

## ดูหมิ่น/หมิ่นประมาทนายจ้าง

### คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๓๘๘/๒๕๕๖

ในสถานประกอบกิจการของผู้ร้อง มีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้าง กับสหภาพแรงงานแอมพาสที่ตกลงกันไม่ได้ มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานหลายคนโดยไม่จ่ายค่าชดเชย รวมทั้งผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดก็อยู่ระหว่างถูกผู้ร้องขออนุญาตศาลเลิกจ้าง ทำให้ได้รับความเดือดร้อน ผู้คัดค้านกับพวกจึงร่วมกันออกแถลงการณ์ส่งไปขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แม้ข้อความบางตอนในคำแถลงการณ์จะกล่าวหาว่าผู้ร้องเข้าแทรกแซงการทำงานและต้องการล้มสหภาพแรงงานแอมพาส ๒ แต่ก็เป็นการกล่าวในฐานะที่ผู้คัดค้านเป็นผู้สังกัดอยู่ในสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยผู้คัดค้านที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงาน และกำลังถูกผู้ร้องดำเนินการขอลีกจ้าง ซึ่งก่อนหน้าผู้ร้องได้เลิกจ้างกรรมการสหภาพไปหลายคนแล้ว หากไม่มีกรรมการ สหภาพแรงงานก็อยู่ไม่ได้ ถือได้ว่าการกระทำของผู้คัดค้านเป็นการกล่าวหรือแสดงข้อความโดยสุจริตเพื่อความชอบธรรมป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม ตาม ป.อ. มาตรา ๓๒๙ (๑) จึงไม่เป็นการหมิ่นประมาทผู้ร้อง แต่ข้อความที่กล่าวพาดพิงถึงคุณภาพสินค้าที่ผู้ร้องผลิตว่าขาดคุณภาพ ขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบและช่วยกดดันผู้ร้อง เป็นเจตนาที่มุ่งหวังผลจะทำลายชื่อเสียงหรือเกียรติคุณในทางการค้าของผู้ร้อง เพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้ผู้ร้องยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้คัดค้าน เป็นการจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายผู้ร้องจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

### คำพิพากษาฎีกาที่ ๙๕๑๘/๒๕๕๔

การพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ หรือไม่ ต้องพิจารณาว่ามีเหตุอันสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจาก การกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่การกระทำ ความผิดของลูกจ้างก็ได้

ช.กับพวกเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ช.กล่าวหาโจทก์ว่าปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเลขานุการสหภาพแรงงาน โจทก์ไม่พอใจ จำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นนายจ้างเคยเรียกโจทก์และ ช.กับพวกไปตักเตือนให้เลิกแล้วต่อกันเพื่อประโยชน์ของจำเลยที่ ๑ แต่ตกลงกันไม่ได้ ทำให้พนักงานภายในโรงงานของจำเลยที่ ๑ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย เมื่อโจทก์ได้ฟ้อง ช.กับพวกต่อศาลในข้อหาหมิ่นประมาทแล้ว พนักงานในบริษัทจำเลยที่ ๑ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ก็จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์และไม่ยอมทำงาน ก่อให้เกิดความไม่สงบ รวมทั้งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๑ แม้จะฟังไม่ได้ว่าโจทก์เป็นผู้ชักชวนให้พนักงานของจำเลยที่ ๑ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย หรือ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์และไม่ทำงานอันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ ก็ตาม แต่ความไม่สงบรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการของจำเลยที่ ๑ และความเสียหายดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะความ

ขัดแย้งของโจทก์และ ข. กับพวก และไม่ทราบว่าจะยุติลงเมื่อใด การที่จำเลยที่ ๑ เลิกจ้างโจทก์รวมทั้ง ข. กับพวกเพราะความจำเป็นอันเนื่องมาจากเหตุดังกล่าวเพื่อให้กิจการของจำเลยที่ ๑ ดำรงคงอยู่ต่อไป นับได้ว่ามีเหตุอันสมควร มิใช่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

