระราชบัญญัติการพนันฯ ย่อมจะเป็นชนวนวิวาทบาดหมางในหมู่คณานด้วยกัน และชักนำไปประกอบอาชญากรรมอย่างอื่นได้ มีผลกระทบกระเทือนถึงการผลิตและชื่อเสียงของโรงงานนายจ้าง จึงถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอันเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นได้ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับโดยไม่ต้องว่ากล่าวตักเตือนก่อนและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้