

# ความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

## Liability of Representative of Juristic Person

นางสาวเพียงจิต ตันติจรัสโรตม<sup>1</sup> และ นายบุญยกร พนมอุปการ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

<sup>1</sup>Email : bunyalovetax@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้ ทำการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งได้บัญญัติไว้ คล้ายคลึงกันว่า นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ซึ่งการตีความนายจ้าง ในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน มีปัญหาการตีความเป็นอย่างมากว่า การเป็นนายจ้างควรมีความหมายกว้างและแคบเช่นไร และความรับผิดของ นายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน ควรมีเช่นไร ผลการศึกษาพบว่า ศาลฎีกาตีความว่า นายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน คือ ผู้ที่มีอำนาจในการจ้างงานและเลิกจ้าง ส่วนความรับผิดจะต้องรับผิดแต่ไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว ซึ่งการตีความเช่นนี้ทำให้นายจ้างในส่วนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนไม่มีความระมัดระวังในการ ทำหน้าที่ของตน จึงควรแก้ไขความรับผิดให้รับผิดต่อลูกจ้างแต่ไม่สามารถไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้างตัวจริงได้

**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.

**Keywords:** 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 ได้บัญญัติให้กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้นายจ้างหมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ทั้งนี้มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญคือทฤษฎีว่าด้วยความเป็นนิติบุคคล ดังนี้

### 1. Organic Theory

ทฤษฎีองค์คาพยพ (Organic Theory) มาจากแนวคิดของ Gierke โดยถือว่า นิติบุคคลเป็นสิ่งที่มีความอยู่จริงในสังคม จากการตกลงกันของผู้ถือหุ้น และได้รับรองสภาพของนิติบุคคลจากรัฐ [4] ผู้แทนนิติบุคคลมีสถานะเป็นผู้แทน (representative) ซึ่งถือเสมือนเป็นอวัยวะที่สำคัญของนิติบุคคล โดยไม่อาจแบ่งแยกออกจากนิติบุคคลได้ [3] ตามหลักฉันทคือผู้อื่น (Alter Ego Doctrine)

จากการที่ผู้กระทำการแทนนิติบุคคลถือเป็นส่วนหนึ่งของนิติบุคคลนั้นไม่อาจแยกจากกันได้ ดังนั้น หากผู้กระทำการแทนนิติบุคคลไปกระทำความผิดแทนนิติบุคคลแล้ว จะต้องถือว่าเป็นการกระทำของนิติบุคคลเอง

### 2. Fiction Theory

ทฤษฎีสสมมุติ (Fiction Theory) ถือว่า สิ่งที่รวมอยู่ในนิติบุคคลซึ่งกฎหมายรับรู้จะถือสมมุติว่าเป็นนิติบุคคลขึ้นเพื่อการทำธุรกิจ ดังนั้น นิติบุคคลจึงเกิดเพราะรัฐ และมีสิทธิเท่าที่รัฐกำหนด

เมื่อนิติบุคคลเป็นสิ่งสมมุติขึ้นมา ดังนั้น นิติบุคคลจึงไม่สามารถกระทำการได้ด้วยตนเอง จึงต้องมีบุคคล

ธรรมดาเป็นผู้กระทำการแทน โดยมีสถานะเป็นตัวแทน (agents) ซึ่งส่งผลให้นิติบุคคลไม่อาจกระทำละเมิดหรือก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่ได้ด้วยตนเอง แต่ต้องกระทำโดยผู้แทนนิติบุคคล

จากการที่ผู้แทนนิติบุคคลกระทำการไปเพื่อนิติบุคคล ดังนั้น กฎหมายจึงบัญญัติให้นิติบุคคลต้องรับผิดชอบในการกระทำของผู้แทนนิติบุคคลที่ได้กระทำไปในขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล แต่หากเป็นการกระทำนอกขอบอำนาจของผู้แทนนิติบุคคล นิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดชอบผู้รับผิดชอบคือ ผู้แทนนิติบุคคลซึ่งจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว เว้นแต่นิติบุคคลจะให้สัตยาบันหรือกฎหมายปิดปากไม่ให้ปฏิเสธว่าผู้แทนนิติบุคคลไม่มีอำนาจ

