



ความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

Liability of Representative of Juristic Person

นางสาวเพียงจิต ตันตจิรวิโรตม¹ และ นายบุญญกร พนมอุปการ¹

¹หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

¹Email :piang_tanti@hotmail.com, bunyalovetax@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ ทำการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งได้บัญญัติไว้ คล้ายคลึงกันว่า นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ซึ่ง การตีความนายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน มีปัญหาการตีความเป็นอย่างมากว่า การเป็นนายจ้างควรมีความหมายกว้างและแคบ เช่นไร และความรับผิดของนายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มี อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน ควรมีเช่นไร ผลการศึกษาพบว่า ศาลฎีกาตีความว่า นายจ้างใน ส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ แทน คือ ผู้ที่มีอำนาจในการจ้างงานและเลิกจ้าง ส่วนความรับผิดจะต้องรับผิดแต่ไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว ซึ่งการ ตีความเช่นนั้นทำให้นายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนไม่มีความระมัดระวังในการทำหน้าที่ของตน จึงควรแก้ไขความรับผิดให้รับ ผิดต่อลูกจ้างแต่ไม่สามารถไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้างตัวจริงได้

คำสำคัญ: นายจ้าง, นิติบุคคล, กฎหมายแรงงาน

Abstract

This article considered to the status of “Employer” according to Labour protection Act B. E.2541 , Labour Relation Act B. E.2543 in which stated that” Employer” means a person who are agrees to accept an employee for work by paying wages and includes: (1) A person entrusted to act on behalf of the Employer (2) In case where an Employer is a juristic person, the term also includes a person authorize to act on behalf of the juristic person and a person entrusted



by an authorized person to act on his or her behalf This following term “a person authorize to act on behalf of the juristic person and a person entrusted by an authorized person to act on his or her behalf” causes the problem with the legal interpretation of the meaning “Employer”, the definition of “Employer” and the liability of “Employer”. From the studying, it was founded that the Supreme Court had interpreted the definition of “Employer” as the above sentence as follow: “Employer” is and person who’s authorized to employ or terminate the employment. Moreover, he or she may held the liability of the company, but may not held the personal liability. According to the interpretation, they are not perform their responsibility carefully. Therefore, this regulation shall be amended as follow: “a person authorize to act on behalf of the juristic person and a person entrusted by an authorized person to act on his or her behalf” shall be liable and shall not recourse to the real Employer.

Keyword: Information for author, Types of manuscript for journal publication, Submission procedure, Preparation and format

1. บทนำ

ตามนิยามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้บัญญัติให้กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้นายจ้าง หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย โดยนายจ้างตามนิยามของกฎหมายแรงงานและตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา จึง หมายความว่าตั้งแต่ต้นนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และนายจ้างที่เป็นผู้กระทำการแทนนิติบุคคลด้วย ซึ่งในกรณีนายจ้างเป็น นิติบุคคลนั้น ผู้ที่เป็นนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างคือนิติบุคคล แต่การแสดงเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลให้กระทำ การใด หรือไม่กระทำการใด รวมทั้งการตีความเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลต้องพิจารณาจากการกระทำของผู้มี อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล จึงมีปัญหาเกี่ยวกับการร่วมรับผิดชอบของนายจ้างผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ในคดีแรงงานว่า ผู้กระทำการแทนนิติบุคคลควรร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลในขอบเขตเท่าใด ซึ่งมีแนวความคิด แตกต่างกัน คือ

1.1 แนวคิดว่านายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว โดยแนวความคิดนี้ถือว่า นิยามที่ กฎหมายแรงงานระบุว่า นายจ้าง หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วยนั้น ซึ่งแท้จริงแล้ว นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลมิใช่ผู้สมควรต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล เนื่องจากหลายบริษัท ผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคลก็เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลเช่นกัน แต่เป็นลูกจ้างในตำแหน่งผู้บริหารนิติบุคคล

1.2 แนวคิดให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง เป็นแนวความคิด ใหม่ที่ถือว่า ในระบบแรงงานสัมพันธ์นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างทุกประการ การที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติ บุคคลใช้อำนาจกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยแสดงเจตนาผ่านนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้น ก็สามารถกระทำ ได้ ดังนั้น หาก นายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบในการใช้อำนาจเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างนั่นเอง โดยให้นายจ้างที่เป็นนิติ บุคคลเท่านั้นที่รับผิดชอบ ก็ย่อมเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลใช้อำนาจกลั่นแกล้งลูกจ้าง ได้โดยไม่ต้องกังวลถึงความรับผิดชอบที่หากจะเกิดขึ้นหากลูกจ้างนำคดีขึ้นสู่ศาล