#### คำพิพากษากฎีกาที่ ๗๐๔๓/๒๕๕๓

ผู้คัดค้านทั้งห้าเป็นกรรมการลูกจ้าง เหตุคดีนี้เกิดในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ผู้คัดค้านทั้งห้าและพนักงานกว่า ๓๐๐ คน ได้นัดหมายกันไม่ยอมรับค่าจ้างในช่วงพักเที่ยงและพร้อมใจกันผลงงานไปพบ จ. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายธุรการของผู้ร้องเพื่อขอให้จ่ายค่าจ้างในเวลา ๑๕ นาฬิกา เป็นการวางแผนเตรียมกันมาก่อน โดยมีผู้คัดค้านทั้งห้าซึ่งเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของสหภาพแรงงานเป็นผู้นำการเคลื่อนไหว เมื่อ จ. ปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องทุกข้อแล้ว ผู้คัดค้านทั้งห้ากับพวกไม่พอใจโดยผู้คัดค้านที่ ๑ ได้กล่าวสับประมาทการบริหารงานของผู้ร้องและหมิ่นประมาท จ. จากนั้นผู้คัดค้านทั้งห้ากับพวกได้รวมตัวไม่ยอมกลับเข้าทำงานและเรียกร้องให้พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมให้หยุดงานด้วย โดยมีการข่มขู่ตำว่าและจดชื่อพนักงานที่ยอมรับค่าจ้างในช่วงพักเที่ยงและไม่เข้าร่วมในการหยุดงานในวันเกิดเหตุ การกระทำของผู้คัดค้านทั้งห้าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ทั้งยังเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของผู้ร้องอันเป็นกรณีร้ายแรงด้วย แม้ผู้คัดค้านทั้งห้าจะเป็นกรรมการลูกจ้างและอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ก็ตาม ผู้ร้องย่อมชอบที่จะขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้าง ผู้คัดค้านทั้งห้าได้ตามบทบัญญัติดังกล่าว

เดิมผู้ร้องกำหนดจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างระหว่างเวลา ๑๕ - ๑๗ นาฬิกา เมื่อผู้ร้องปิดงานและต่อมาเมื่อผู้ร้องเปิดงานอีกครั้ง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งแรกผู้ร้องกำหนดจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา ๑๒ - ๑๓ นาฬิกา ผู้คัดค้านทั้งห้าและพนักงานอื่นต่างรับค่าจ้างไปจากผู้ร้อง เมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างครั้งที่สอง ผู้ร้องยังคงกำหนดจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา ๑๒ - ๑๓ นาฬิกา การกระทำดังกล่าวของผู้ร้องถือได้ว่าผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างกระทำผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นก่อนจนเป็นเหตุให้ผู้คัดค้านทั้งห้ากระทำการตามคำร้องของผู้ร้องจึงมีเหตุอันควรปรานี ยังไม่สมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งห้า แต่การกระทำของผู้คัดค้านทั้งห้าเป็นการกระทำผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของผู้ร้อง ศาลฎีกาเห็นสมควรลดอัตราค่าจ้างร้อยละ ๑๐ ของอัตราค่าจ้างผู้คัดค้านทั้งห้ารวม ๖ เดือน

#### คำพิพากษากฎีกาที่ ๙๕/๒๕๕๐

สาเหตุที่โจทก์พูดว่าจำเลยนั้น เนื่องจากโจทก์ไม่พอใจที่จำเลยไม่จ่ายเงินรางวัล (tip) ให้แก่โจทก์ จึงเกิดมีการทะเลาะโต้เถียงกัน แล้วโจทก์จึงพูดว่าจำเลยเป็นนายจ้างที่ใช้ไม่ได้พูดจากลับกลอก เต็มใจว่าให้เตี่ยวว่าไม่ให้มัน เป็นเพียงคำพูดที่ไม่สุภาพ ไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้าต่อหน้าธารกำนัลถือไม่ได้ว่าโจทก์กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๘๙/๒๕๓๑

จำเลยเป็นประธานสหภาพแรงงานยาสูบ เป็นผู้เขียนบทความลงในเอกสารสหภาพแรงงานยาสูบ โฆษณาเผยแพร่ว่าโจทก์ซึ่งเป็นผู้อำนวยการยาสูบว่า โจทก์เป็นผู้อำนวยการยาสูบที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดสติปัญญาความสามารถในการบริหารงาน เป็นผู้มีเจตนาทำลายศีลธรรมอันดีของพนักงานยาสูบ สร้างสถานการณ์สับสนวุ่นวายเพื่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ก้าวก่ายหน้าทีของผู้บังคับบัญชา ทำลายระเบียบแบบแผนขั้นตอนในการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม สมรู้ร่วมคิดกับสมุนเลวร้ายให้พนักงานบรรจุใหม่กระโดดข้ามหัวหน้างานเก่า สนับสนุนพวกที่ได้รับความวิญญูชนขึ้นมาสวดยอำนาจเพื่อป้องกันการขัดท้อคอรัปชั่นให้พ้นตัว ไม่มีจิตสำนึกเห็นความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สหภาพแรงงานยาสูบกำลังถูกอำนาจป่าเถื่อนกลั่นแกล้งข่มขู่ลิดรอนอำนาจและหาทางกลั่นแกล้งพนักงานยาสูบบกพร่องในหน้าที่ ปลอ่ยให้ผลประโยชน์ของโรงงานยาสูบรั่วไหลอยู่ในมือพ่อค้า ข้อความดังกล่าวไม่เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริต เพื่อความชอบธรรมหรือป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม ไม่เป็นการติชมด้วยความเป็นธรรม แต่เป็นการใส่ความหมิ่นประมาทโจทก์ ทำให้โจทก์เสียชื่อเสียงถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง

กรณีที่มีความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๖ ได้กระทำโดยการโฆษณา ซึ่งกฎหมายได้บัญญัติให้เหตุที่ต้องรับโทษหนักขึ้นไว้ในมาตรา ๓๒๘ นั้น เป็นการลำดับการลงโทษเป็นชั้น ๆ ไปตามลักษณะฉกรรจ์ มิใช่เป็นการกระทำความผิดหลายบทตามมาตรา ๘๐

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๕๗/๒๕๒๙

จำเลยกล่าวต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ก่อนมีการประชุมคณะกรรมการพนักงานของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์จำเลย โจทก์เข้าไปพบจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ในขณะนั้น โจทก์ได้ต่อว่าจำเลยเรื่องการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการโต้เถียงกันและโจทก์แสดงกิริยาไม่เหมาะสม โดยยื่นเท้าโต๊ะทำกิริยาเหมือนขู่ตะคอกและเหมือนกับจะทำร้ายจำเลยนั้น แม้จะรับฟังว่าจำเลยกล่าวข้อความต่อคณะกรรมการดังกล่าวก็ตาม ก็เป็นแต่เพียงทำให้เห็นว่าโจทก์บันดาลโทสะที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากจำเลยในการพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน โจทก์จึงเข้าไปต่อว่าจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา แสดงว่าโจทก์เพียงโกรธจำเลยที่ไม่ให้ความเป็นธรรมและแสดงกิริยาไม่เหมาะสมต่อจำเลยไปบ้าง ซึ่งบุคคลทั่วไปอาจเป็นเช่นโจทก์ได้ในภาวะเช่นนั้น หากจำเป็นต้องเป็นคนเลวร้ายแต่อย่างใดไม่ ข้อความดังกล่าวย่อมถือไม่ได้ว่าทำให้โจทก์ต้องเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชังอันเป็นการหมิ่นประมาทโจทก์

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕๙/๒๕๖๗

บรรยายฟ้องว่าจำเลยจงใจกล่าวข้อความลงในหนังสือถึงกองทัพอากาศมีข้อความว่า โจทก์ถูกปลดจากการเป็นพนักงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เพราะโจทก์เป็นบุคคลมีมลทินมัวหมอง ดังนี้ ถัดได้ว่าโจทก์ได้กล่าวไว้โดยบริบูรณ์ซึ่งถ้อยคำอันเกี่ยวกับข้อหมิ่นประมาท ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๕๘ แล้ว

ปรากฏตามฟ้องของโจทก์และหนังสือที่โจทก์ส่งศาลว่า โจทก์ขอกลับเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ กองทัพอากาศสอบถามไปยังการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยถึงเหตุที่โจทก์ถูกปลดจากการเป็นพนักงานของการทำอากาศยานฯ จำเลยในฐานะผู้ว่าการการทำอากาศยานฯ จึงมีหนังสือตอบกองทัพอากาศว่า โจทก์ถูกปลดเพราะมีมลทินมัวหมองดังนี้ การที่จำเลยมีหนังสือถึงกองทัพอากาศดังกล่าว มิใช่เป็นการโฆษณาด้วยเอกสารตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๘ และเมื่อโจทก์บรรยายฟ้องด้วยว่าโจทก์ถูกปลดเพราะถูกกล่าวหาว่าทำโครงการทรยศสินของการทำอากาศยานฯ การที่จำเลยมีหนังสือถึงกองทัพอากาศดังกล่าว จึงเป็นการแสดงข้อความโดยสุจริตของเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่ ไม่เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาท

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๙/๒๕๖๖

การที่ ศ.ผู้จัดการฝ่ายขายของบริษัทจำเลยดูหมิ่นว่าโจทก์ได้เสียมีสัมพันธ์กับชายอื่นซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้โจทก์อับอายไม่มาทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันจนเป็นเหตุให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้น เป็นเรื่องส่วนตัว ดังนั้น ศ. จะมีฐานะเป็นนายจ้างหรือไม่ จึงไม่ใช่ข้อสำคัญที่จำเป็นต้องวินิจฉัย และการพูดเช่นนั้นมิใช่เรื่องกีดกันมิให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินเจ็ดวันทำงาน จึงถือว่าโจทก์ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๑/๒๕๖๕

ลูกจ้างเมาสุรา ไม่สวมเสื้อในขณะปฏิบัติงาน อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับนั้น หาเป็นกรณีฝ่าฝืนที่ร้ายแรงไม่ และเมื่อนายจ้างบอกให้ลูกจ้างสวมเสื้อก็พูดว่า "คุณไม่เกี่ยว" นายจ้างสั่งให้ออกไปจากโรงงานก็พูดว่า "กูจะอยู่ที่นี้ใต้เหม" และเมื่อออกไปหน้าโรงงานก็พูดว่า "กูจะเข้าไปไม่ได้หรือ" ถ้อยคำดังกล่าวเป็นเพียงคำไม่สุภาพและก้าวร้าว หาเป็นความผิดทางอาญาฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าอันจะเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่