

ทำร้ายร่างกาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๕๔/๒๕๕๗

ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างที่กำหนดให้การประพฤติตัวเป็นอันธพาลและกระทำผิดทางอาญาต่อเพื่อนร่วมงานเป็นระเบียบวินัยที่ลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ได้ ซึ่งนายจ้างอาจลงโทษได้ถึงเลิกจ้างนั้น ต้องอยู่ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔)

น. และ ป. ลูกจ้างโจทก์ทำร้ายร่างกาย พ. ลูกจ้างโจทก์ด้วยกันเพียงคนเดียว สาเหตุเกิดจากการทะเลาะวิวาทกันด้วยเรื่องส่วนตัว มิใช่ น. และ ป. เกะกะระรานหาเรื่อง พ. แต่ฝ่ายเดียว การกระทำของบุคคลทั้งสองยังไม่ถึงขนาดประพฤติตนเป็นพาลเกราะกล้าทำให้ พ. เดือดร้อนโดยไม่มีสาเหตุ อันเป็นการประพฤติตนเป็นคนเกะกะระรานตามความหมายของคำว่าอันธพาล ทั้งเป็นเรื่องลูกจ้างทำร้ายกันเองนอกสถานที่ทำงานและนอกเวลางาน ไม่เกี่ยวกับกิจการของโจทก์โดยตรง จึงไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้าง ถือไม่ได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในการทำงานของโจทก์กรณีร้ายแรงตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๙ (๔) โจทก์เลิกจ้างบุคคลทั้งสองจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๐๔/๒๕๕๒

โจทก์ชก ว. ที่แขนหนึ่งที เกิดรอยช้ำแดงหายได้ภายใน ๔ ชั่วโมงโจทก์กระทำผิดขณะ ว. กำลังปฏิบัติหน้าที่ในเวลางานและภายในบริเวณบริษัทจำเลยซึ่งผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีร้ายแรง นอกจากนี้โจทก์ทำร้ายร่างกาย ว. ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าพนักงานอื่นและบุคคลภายนอกในเวลาทำงานและในสถานที่ทำงานของจำเลย ย่อมทำให้จำเลยได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์ และการปกครองบังคับบัญชาพนักงานในองค์กรของจำเลย การกระทำของจำเลยจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๕๑

ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจาก ป. ทำงานให้แก่จำเลย การกระทำของโจทก์จึงเป็นการผิดวินัยแต่ศาลแรงงานมิได้ชี้ชัดว่า ป. เกี่ยวพันกับจำเลยในฐานะใด เพียงแต่กล่าวว่า ป. ทำงานให้แก่จำเลย แต่เมื่อโจทก์ยอมรับข้อเท็จจริงตามรายงานกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานว่า รายงานเหตุการณ์ของแผนก GENERAL AFFAIRS ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยตามเอกสารหมายเลข ๑๑๙ ถูกต้องแล้ว ดังนั้นเมื่อได้รับความตามเอกสารดังกล่าวว่า หลังจากมีการสอบสวนพนักงานทั้งหมดแล้วแผนก GENERAL AFFAIRS ได้ตักเตือนพนักงานและได้จัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ โดยให้ย้ายพนักงานไปทำงานในบริเวณที่ไกลต่อกันและกัน เพื่อไม่ให้มีการทะเลาะกันอีก จึงเห็นได้ว่าการที่แผนกธุรการฝ่ายบุคคลของจำเลยสั่งย้ายพนักงานซึ่งมี ป. ลูกจ้างของ ว. ซึ่งเป็นผู้รับเหมา

ทำความเข้าใจให้แจ่มชัดอยู่ด้วยนั้น ถือได้แล้วว่า ป.เป็นเพื่อนร่วมงานของโจทก์เพราะโจทก์มีหน้าที่เป็นคนทำสวนของจำเลย ส่วน ป.เป็นพนักงานของผู้รับเหมาทำความสะอาดในที่ทำการของจำเลย แม้ผู้เป็นนายจ้างของโจทก์กับ ป.จะต่างคนกันก็ตาม แต่เมื่อผลของงานที่แต่ละคนดำเนินการไปนั้นตกได้แก่จำเลยแต่ผู้เดียวดังนั้น เมื่อโจทก์ทำร้ายร่างกาย ป.จนได้รับอันตรายสาหัสเช่นนี้ จึงผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ระบุว่าห้ามทะเลาะวิวาทและกล่าววาจาที่ไม่สุภาพให้ร้ายต่อเพื่อนร่วมงานแล้ว

เมื่อสาเหตุที่โจทก์ทำร้ายร่างกาย ป.เนื่องมาจากในระหว่างเวลาทำงาน ขณะ ป.ทำความสะอาดห้องน้ำในโรงงานของจำเลย เป็นเหตุให้น้ำกระเด็นไปถูกเสื้อผ้าของโจทก์ที่ตากไว้เปียกและสกปรก โจทก์ได้ด่าว่า ป.อย่างเสียหาย และหลังจากเลิกงานแล้วยังได้ไปดักทำร้ายร่างกาย ป.นอกที่ทำการของบริษัทจำเลยอีก เมื่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นเหตุการณ์ที่ต่อเนื่องมาจากการทำงานภายในบริษัทจำเลย กรณีถือได้ว่าเป็นเหตุการณ์เดียวกัน และเมื่อการกระทำของโจทก์เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานกรณีร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ป.พ.พ.มาตรา ๕๘๓

