

ด่านายจ้างทางเฟซบุ๊ก ถือเป็นความผิดร้ายแรง

พรเทพ ทวีกาญจน์
ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



ในทางกฎหมาย สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คือ สัญญาต่างตอบแทนที่ไม่มีฝ่ายใดได้เปรียบเสียเปรียบกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าของนายจ้าง ย่อมนำมาซึ่งอำนาจการต่อรองที่มากกว่า จึงมีการเอาเปรียบ และกดขี่ลูกจ้างตามที่เห็นๆ กันไม่เว้นแต่ละวัน นั่นจึงเป็นที่มาของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กำหนดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างไว้ให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบอีก แต่ถึงกระนั้นก็ตามไม่ได้หมายความว่าเมื่อกฎหมายได้เข้ามาอุ้มคุ้มครองลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างจะทำอะไรตามอำเภอใจก็ได้ เพราะหากลูกจ้างกระทำการบางอย่างที่กฎหมายเห็นว่าเป็นเรื่องร้ายแรงที่ลูกจ้างไม่ควรกระทำ กฎหมายก็ให้สิทธินายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกได้ทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าใดๆ ทั้งสิ้น

การหมิ่นประมาทนายจ้าง ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่พบเห็นกันอยู่บ่อยๆ ที่ลูกจ้างคับแค้นใจ ได้ระบายไปทางสื่อออนไลน์ โดยไม่คิดว่าจะเป็นเรื่องร้ายแรง แต่เมื่อได้สื่อออกไปแล้ว ความผิดจะสำเร็จทันที เมื่อข้อความนั้นทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ถูกดูหมิ่น เกลียดชัง นายจ้างมีสิทธิที่ไล่ลูกจ้างออกได้ทันที การหมิ่นประมาทคือการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียงถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 326) หากมีการโฆษณาด้วยเอกสาร ภาพวาด ภาพระบายสี ภาพยนตร์ ภาพหรือตัวอักษร ก็จะมีความผิดหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 328) แล้วแต่กรณีไป

การเขียนข้อความใดๆ ทางสื่อออนไลน์หากลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยลูกจ้างรู้สำนึกถึงการกระทำ ว่าจะเกิดความเสียหายต่อนายจ้าง หรือโดยตั้งใจให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือลูกจ้างกระทำไปโดยรู้ถึงผลเสียหายที่จะเกิดแก่นายจ้าง ถือว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น เขียนข้อความลงเฟซบุ๊กทำนองว่า **“เมื่อไหร่จะได้ในสิ่งที่ควรได้วะ... ต้องกินต้องใช้ ไม่ได้แดกดินแดกลมนะ วันที่ 6 กันยายน 2554 ใครที่เกลียดเจ้านายเป็นบ้าเป็นหลัง โดนเจ้านายกลั่นแกล้งหยุดซะเถอะ ความเกลียด ความโกรธ ปล่อยให้เขาเป็นอย่างนั้นไปคนเดียว เพราะถ้ามีเจ้านายเฮงซวยจริงๆ ก็ถือว่าเจ้านายของคุณมีทุกข์เยอะที่ชีวิตเขาต้องมาเจอลูกน้องเกลียด และเขาก็จะไม่มีความสุขในสิ่ง**

ที่เขาเป็น ยุ่งเหยิงยิ่งกว่า... ลูกค้าเกลียดวันที่ลูกค้าเต็ม...ตลอด 3 ปีมานี้เขาบอกว่าขาดทุนตลอด อยู่ได้ไงตั้ง 3 ปี...งง เพื่อ..ให้กำลังใจกันได้ ดีมากขาดทุนทุกเดือน” เมื่อข้อความดังกล่าวได้ออกสู่สาธารณะผ่านทางเฟซบุ๊กซึ่งเป็นสื่อออนไลน์อย่างหนึ่ง ที่ผู้ใช้งานใช้ในการติดต่อกับบุคคลอื่น และบุคคลอื่นสามารถเข้าถึงข้อความที่มีผู้เขียนลงบนเฟซบุ๊กดังกล่าวได้ และมีบุคคลภายนอกเข้ามาเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่เขียนไว้บนเฟซบุ๊ก แม้ข้อความที่เขียนดังกล่าวมีลักษณะเป็นการระบายความคับข้องใจของลูกจ้างแต่ก็ทำให้ผู้อ่านข้อความเข้าใจว่านายจ้างกลั่นแกล้ง เป็นนายจ้างที่ไม่ดีไม่ถูกต้อง เอาเปรียบ นายจ้างกำลังประสบปัญหาด้านการเงิน ทั้งลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมาเป็นเวลานานย่อมทราบดีว่าการเขียนข้อความดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการบริหารของนายจ้าง ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้า การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (1) และเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริต

คำพิพากษาฎีกาที่ 8206/2560 เฟซบุ๊กเป็นสื่อออนไลน์สาธารณะที่ผู้ใช้งานในการติดต่อกับบุคคลอื่น และบุคคลอื่นสามารถเข้าถึงข้อความที่มีผู้เขียนลงบนเฟซบุ๊กได้ และมีบุคคลภายนอกเข้ามาเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่โจทก์เขียนไว้บนเฟซบุ๊กแม้ข้อความที่โจทก์เขียนดังกล่าว มีลักษณะเป็นการระบายความคับข้องใจของโจทก์ แต่ก็ทำให้ผู้อ่านข้อความเข้าใจว่าจำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ จำเลยเป็นนายจ้างที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องเอาเปรียบลูกจ้าง และจำเลยกำลังประสบปัญหาด้านการเงิน ทั้งโจทก์ทำงานกับจำเลยมาเป็นเวลานานย่อมทราบดีว่า การเขียนข้อความดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการบริหารของจำเลยซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้า การกระทำของโจทก์จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (2) และเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริต ตาม ป.พ.พ.มาตรา 583 จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

บทสรุปส่งท้าย การเขียนข้อความในเฟซบุ๊กหรือหนังสือพิมพ์ทางอินเทอร์เน็ตหรือทางเว็บไซต์ของกลุ่มสมาชิกต่างๆ ถ้าเป็นการใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้นั้นเสีย ชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชัง โดยการใส่ความผู้อื่น เป็นการหมิ่นประมาทที่มีอยู่หลายทาง ไม่ว่าการใส่ความผู้อื่นในฐานะนิติบุคคลก็ตาม ถือว่าเป็นการหมิ่นประมาทเช่นกัน เพื่อเป็นการป้องกันการประพฤติมิชอบ หากเพื่อนๆ พนักงานจะทำการ เผยแพร่ข้อความหรือรูปภาพ จะโพสต์หรือแชร์หรือส่งต่อข้อมูลใดๆ ในสื่อ Social Media (ที่มิใช่ข้อมูลส่วนตัว) หรือนำไปเผยแพร่ลงในสื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ ขอให้ใช้ความ ระมัดระวัง และควรพิจารณาให้ดีก่อนว่าเป็นข้อมูลที่ผิดกฎหมายหรือไม่ เปิดเผยต่อสาธารณะได้หรือไม่ เพราะมิฉะนั้นแล้ว อาจไปกระทบสิทธิต่อผู้อื่น อาจทำให้ ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ซึ่งนอกจากมีความผิดตามระเบียบบริษัทฯ แล้วนั้นอาจมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย TPA news