### 3. Contract Theory

ทฤษฎีนี้ ถือว่า นิติบุคคลเกิดจากการตกลงกันเพื่อตั้งนิติบุคคลขึ้นของผู้ถือหุ้น และผู้ถือหุ้นกำหนดให้มีผู้แทนนิติบุคคลเป็นผู้จัดการนิติบุคคล ส่วนสิทธิในการตั้งนิติบุคคลนั้นถือเป็นสิทธิในการรวมกลุ่มและการตั้งนิติบุคคลถือเป็นสัญญาที่ไม่แตกต่างกับสัญญาทางเอกชนทั่วไป

### 4. หลักการไม่คำนึงถึงสภาพนิติบุคคลของบริษัท

หลักการไม่คำนึงถึงสภาพนิติบุคคลของบริษัทนั้น ถือว่าการที่กรรมการบริษัทซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นมีความเป็นบุคคลที่สองในตัวเอง (Second Self) เนื่องจากบริษัทและผู้ถือหุ้นมิได้เป็นบุคคลที่แยกจากกัน แต่เป็นบุคคลเดียวกัน ดังนั้น หากผู้ถือหุ้นรู้และจงใจใช้บริษัทเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือกระทำการฉ้อฉล ผู้ถือหุ้นนั้นจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกเสมือนเป็นหนี้ส่วนตัวของผู้ถือหุ้นเอง โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นนิติบุคคลของบริษัท [2]

ดังนั้น ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้ที่เป็นนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างคือนิติบุคคล แต่การแสดงเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลให้กระทำการใด หรือไม่กระทำการใด รวมทั้งการตีความเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลต้องพิจารณาจากการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล จึงมีปัญหาเกี่ยวกับการร่วมรับผิดของนายจ้างผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในคดีแรงงานว่า ผู้กระทำการแทนนิติบุคคลควรร่วมรับผิดกับนายจ้างนิติบุคคลในขอบเขตเท่าใด

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะมุ่งศึกษาวิจัยแนวคิดทฤษฎี กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดของนายจ้างนิติบุคคล ตลอดจนคำพิพากษาศาลฎีกา

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

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

## 5. ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์และสภาพปัญหา

1. ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย

ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย civil law และระบบกฎหมาย common law จะมีความแตกต่างกัน [1] ดังนี้

### 1.1 ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย civil law

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

### 1.2 ความรับผิดของผู้แทนนิติบุคคลในระบบกฎหมาย common law

ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย common law นั้น ผู้แทนนิติบุคคล ถือว่าเป็นตัวแทนของนิติบุคคล หากกรรมการบริษัทได้กระทำการใดนอกเหนือจากขอบวัตถุประสงค์ของบริษัทแล้ว การกระทำนั้นจะไม่ผูกพันบริษัท โดยกรรมการบริษัทจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกเป็นการส่วนตัว เว้นแต่จะได้มีการให้สัตยาบันจากบริษัท หรือบริษัทถูกหลักกฎหมายปิดปากมิให้ปฏิเสธการกระทำของกรรมการที่ไม่มีอำนาจนั้น ตามทฤษฎีสวมมุติ (Fiction Theory)

### 2. ความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในคดีแรงงาน

ตามหลักกฎหมายแรงงาน กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายแรงงานจะบัญญัติให้กรรมการบริษัทหรือผู้แทนนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้จัดการงานแก่นิติบุคคลถือเป็นนายจ้างด้วย

สำหรับความรับผิดของนายจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริษัทหรือผู้แทนนิติบุคคลนั้น ตามกฎหมายแรงงานจะไม่ได้บัญญัติความรับผิดไว้เป็นการเฉพาะว่า ผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดต่อลูกจ้างเพียงใด โดยจะต้องร่วมรับผิดต่อบริษัทหรือไม่ และหากต้องร่วมรับผิดจะต้องรับผิดเป็นการส่วนตัวหรือไม่ ซึ่งมีหลักในการพิจารณา ดังนี้

#### 2.1 นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดต่อลูกจ้าง

เมื่อกฎหมายแรงงานกำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง และ นายจ้างจะต้องรับผิดต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น เมื่อผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้างตามกฎหมาย ผู้แทนนิติบุคคลจึงต้องรับผิดต่อลูกจ้าง

#### 2.2 นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับเป็นการส่วนตัวต่อลูกจ้าง

สำหรับการความรับผิดของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลนั้น แนวคำพิพากษาฎีกาจะนำหลักเรื่องนิติบุคคลมาบังคับใช้ โดยถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็นเพียงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเท่านั้น ในการรับผิดจึงต้องพิจารณาว่าผู้แทนนิติบุคคลกระทำการภายในขอบอำนาจของนิติบุคคลหรือไม่ หากผู้แทนนิติบุคคลกระทำการภายในขอบอำนาจของนิติบุคคล แม้กฎหมายจะกำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดต่อลูกจ้างตามกฎหมายหรือตามสัญญาจ้างแรงงานแต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว

ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นการจ้างแรงงานมาเป็นพนักงานของนิติบุคคล เป็นการจ้างแรงงานเพื่อมาใช้ดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลเองโดยแท้ ดังนั้น ตามแนวคำพิพากษาฎีกาจะถือว่า การกระทำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานทั้งหมดของนิติบุคคลนั้น ถือเป็นขอบอำนาจของนิติบุคคล ดังนั้น หากนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงาน การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เกลื่อนี้จึงล้วนแต่เป็นขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลทั้งสิ้น แม้การกระทำของ

นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะทำให้นิติบุคคลถูกฟ้องร้องหรือถูกเจ้าพนักงานของรัฐมีคำสั่งให้ดำเนินการทางด้านแรงงาน แต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลก็ไม่จำเป็นต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว

เมื่อนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัวต่อลูกจ้าง นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจึงมีหน้าที่เพียงกระทำการแทนนิติบุคคล เพื่อให้นิติบุคคลชำระหนี้หรือปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามที่กฎหมายบัญญัติต่อลูกจ้างเท่านั้น

#### 2.3 แนวคำพิพากษาฎีกาที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว

ฎีกาที่ 825/2548 แม้จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ มาตรา 6 (2) แต่จำเลยที่ 1 เป็นรัฐวิสาหกิจ จำเลยที่ 2 เป็นผู้อำนวยการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 ความรับผิดของจำเลยที่ 2 ต้องบังคับตาม ป.พ.พ. มาตรา 77 ประกอบมาตรา 820 กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว

ฎีกาที่ 3825/2545 เนื่องจากจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในฐานะผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท อ. จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัว

ฎีกาที่ 50/2543 การที่ผู้ร้องเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทจำเลยและเป็นผู้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ ก็เป็นการกระทำในฐานะผู้แทนจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคล เมื่อไม่ปรากฏเหตุอื่นใดที่จะทำให้ผู้ร้องต้องรับผิดเป็นการส่วนตัว ผู้ร้องย่อมไม่ต้องรับผิดเป็นส่วนตัวต่อโจทก์

ฎีกาที่ 5493/2541 จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนิติบุคคลในฐานะนายจ้าง แม้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 จะระบุให้จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 มีฐานะเป็นนายจ้างด้วยก็ตาม แต่เมื่อจำเลยที่ 1 ถึงที่ 5 ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ 1 แล้ว จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 ก็เป็นเพียงผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นตัวการเท่านั้น จำเลยที่ 2 ถึงที่ 5 ไม่ต้องรับผิดเป็นการส่วนตัวหรือร่วมกับจำเลยที่ 1 รับผิดต่อโจทก์

ฎีกาที่ 9948-10129/2539 จำเลยที่ 1 เป็นบริษัท จำกัด เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ 2 เป็นกรรมการและเป็น ผู้แทนของจำเลยที่ 1 ความรับผิดชอบของจำเลยที่ 2 ต้อง บังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 77 ประกอบมาตรา 820 กล่าวคือเมื่อจำเลยที่ 2 กระทำการ ในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 ผู้เป็นตัวการ ต้องผูกพันต่อบุคคลภายนอกในการกระทำของจำเลยที่ 2 ที่ได้กระทำไปภายในวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ 1 โดย จำเลยที่ 2 ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

ฎีกาที่ 3121-3461/2539 ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 2 นียาม คำว่านายจ้างว่ากรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึงผู้มี อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลจำเลยที่ 2 และที่ 3 เป็น กรรมการผู้มีอำนาจทำการแทนจำเลยที่ 1 จึงเป็นนายจ้าง ของโจทก์ทั้งหมดแต่กรณีต้องบังคับตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1167 เมื่อจำเลยที่ 2 และ ที่ 3 เลิกจ้างโจทก์โดยกระทำในขอบอำนาจแห่งฐาน ตัวแทนจึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว

3. ปัญหาการที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบ เป็นการส่วนตัว

การที่ผู้บริหารนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว นั้น ก่อให้เกิดปัญหาแก่ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก เนื่องจากการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างต่างเหมือนกัน กับฟัน ซึ่งย่อมกระทบกระทั่งกันเสมอ ซึ่งผลของการ กระทบกระทั่งนั้น หากนายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลไม่ พอใจลูกจ้างก็อาจทำให้ใช้อำนาจการเป็นนายจ้างกลั่น แกล้งลูกจ้างได้ เช่น กลั่นแกล้งลงโทษลูกจ้าง หรือกลั่น แกล้งไล่ออก

ในการกลั่นแกล้งลูกจ้างนั้น นายจ้างที่เป็นผู้แทนนิติ บุคคลย่อมไม่เกรงกลัวผลของการกลั่นแกล้งลูกจ้าง แม้ ต่อมาศาลแรงงานจะพิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อ ลูกจ้างก็ตาม แต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลย่อมไม่ต้องรับ รับผิดชอบเป็นการส่วนตัว เนื่องจากถือว่าการที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างนั้นเป็นอำนาจในการบริหารของนายจ้างที่แม้จะไม่มี เหตุอันสมควรแต่นายจ้างก็แค่ต้องชำระเงินตาม

กฎหมายแก่ลูกจ้างเท่านั้น และถือว่าการเลิกจ้างลูกจ้าง นั้นเป็นการกระทำภายในขอบอำนาจการเป็นผู้แทนนิติ บุคคล นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เป็นการส่วนตัวตามแนวคิดเรื่องนิติบุคคล

ผลจากการที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลสามารถเลิกจ้าง ลูกจ้างหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการ ส่วนตัวนั้น ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้อำนาจที่ตนมี ในฐานะนายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างได้โดยไม่เกรงกลัวต่อ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่กระทบต่อทรัพย์สิน ส่วนตัวของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล หากแต่เป็นทรัพย์สิน ของบริษัทที่ต้องเสียหาย

4. การวิเคราะห์การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วม รับผิดชอบกับนิติบุคคล

ในอดีตหลักทฤษฎีเกี่ยวกับนิติบุคคลมีขึ้นเพื่อมุ่งให้นิติ บุคคลซึ่งมีสถานะเป็นบุคคลตามที่กฎหมายรับรองต้องรับ รับผิดชอบในการกระทำเพื่อองค์การของตนเอง ส่วนผู้แสดง เจตนาแทนนิติบุคคลหรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นเนื่องจาก ไม่ได้กระทำการก็การเพื่อตนเอง จึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการ ส่วนตัวต่อกิจการที่ตนได้กระทำไปในนามของนิติบุคคล นั้น ทั้งในการทำนิติกรรมและสัญญา บุคคลภายนอก ผู้กระทำสัญญากับนิติบุคคล ก็คาดหมายได้ว่าตนกระทำ สัญญาโดยมุ่งให้ผูกพันนิติบุคคล ส่วนผู้แทนนิติบุคคลก็ เป็นเพียงผู้กระทำการแทนอย่างแนบชิด แต่ในสัญญาจ้าง แรงงานนั้นแตกต่างจากการทำนิติกรรมสัญญาอื่นของนิติ บุคคล เนื่องจากการจ้างแรงงานผู้แทนนิติบุคคลย่อมต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับลูกจ้างตลอดเวลา ทำให้ผู้แทนนิติบุคคล อาจเกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการกระทำของลูกจ้าง ได้ ทั้งสัญญาจ้างแรงงานก็เป็นสัญญาที่นายจ้างมีอำนาจ ต่อรองเหนือกว่าลูกจ้างอย่างมาก ทำให้ผู้แทนนิติบุคคล อาจใช้อำนาจในฐานะนายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างได้ ซึ่งเป็น ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่พบบ่อยในระบบแรงงานสัมพันธ์ ไทย ผู้เขียนจึงทำการวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยนำแนวคิดการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิด กับนิติบุคคลมาใช้ ดังนี้

4.1 การตีความนิยาม นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาแนวคิดการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลจะพบว่า หากตีความหมายตามนิยามคำว่า นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับจะถือว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ถือเป็นนายจ้าง โดยไม่มีบทบัญญัติว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลเช่นไร แต่ตามแนวคำพิพากษาฎีกาได้นำหลักนิติบุคคลมาบังคับใช้ โดยให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อกฎจ้างแต่ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ซึ่งการตีความตามหลักนิติบุคคลนั้น ไม่สอดคล้องกับแนวคิดทางด้านแรงงาน เพราะการจ้างแรงงาน นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลย่อมถือเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างโดยตรง ดังนั้น การเป็นดำรงตำแหน่งเป็นนายจ้างของผู้แทนนิติบุคคลย่อมแบ่งแยกไม่ออกระหว่างความรู้สึกของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาที่อาจมีอารมณ์ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจลูกจ้างได้ กับผู้แทนนิติบุคคลที่กระทำการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลอย่างเดียวโดยไม่นำเอาความรู้สึกหรือส่วนได้เสียโดยตรงของตนเองมาเกี่ยวข้อง

4.2 การให้การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาจ้างผู้แทนนิติบุคคลกลั่นแกล้งหรือใช้อำนาจเกินสมควร

การที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลถือเป็นบุคคลสองสถานะที่ไม่สามารถแยกได้ว่าการกระทำเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานใด เช่น การลงโทษทางวินัย หรือการเลิกจ้าง เป็นกระทำตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลโดยแท้ตามอำนาจการบริหารของนายจ้าง หรือเป็นการกระทำการกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยอาศัยอำนาจของผู้แทนนิติบุคคล ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ผู้แทนนิติบุคคลควรจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อกฎจ้างด้วยเพื่อให้ผู้บริหารนิติบุคคลมีความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแนวคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลมีหลากหลาย แต่ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำแนวความคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อกฎจ้างเป็นการส่วนตัว เนื่องจากสอดคล้องกับ

นิยามคำว่า นายจ้าง ในกฎหมายแรงงานที่บัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคล เป็นนายจ้าง มิใช่เป็นเพียงตัวแทนหรือผู้แทนของนิติบุคคลดังเช่นทฤษฎีที่นิติบุคคลกำหนด ซึ่งผลจากการที่กฎหมายแรงงานไทยบัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้างนี้ จึงยกเว้นหลักนิติบุคคลตามทฤษฎีองค์ค้ำพหรือทฤษฎีสัมมุติได้ อย่างไรก็ตามในการรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลนั้น เมื่อนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อกฎจ้างไปแล้ว ก็ย่อมรับช่วงสิทธิมาไล่เบียดกับนิติบุคคลได้เต็มจำนวน จึงถือเสมือนว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ได้รับผิดเป็นการส่วนตัวตามหลักนิติบุคคล

ทั้งนี้ การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลจะส่งผลดีคือ ให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้ความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะนายจ้างต่อกฎจ้างด้วย

4.3 ขอบเขตการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคล แต่ไล่เบียดกับนิติบุคคลได้

การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อกฎจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนิติบุคคลได้ มีขอบเขต ดังนี้

#### 4.3.1 กรณีเอกชน

นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อกฎจ้างเป็นการส่วนตัว ในฐานะลูกหนี้ร่วม แต่เมื่อนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบต่อกฎจ้างไปเพียงใดแล้ว ก็ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบียดกับนิติบุคคลได้ทั้งหมด เช่น บริษัทสิรินดาโดยนางแก้ว ได้เลิกจ้างนางหม่อมโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ดังนั้น นางหม่อมย่อมมีสิทธิฟ้องให้บริษัทสิรินดาและนางแก้วรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้ โดยเมื่อศาลมีคำพิพากษาให้นางหม่อมชนะคดีแล้ว นางหม่อมก็สามารถบังคับคดีกับทรัพย์สินของบริษัทสิรินดาในฐานะนายจ้างนิติบุคคล และทรัพย์สินของนางแก้วในฐานะนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลได้ แต่เมื่อนางแก้วชำระเงินตามคำพิพากษาให้แก่

นางหม่อมไปแล้ว นางแก้วยอมรับช่วงสิทธิมาเรียกให้บริษัทสิทธิดาชำระหนี้แก่ตนได้ทั้งหมด

#### 4.3.2 กรณีรัฐวิสาหกิจ

กรณีรัฐวิสาหกิจ จะแบ่งออกเป็นรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา กับรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น ดังนี้

1) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 นั่น คือ ลูกจ้างต้องฟ้องรัฐวิสาหกิจให้รับผิดชอบ ส่วนรัฐวิสาหกิจจะไล่เบี้ยผู้แทนนิติบุคคลได้เฉพาะกรณีที่กระทำการไปด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

2) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น

ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น เช่น บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด จะเป็นไปตามหลักกฎหมายเอกชน นั่นคือ การให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ให้รับช่วงสิทธิไปไล่เบี้ยกับนิติบุคคลได้

#### แนวทางการแก้ไขปัญหาคความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

ความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคลนั้นได้มีหลักทฤษฎีว่าด้วยความเป็นนิติบุคคลกำหนดไว้ โดยมีทฤษฎีองค์การกายภาพ (Organic Theory) ที่ถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลมีสถานะเป็นผู้แทน (representative) ซึ่งถือเสมือนเป็นอวัยวะที่สำคัญของนิติบุคคล โดยไม่อาจแบ่งแยกออกจากนิติบุคคลได้ การกระทำของผู้แทนนิติบุคคลจึงกระทำในฐานะเป็นบริษัทเอง และทฤษฎีสมมุติ (Fiction Theory) ที่ถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็นตัวแทนของนิติบุคคล ดังนั้นหากผู้แทนนิติบุคคลกระทำการนอกขอบอำนาจของนิติบุคคล การกระทำนั้นจะไม่ผูกพันนิติบุคคล

ผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว เว้นแต่นิติบุคคลจะให้สัตยาบันหรือกฎหมายปิดปากไม่ให้ปฏิเสธว่าผู้แทนนิติบุคคลไม่มีอำนาจ

อย่างไรก็ตามแม้ตามหลักนิติบุคคล ผู้แทนนิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำภายในขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลก็ตาม แต่ตามกฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง และไม่มีบทบัญญัติใดจำกัดความรับผิดชอบของนายจ้างไว้ว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบเพียงใด จึงต้องตีความว่านายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อนายจ้างนิติบุคคลโดยส่วนตัวด้วยตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติ ซึ่งจะมีผลดีต่อลูกจ้าง นั่น คือ ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลระมัดระวังในการปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการลงโทษ หรือการเลิกจ้างลูกจ้างมากกว่าในปัจจุบัน ที่บางกรณีพบว่า ผู้บริหารบริษัทใช้อำนาจในฐานะผู้แทนนิติบุคคลกลั่นแกล้งลูกจ้าง

การนำแนวคิดการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำแนวความคิดในการให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลต่อลูกจ้างเป็นการส่วนตัว แต่ใช้สิทธิไล่เบี้ยกับนิติบุคคลได้ เนื่องจากสอดคล้องกับนิยามคำว่า นายจ้าง ในกฎหมายแรงงาน และจะส่งผลดีคือ ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้ความระมัดระวังในการใช้อำนาจในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างด้วย ทั้งนี้เมื่อผู้แทนนิติบุคคลไล่เบี้ยกับนิติบุคคลแล้วก็ไม่เกิดความเสียหายแก่ผู้แทนนิติบุคคลอีก จึงถือเสมือนว่า นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลไม่ได้รับผิดเป็นการส่วนตัวตามหลักนิติบุคคลด้วย

## 6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 5.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอให้หน่วยงานของรัฐผู้มีหน้าที่นิติบัญญัติสามารถนำข้อเสนอของงานวิจัยชิ้นนี้ไปแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล

### 5.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาโดยเทียบเคียงความรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลในต่างประเทศที่มีระบบกฎหมายคล้ายคลึงกับประเทศไทยเพื่อสามารถนำมาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทในสังคมไทย

## 7. เอกสารอ้างอิง

- [1] คุณาพจน์ สุขกุล, “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการบริหารจัดการของกรรมการบริษัทจำกัด,” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548. (วิทยานิพนธ์)
- [2] ปิยะพล สำเร็จ, “ความรับผิดชอบของนิติบุคคลในการทำละเมิดโดยตรง,” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541. (วิทยานิพนธ์)
- [3] Dada, J. A. (n.d.). The Organic Theory as a Basis of Corporate Liability. retrieve from <http://dspace.unijos.edu.ng/handle/10485/22>
- [4] What Are Corporations. retrieve from. <http://www.malcolm.id.au/honours/chap1.html>. (เว็บไซต์)