2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์ (Legal Research) ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตัวบทกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง ทั้งศึกษาหาข้อมูลจาก เอกสารต่างๆ หนังสือ บทความ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายความรับผิดของนายจ้างนิติบุคคล

4. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

4.1 ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย

ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย civil law และระบบกฎหมาย common law จะมีความแตกต่างกัน ดังนี้

4.1.1 ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย civil law

ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย civil law เช่น ประเทศฝรั่งเศสและเยอรมัน ไม่ยอมรับหลักการกระทำนอกวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล เนื่องจากถือว่าโดยสภาพของนิติบุคคลแล้วก็หมายถึงสภาพของผู้ที่แสดงออกซึ่งความประสงค์ของนิติบุคคลนั่นเอง ดังนั้น การกระทำของกรรมการบริษัทที่อยู่นอกขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทจะผูกพันบริษัทหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาความสุจริตของบุคคลภายนอกว่าทราบหรือไม่ว่ากรรมการบริษัทได้กระทำไปนอกขอบอำนาจของนิติบุคคล โดยหากกรรมการบริษัทกระทำนอกขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทแต่บุคคลภายนอกสุจริต การกระทำนั้นจะผูกพันบริษัท ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองบุคคลภายนอก¹

4.1.2 ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย common law

ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย common law นั้น ผู้แทนนิติบุคคล ถือว่า เป็นตัวแทนของนิติบุคคล หากกรรมการบริษัทได้กระทำการใดนอกเหนือจากขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทแล้ว การกระทำนั้นจะไม่ผูกพันบริษัท โดยกรรมการบริษัทจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกเป็นการส่วนตัวเอง เว้นแต่จะได้มีการให้สัตยาบันจากบริษัท หรือบริษัทถูกหลักกฎหมายปิดปากมิให้ปฏิเสธการกระทำของกรรมการที่ไม่มีอำนาจนั้น ตามทฤษฎีสมมุติ (Fiction Theory)

4.2 ความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในคดีแรงงาน

ความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลนั้น แนวคำพิพากษาฎีกาจะนำหลักเรื่องนิติบุคคลมาบังคับใช้ โดยถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็นเพียงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเท่านั้น ในการรับผิดจึงต้องพิจารณาว่าผู้แทนนิติบุคคลกระทำการภายในขอบอำนาจของนิติบุคคลหรือไม่ หากผู้แทนนิติบุคคลกระทำการภายในขอบ

¹ คุณาพจน์ สุขกุล, “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการบริหารจัดการของกรรมการบริษัท จำกัด,” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548. (วิทยานิพนธ์)



อำนาจของนิติบุคคล แม้กฎหมายจะกำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างตามกฎหมายหรือตามสัญญาจ้างแรงงานแต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

4.3 ปัญหาการที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

การที่ผู้บริหารนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวนั้น ก่อให้เกิดปัญหาแก่ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก เนื่องจากการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างต่างเหมือนกันกับฟัน ซึ่งย่อมกระทบกระทั่งกันเสมอ ซึ่งผลของการกระทบกระทั่งนั้น หากนายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลไม่พอใจลูกจ้างก็อาจทำให้ใช้อำนาจการเป็นนายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างได้ เช่น กลั่นแกล้งลงโทษลูกจ้าง หรือกลั่นแกล้งไล่ลูกจ้างออก โดยนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัวตามแนวคิดเรื่องนิติบุคคล

ผลจากการที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลสามารถเลิกจ้างลูกจ้างหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวนั้น ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้อำนาจที่ตนมีในฐานะนายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างได้โดยไม่เกรงกลัวต่อความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่กระทบต่อทรัพย์สินส่วนตัวของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล หากแต่เป็นทรัพย์สินของบริษัทที่ต้องเสียหาย

4.4 การวิเคราะห์การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล

4.4.1 การตีความนิยาม นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาแนวคิดการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลจะพบว่า หากตีความหมายตามนิยามคำว่า นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับ จะถือว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ถือเป็นนายจ้าง โดยไม่มีบทบัญญัติว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลเช่นไร แต่ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาได้นำหลักนิติบุคคลมาบังคับใช้ โดยให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อลูกจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ซึ่งการตีความตามหลักนิติบุคคลนั้น ไม่สอดคล้องกับแนวคิดทางด้านแรงงาน เพราะการจ้างแรงงาน นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลย่อมถือเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง ดังนั้น การเป็นดำรงตำแหน่งเป็นนายจ้างของผู้แทนนิติบุคคลย่อมแบ่งแยกไม่ออกระหว่างความรู้สึกของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาที่อาจมีอารมณ์ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจลูกจ้างได้ กับผู้แทนนิติบุคคลที่กระทำการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลอย่างเดียว โดยไม่นำเอาความรู้สึกหรือส่วนได้เสียโดยตรงของตนเองมาเกี่ยวข้อง