แม้ตามประกาศของจำเลยเรื่องการจ่ายเงินโบนัส ได้ประกาศก่อนที่จำเลยมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ และข้อความในประกาศกำหนดว่าจำเลยจะจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนหลังจากวันที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ก็ตามคำว่า พนักงาน หมายถึง ผู้ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ในวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสเท่านั้น เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์ไปก่อนวันที่จำเลยกำหนดจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน และเมื่อฐานะความเป็นลูกจ้างของโจทก์ย่อมสิ้นไปก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๓๒๑/๒๕๔๐

ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยระบุไว้ว่าห้ามเล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย ลักทรัพย์หรือก่อความสงบสุขหรือก่อกวนการปฏิบัติงานของพนักงานอื่น ซึ่งหากคนงานกระทำผิดข้อบังคับดังกล่าว จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ 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 จึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗/๒๕๔๐

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและประกาศข้อปฏิบัติของคณงานของบริษัท ส. ซึ่งผู้ร้องรับโอนกิจการมานั้น กำหนดห้ามลูกจ้าง โดยเพียงแต่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันในบริเวณโรงงานหรือบริเวณที่ทำงาน นายจ้างก็เลิกจ้างได้แล้ว แต่ตามประกาศใหม่ของผู้ร้องฉบับลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ กำหนดห้ามลูกจ้างโดยการทะเลาะวิวาทกันนั้นต้องถึงขั้นชกต่อย ตบตี ทำร้ายร่างกายกันนายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้ ประกาศใหม่ของผู้ร้องจึงหาได้เป็นโทษต่อลูกจ้างตามอุทธรณ์ของผู้คัดค้านไม่ เมื่อเป็นดังนี้ ประกาศใหม่ของผู้ร้องฉบับลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ ดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับได้แม้จะไม่ได้ปรึกษาหารือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก็ตาม เพราะตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ อาจมีการแก้ไขเพื่อความเหมาะสมกับเหตุการณ์และการทำงานของบริษัทซึ่งบริษัทจะเจรจาและปรึกษาหารือกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก่อนเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบริษัทกับลูกจ้างทุกคน" นั้น หมายถึงกรณีที่จะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไปในทางเป็นโทษแก่ลูกจ้าง และเมื่อศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าผู้คัดค้านได้ใช้ไม้กวาดตีทำร้าย ร. ซึ่งเป็นหัวหน้างานเพราะไม่พอใจการสั่งงานซึ่งศาลฎีกาจำต้องถือตามข้อเท็จจริงดังกล่าวตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสอง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการฝ่าฝืนประกาศของผู้ร้องฉบับลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ กรณีมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๗๔/๒๕๓๐

ระเบียบข้อบังคับสำหรับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของจำเลย กำหนดว่า ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับและถูกตัดสินลงโทษหรือถูกจำคุกในความผิดอาญา ถือว่าลูกจ้างผู้นั้นประพฤติผิดที่ร้ายแรง แต่จะเป็นกรณีที่ร้ายแรงอันจะเป็นเหตุให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ หรือไม่และต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ หรือไม่ต้องพิจารณาจากพฤติการณ์และการกระทำของลูกจ้างเป็นราย ๆ ไป หาใช่เพียงแต่พิจารณาจากข้อกำหนดในระเบียบข้อบังคับของจำเลยไม่

โจทก์วิวาททำร้ายร่างกายเพื่อนพนักงานโดยไม่เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กาย เหตุทะเลาะวิวาทเกิดนอกบริเวณบริษัทจำเลย และจำเลยไม่ได้รับความเสียหาย การที่โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับของจำเลยดังกล่าวจึงยังไม่เป็นกรณีที่ร้ายแรงอันจำเลยจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๘๐/๒๕๒๙

หนังสือมอบอำนาจของบริษัทจำเลยที่มอบอำนาจให้ ช. ดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางนั้นมี ส. ลงชื่อผู้เดียว จำเลยอุทธรณ์ว่าหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวไม่ถูกต้อง เพราะตามข้อบังคับของบริษัทจำเลยกำหนดให้ ส. ลงลายมือชื่อร่วมกับ ช. และประทับตราของบริษัทด้วย

การมอบอำนาจจึงไม่ผูกพันจำเลยนั้น ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวมิใช่ข้อที่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วในศาลแรงงานกลางต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ แม้จะเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่ศาลฎีกาไม่เห็นสมควรที่จะยกขึ้นวินิจฉัย ก็มีอำนาจที่จะไม่วินิจฉัยให้ได้

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยระบุไว้ว่าการทำร้ายร่างกายกันเป็นความผิดทางวินัย มิได้ระบุว่าเป็นความผิดที่ร้ายแรงดังนั้น การกระทำใดจะถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป โจทก์ตบตีภรรยาซึ่งเป็นคนงานด้วยกันแต่ไม่ปรากฏว่าได้รับบาดเจ็บ แม้จะเป็นภายในบริเวณโรงงานแต่ก็นอกเวลาทำงาน และไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยผู้เป็นนายจ้าง การกระทำของโจทก์จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๙๐/๒๕๒๙

นายจ้างกำหนดระเบียบข้อบังคับให้ลูกจ้างปฏิบัติก็เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน และป้องกันมิให้ลูกจ้างกระทำการอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือชื่อเสียงของนายจ้าง ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในขณะที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงาน กระทำภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ถ้าการกระทำนั้นอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อชื่อเสียงหรือในทางอื่นใดแล้ว นายจ้างย่อมมีอำนาจพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ตามระเบียบข้อบังคับ โจทก์กระทำอนาจารโดยมีอาวุธต่อ ต. สาวใช้ของ อ. เพื่อนร่วมงานที่บ้านของ อ. ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา และผิดต่อศีลธรรม เป็นการไม่รักษาเกียรติและประพฤติน่ากลัว ทั้งฝ่าฝืนต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๙/๒๕๒๙

โจทก์ข่มขู่จะก่อวินาศกรรมแก่เครื่องจักรกลของจำเลยนั้นไม่ปรากฏระเบียบข้อบังคับของจำเลยกำหนดเป็นความผิดหรือโทษไว้ คงมีเฉพาะกรณีที่โจทก์ข่มขู่จะทำร้ายร่างกายผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย ที่ระบุไว้ว่า 'ข่มขู่ลูกจ้างอื่น' ซึ่งกำหนดโทษลูกจ้างผู้กระทำผิดไว้หลายระดับ เช่น ตักเตือน ลดเงินเดือนพักงาน หรือไล่ออกจากงาน มิได้กำหนดโทษขั้นไล่ออกจากงานไว้สถานเดียว แสดงว่า แม้ลูกจ้างกระทำผิดดังกล่าวจำเลยก็มิได้ถือเป็นการผิดที่ร้ายแรงอย่างเดียว จึงได้กำหนดโทษไว้หลายระดับ ทั้งการที่โจทก์กล่าวคำข่มขู่ดังกล่าวก็เพียงเพื่อยับยั้งมิให้จำเลยจัดส่งโจทก์ไปทำงานที่อื่น หามีเจตนาที่จะกระทำการตามที่ข่มขู่ การกระทำของโจทก์ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๙๙/๒๕๒๓

แม้จะฟังว่า ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท อ. สั่งให้ผู้ตายดำเนินการให้ ป. ย้ายออกไปจากห้องพักของบริษัท ซึ่ง ป. อยู่โดยไม่มีสิทธิ ผู้ตายสั่งให้คนตาม ป. ไปพบ ป. ไม่ไป ผู้ตายจึงไปพบ ป. เพื่อเจรจาเรียกห้องพักคืน แต่ในการเจรจานั้นได้ความว่า ผู้ตายได้ทำร้ายร่างกาย ป. ก่อน โดยไม่จำเป็น ดังนี้ เป็นเรื่องผู้ตายทำร้ายร่างกาย ป. ไปตามเจตนาของผู้ตายเอง หาเกี่ยวเนื่องกับการเจรจาเรียกห้องพักคืนอันเป็นการทำงานให้ นายจ้างไม่ เมื่อ ป. บันทาลโทสะ ใช้อาวุธปืนยิงผู้ตายถึงแก่ความตาย ความตายของผู้ตายจึงเกิดขึ้นเนื่องจากผู้ตายทำร้ายร่างกาย ป. ก่อน ถือไม่ได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง อันจะทำให้ภริยาของผู้ตายมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเงินทดแทน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๔๒/๒๕๒๐

จำเลยที่ ๔ เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการเดินรถโดยสารประจำทาง จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๓ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๔ โดยจำเลยที่ ๑ ที่ ๒ เป็นพนักงานเก็บเงินค่าโดยสาร จำเลยที่ ๓ เป็นผู้ควบคุมรถ ได้ความว่าพนักงานขับรถซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๔ ขับรถเลี้ยวด้วยความเร็ว ทำให้โจทก์และผู้โดยสารอื่นตกจากม้านั่ง การที่โจทก์ต่อว่าพนักงานขับรถเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๓ ไม่พอใจ และร่วมกันทำร้ายร่างกายของโจทก์จนได้รับอันตรายแก่กายนั้น เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๔ ผู้เป็นนายจ้าง และมีใช้กิจการในหน้าที่ที่จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๓ ได้รับมอบหมาย การกระทำดังกล่าวอันเป็นการละเมิดต่อโจทก์ จึงมิใช่เป็นการกระทำในทางการที่จ้างของจำเลยที่ ๔