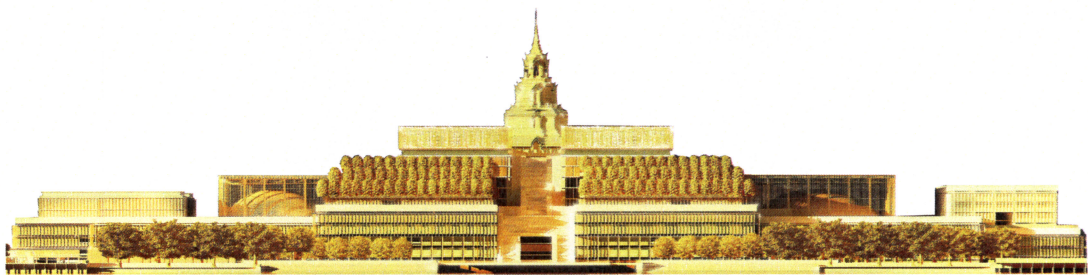


บทความวิชาการ
(มีนาคม 2558)



กฎหมายกับการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้าง

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://www.parliament.go.th/>

กฎหมายกับการใช้อินเทอร์เน็ตของลูกจ้าง

ณัฐพล ยิ่งกล้า

นิติกรชำนาญการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

โลกในยุคปัจจุบันเรียกได้ว่าเป็นยุคของสื่อสังคมออนไลน์ หรือ Social Media ซึ่งหมายถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสื่อกลางให้บุคคลทั่วไปสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็วจากทั่วทุกมุมของโลก สื่อที่กล่าวมานั้นไม่ว่าจะเป็น Facebook, Twitter, Line, Instagram ฯ ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน เปรียบเสมือนห้องสมุดขนาดใหญ่ที่มีแหล่งข้อมูลให้เข้าถึงได้อย่างหลากหลาย แต่มีได้หมายความว่าสื่อสังคมออนไลน์นั้นจะมีแต่ข้อดีอย่างเดียว ในทางตรงกันข้ามก็อาจมีข้อเสียเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ไม่เหมาะสม การลอบให้ทำธุรกรรมทางการเงินรวมถึงการล่อลวงทางเพศดังที่เป็นข่าวให้เห็นอยู่เสมอ

ในช่วงปลายเดือนมกราคม 2558 ได้มีการเผยแพร่หนังสือของกรมการปกครอง ด่วนที่สุด ที่ มท. 0304/ว 1515 ลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2558 เรื่องแนวทางการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารของทางราชการ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์พร้อมกับแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ซึ่งหนังสือดังกล่าวมีสาระสำคัญคือให้บุคลากรกรมการปกครองใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารของทางราชการเพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยยึดถือตามระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยเคร่งครัด ห้ามมิให้บุคลากรกรมการปกครองใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารของทางราชการในเรื่องส่วนตัวในโปรแกรม Social Media เช่น Facebook, Line, การส่ง Email ที่อาจเข้าข่ายความผิดอาญาหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น รวมถึงการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 โดยเด็ดขาด และกำชับให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควบคุมดูแลการใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารของทางราชการของบุคลากรกรมการปกครองให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด หากมีบุคลากรกระทำความผิดจะถือเป็นความบกพร่องของผู้บังคับบัญชาด้วย (ออกหนังสือด่วน! ถึงผู้ว่าฯ ทั่วประเทศ ห้าม ขรก.กรมการปกครองใช้เครื่องมือราชการเล่นเฟซบุ๊ก-ไลน์-ส่งเมลส่วนตัว, 2558)

จากนั้นในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ได้นำเสนอข่าวที่ได้รับความสนใจและสร้างกระแสความสงสัยให้กับสังคมตามมา นั่นคือ ข่าวนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะใช้อินเทอร์เน็ตในเรื่องส่วนตัว หากอ่านแต่หัวข้อข่าวโดยไม่ได้อ่านรายละเอียดแล้ว อาจทำให้สงสัยได้ว่า เพียงแค่อินเทอร์เน็ตนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้จริงหรือ การกระทำของนายจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงเรื่องนี้สรุปได้ว่า ลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งงานด้านบัญชีเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท จ่ายเงินเดือนทุกวันที่ 30 ของเดือน มีระยะเวลาทดลองงาน 3 เดือน ในระหว่างระยะเวลาทดลองงานนั้น นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2553 โดยให้มีผลทันที สาเหตุจากในเวลาทำงานลูกจ้างใช้

เครื่องคอมพิวเตอร์เล่นอินเทอร์เน็ตพูดคุยในเรื่องส่วนตัวและบันทึกข้อความทางอินเทอร์เน็ตเป็นประจำเกือบทุกวัน บางวันเป็นชั่วโมง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ลูกจ้างจึงยื่นฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยต่อศาลแรงงานกลางว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดและไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 59,000 บาท และขอเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 90,000 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ซึ่งฝ่ายนายจ้างให้การต่อสู้คดีว่า โจทก์จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย เบียดบังเวลาทำงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ทำงานในหน้าที่บกพร่อง ต่ำกว่ามาตรฐาน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ การเลิกจ้างของจำเลยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและเป็นการเลิกจ้างโดยชอบธรรม ขอให้ศาลยกฟ้อง (แซตเวลางาน โคนไต่ออกได้ทันที, 2558)

จากข้อเท็จจริงนี้มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า การกระทำของลูกจ้างนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ และเป็นการเลิกจ้างโดยเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วางหลักเรื่องการจ้างแรงงานไว้ว่า

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

“มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 17 สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

คดีนี้ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์จึงอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ซึ่งศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างจำเลย เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553 ค่าจ้างเดือนละ 30,000 บาท จ่ายเงินเดือนทุกวันที่ 30 ของเดือน มีระยะเวลาทดลองงาน 3 เดือน ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน จำเลยเลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2553 โดยให้มี

ผลทันที เนื่องจากในเวลาทำงานโจทก์ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของจำเลยเล่นอินเทอร์เน็ตพูดคุยในเรื่องส่วนตัว และบันทึกข้อความทางอินเทอร์เน็ตเป็นประจำเกือบทุกวัน วันละเป็นชั่วโมงก็มี ถือว่าโจทก์ใช้เวลาทำงานของจำเลยไปในเรื่องไม่เกี่ยวกับงาน ทั้งที่อยู่ในระหว่างทดลองงานแทนที่จะทุ่มเททำงานให้จำเลยอย่างเต็มที่ โจทก์ทำงานด้านบัญชีจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ มิฉะนั้น จะทำให้จำเลยได้รับความเสียหายได้ กรณีเช่นนี้เป็น การกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยชอบที่จะ เลิกจ้างโจทก์ได้ทันทีโดยมีพิกัดบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย และการที่โจทก์ใช้เวลาทำงานของจำเลยทำในเรื่องส่วนตัวย่อมจะทำให้จำเลยได้รับความเสียหายจึง เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง ให้แก่โจทก์

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการแรกว่า การกระทำของโจทก์ไม่ถึงกับเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สม แก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 เนื่องจากโจทก์มิได้กระทำ ความผิดอย่างร้ายแรง และจำเลยไม่ได้รับความเสียหายนั้น เห็นว่า บทบัญญัติมาตราดังกล่าวระบุเพียงว่า ถ้า ลูกจ้างทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ออก โดยมิพิกัดบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้เท่านั้น หาได้ขยายความไปถึงกับว่าเป็นเหตุให้ นายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นการทำความผิดอย่างร้ายแรงแต่อย่างใดไม่ อย่างไรก็ตามข้ออ้างของ โจทก์ดังกล่าวเป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางที่ฟังว่าพฤติกรรมการของ โจทก์ทำให้จำเลยเสียหายได้ จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง* ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

ที่โจทก์อุทธรณ์ประการต่อมาว่า หนังสือเลิกจ้างระบุเหตุเลิกจ้างว่า การปฏิบัติงานของโจทก์ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์ใช้เวลาทำงานของจำเลยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของจำเลยในเรื่องส่วนตัวเป็นประจำเกือบทุกวัน วันละ เป็นชั่วโมง จึงเป็นการกระทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต จำเลยจึงชอบที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 เป็นคำวินิจฉัยนอกฟ้องนอกประเด็นนั้น เห็นว่าบทบัญญัติมาตราดังกล่าวมิได้ห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุอื่น ขึ้นอ้างในภายหลังนอกจากเหตุที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างมาเป็นข้อต่อสู้ในกรณีเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าสินจ้าง

* มาตรา 54 ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้นให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษา หรือคำสั่งและให้ศาลแรงงานส่งสำเนา อุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้ศาลแรงงานรีบส่งสำนวนไป ยังศาลฎีกา

แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการที่โจทก์ใช้เวลาทำงานของจำเลย ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของจำเลยในเรื่องส่วนตัวเป็นประจำเกือบทุกวัน วันละเป็นชั่วโมง ย่อมเป็นเหตุให้งานในหน้าที่บกพร่องและล่าช้า ต่ำกว่ามาตรฐานที่จำเลยต้องการและไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ จึงเป็นการกระทำที่ไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เหตุดังกล่าวก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงกัน มิใช่เรื่องนอกฟ้องนอกประเด็นแต่อย่างใด คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางชอบด้วยกฎหมายแล้ว อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน (แซทในเวลาทำงานไล่่ออกได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า, 2558)

บทสรุปและข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวสรุปได้ว่า การที่ลูกจ้างใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เล่นอินเทอร์เน็ตในเวลาทำงานเพื่อจัดการเรื่องส่วนตัวเป็นประจำเกือบทุกวัน บางวันเป็นชั่วโมงนั้น เป็นการทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างชอบที่จะไล่่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคท้าย เมื่อการกระทำของลูกจ้างนั้นทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จึงเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุสมควร เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าคำพิพากษาเพียงข้อเท็จจริงดังกล่าวจะทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายทุกกรณีไม่ คงต้องพิจารณาเป็นรายกรณีรวมถึงนำปัจจัยแวดล้อมหลายอย่างมาประกอบการพิจารณาด้วย เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง ผลกระทบกับงาน เหตุผลความจำเป็นหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

สื่อสังคมออนไลน์ หรือ Social Media นั้น มีทั้งคุณและโทษ ดังนั้น ผู้ใช้ควรมีวิจระณญาณ ควรใช้ในทางที่สร้างสรรค์ เหมาะสม และที่สำคัญต้องไม่ใช่ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่น มิเช่นนั้นอาจมีความผิดและต้องรับโทษตามกฎหมายได้

.....

บรรณานุกรม

แชตเวลางาน โดนไล่ออกได้ทันที. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.thairath.co.th/content/479592>

แชทในเวลาทำงานไล่ออกได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.decha.com/main/showTopic.php?id=11142>

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541” (20 กุมภาพันธ์ 2541). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก, น. 6.

“พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” (11 พฤษภาคม 2522). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 96 ตอนที่ 76, น. 17-18.

ออกหนังสือด่วน! ถึงผู้ว่าฯ ทั่วประเทศ ห้าม ขรก.กรมการปกครองใช้เครื่องมือราชการเล่นเฟซบุ๊ก-ไลน์-ส่งเมลส่วนตัว. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://www.manager.co.th/PoliticsView/News.aspx?NewsID=9580000011774>