4.4.2 การให้การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหา นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเกินสมควร

การที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลถือเป็นบุคคลสองสถานะที่ไม่สามารถแยกได้ว่าการกระทำเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานใด เช่น การลงโทษทางวินัย หรือการเลิกจ้าง เป็นกระทำตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลโดยแท้ตามอำนาจการบริหารของนายจ้าง หรือเป็นการกระทำการกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจของผู้แทนนิติบุคคล ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ผู้แทนนิติบุคคลควรจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยเพื่อให้ผู้บริหารนิติบุคคลมีความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแนวคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลมีหลากหลาย แต่ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำแนวความคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว เนื่องจากสอดคล้องกับนิยามคำว่า นายจ้าง ในกฎหมายแรงงานที่บัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคล เป็นนายจ้าง มิใช่เป็นเพียงตัวแทนหรือผู้แทนของนิติบุคคลดังเช่นทฤษฎีที่นิติบุคคลกำหนด ซึ่งผลจาก



การที่กฎหมายแรงงานไทยบัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้างนี้ จึงยกเว้นหลักนิติบุคคลตามทฤษฎีองค์การทวิภาคหรือทฤษฎีสวมมูติได้ อย่างไรก็ตามในการรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลนั้น เมื่อนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อลูกจ้างไปแล้ว ก็ย่อมรับช่วงสิทธิมาไล่เบียดกับนิติบุคคลได้เต็มจำนวน จึงถือเสมือนว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ได้รับผิดเป็นการส่วนตัวตามหลักนิติบุคคล

ทั้งนี้การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลจะส่งผลดีคือ ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้ความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างด้วย

4.4.3 ขอบเขตการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคล แต่ไล่เบียดกับนิติบุคคลได้

การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนิติบุคคลได้ มีขอบเขต ดังนี้

4.4.3.1 กรณีเอกชน

นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว ในฐานะลูกหนี้ร่วม แต่เมื่อนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อลูกจ้างไปเพียงใดแล้ว ก็ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนิติบุคคลได้ทั้งหมด

4.4.3.2 กรณีรัฐวิสาหกิจ

กรณีรัฐวิสาหกิจ จะแบ่งออกเป็นรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กับรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น ดังนี้

1) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 นั้น คือ ลูกจ้างต้องฟ้องรัฐวิสาหกิจให้รับผิด ส่วนรัฐวิสาหกิจจะไล่เบียดผู้แทนนิติบุคคลได้เฉพาะกรณีที่กระทำการไปด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

2) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น

ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น เช่น บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด จะเป็นไปตามหลักกฎหมายเอกชนนั่นคือ การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนิติบุคคลได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

ความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคลนั้นได้มีหลักทฤษฎีว่าด้วยความเป็นนิติบุคคลกำหนดไว้ โดยมีทฤษฎีองค์การทวิภาค (Organic Theory) ที่ถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลมีสถานะเป็นผู้แทน (representative) ซึ่งถือเสมือนเป็นอวัยวะที่สำคัญของนิติบุคคล โดยไม่อาจแบ่งแยกออกจากนิติบุคคลได้ การกระทำของผู้แทนนิติบุคคลจึงกระทำในฐานะเป็นบริษัทเอง และทฤษฎีสวมมูติ (Fiction Theory) ที่ถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็นตัวแทนของนิติบุคคล ดังนั้นหากผู้แทนนิติบุคคลกระทำการนอกขอบอำนาจของผู้แทนนิติบุคคล การกระทำนั้นจะไม่ผูกพันนิติบุคคล ผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว เว้นแต่นิติบุคคลจะให้สัตยาบันหรือกฎหมายปิดปากไม่ให้ปฏิเสธว่าผู้แทนนิติบุคคลไม่มีอำนาจ

อย่างไรก็ตามแม้ตามหลักนิติบุคคล ผู้แทนนิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำภายในขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลก็ตาม แต่ตามกฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติเงิน



ทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง และไม่มีบทบัญญัติใดจำกัดความรับผิดชอบของนายจ้างไว้ว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบเพียงใด จึงต้องตีความว่านายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อ นายจ้างนิติบุคคลโดยส่วนตัวด้วยตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติ ซึ่งจะมีผลต่อลูกจ้างนั้น คือ ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลระมัดระวังในการปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการลวงโทษ หรือการเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่าในปัจจุบัน ที่บางกรณีพบว่า ผู้บริหารบริษัทใช้อำนาจในฐานะผู้แทนนิติบุคคลกลั่นแกล้งลูกจ้าง การนำแนวคิดการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำแนวคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ใช้สิทธิไล่เบียดกับนิติบุคคลได้ เนื่องจากสอดคล้องกับนิยามคำว่า นายจ้าง ในกฎหมายแรงงาน และจะส่งผลคือ ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้ความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างด้วย ทั้งเมื่อผู้แทนนิติบุคคลไล่เบียดกับนิติบุคคลแล้วก็ไม่เกิดความเสียหายแก่ผู้แทนนิติบุคคลอีก จึงถือเสมือนว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ได้รับผิดเป็นการส่วนตัวตามหลักนิติบุคคลด้วย

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการแก้ไขบทนิยามของนายจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล และเมื่อรับผิดชอบแล้วสามารถรับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนายจ้างนิติบุคคลได้

5.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาโดยเทียบเคียงความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในต่างประเทศที่มีระบบกฎหมาย คล้ายคลึงกับประเทศไทยเพื่อสามารถนำมาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทในสังคมไทย

6. บรรณานุกรม

- [1] คุณาพจน์ สุขกุล. (2548). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการบริหารจัดการของกรรมการบริษัท จำกัด*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [2] ปิยะพล สำเร็จ. (2541). *ความรับผิดชอบของนิติบุคคลในการทำละเมิดโดยตรง*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [3] Dada, J. A. (n.d.). *The Organic Theory as a Basis of Corporate Liability*. retrieve from <http://dspace.unijos.edu.ng/handle/10485/228>. (เว็บไซต์)
- [4] *What Are Corporations?* retrieve from. <http://www.malcolm.id.au/honours/chap1.html>. (เว็บไซต์)



ประวัติผู้วิจัย

1. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล นางสาวเพียงจิต ตันติจักรสวัสดิ์โรตม
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
วัน เดือน ปี เกิด ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒
ที่อยู่ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอมะเมือง จังหวัดภูเก็ต ๘๓๐๐๐
เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๒-๔๒๑-๐-๒๒๒
เบอร์โทรสาร
เบอร์โทรศัพท์มือถือ



2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.ที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันที่จบ
๒๕๕๒	นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต	กฎหมายเพื่อการพัฒนา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๕๕๗	ประกาศนียบัตร วิชาว่าความของ สำนักฝึกอบรม วิชาว่าความแห่ง สภาทนายความ รุ่น ๒๑		สภาทนายความ
๒๕๕๔	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

3. ประวัติการทำงาน

ช่วงปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑๘/๑๐/๒๕๕๓ - ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์
๓๑/๓/๒๕๖๐ - ๓๐/๑๑/	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	



๒๕๖๑		
๒๔/๑๒/๒๕๖๑ - ๓๐/๔/๒๕๖๒	รักษาการผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา
๓/๑๒/๒๕๖๑ - ปัจจุบัน	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
๑๖/๕/๒๕๖๒ - ปัจจุบัน	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายคณะกรรมการส่งเสริมกิจการหอพักจังหวัดอุบลราชธานี	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

4. ผลงานด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ปัญหากฎหมายแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัญหากฎหมายภาษีท้องถิ่นที่จัดเก็บในจังหวัดอุบลราชธานี

การศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของอาชีพชาวนา กรณีศึกษา: ชาวนาบ้านพงษ์ศรี หมู่ที่ ๖ ตำบลคลองขนาк อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอ่างทอง

ประวัติผู้วิจัย

1. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล

นายบุญญกร พนมอุปการ

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

วัน เดือน ปี เกิด

ที่อยู่ปัจจุบัน

เบอร์โทรศัพท์

๐๘๒-๔๒๑-๐-๒๒๒

เบอร์โทรสาร

เบอร์โทรศัพท์มือถือ

2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.ที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันที่จบ
๒๕๕๕	นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต	-	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๕๒	ประกาศนียบัตร		สภานายความ



	วิชาว่าความ ของสำนัก ฝึกอบรมวิชาว่า ความแห่งสภา ทนายความ		
๕๕๑	นิติศาสตร์ บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)	นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ประวัติการทำงาน

ช่วงปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๒๕๕๗ - ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
๒๕๕๖ - ๒๕๕๗	อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

4. ผลงานด้านการวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

บุญยกร พนมอุปการ. (2557). ปัญหากฎหมายภาษีท้องถิ่นที่จัดเก็บในจังหวัดภูเก็ต

บุญยกร พนมอุปการ. (2562). ปัญหากฎหมายแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บุญยกร พนมอุปการ. (2562). ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล