



พรเทพ ทวีภักย์ธน

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคลากร
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ใครต้องรับผิดชอบ ต่อลูกจ้าง ในกรณีรับเหมาค่าแรง

โดย ปกติแล้วสถานประกอบการที่มีงานต้องดำเนินการผลิตหรือมีงานอันเป็นธุรกิจที่ต้องใช้คนทำงาน ก็ต้องว่าจ้างลูกจ้างมาทำงานนั้น แต่ถ้าสถานประกอบการใดผู้ประกอบการมีได้ว่าจ้างลูกจ้างมาทำงานเอง หรือว่าจ้างเพียงบางส่วน หากได้มอบหมายให้บุคคลใดๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานนั้น กฎหมายบัญญัติให้ถือว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นนายจ้างของคนงานที่มาทำงานเหล่านั้นด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเข้ามาควบคุมดูแลการทำงานของคนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ และไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ดังที่ปรากฏตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551 มาตรา 11/1 บัญญัติว่า **“ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว”** เมื่อมาพิจารณาข้อความคำว่า **“โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ”** แล้วจะเห็นได้ว่า หมายเฉพาะถึงคนที่มาทำงานนั้นผู้ประกอบการได้ให้ทำงานในส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต คือเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตเป็นต้นไปจนถึงสิ้นสุดการผลิตหรืองานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในธุรกิจ หากสถานประกอบการนั้นประกอบกิจการประเภทพาณิชย์กรรมหรือประเภทบริการ ให้ดูที่กิจการอันเป็นวัตถุประสงค์หลักของสถานประกอบการนั้น ดังนั้นหากคนที่มาทำงานนั้นได้มาทำงานอันมิใช่ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ เช่น บริษัทรับจ้างจัด และดูแลสวนส่งคนมาทำงาน

จัดดูแลสวนในสถานประกอบการผลิตอาหารสัตว์ กรณีเช่นนี้ก็ไม่ต้องนำบทบัญญัติมาตรานี้มาใช้บังคับ

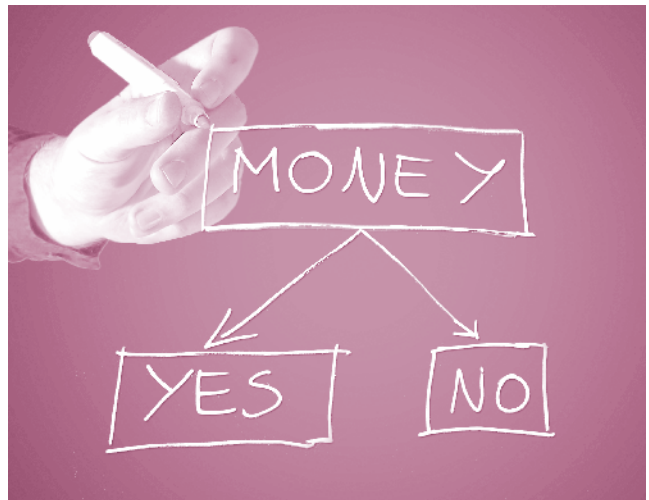
เมื่อกฎหมายถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว **ผู้ประกอบการก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ทุกมาตรา ต่อคนที่มาทำงานนั้น** ดังเช่นลูกจ้างของผู้ประกอบการนั้น ทั้งนี้ไม่ว่าคนที่มาทำงานจะมีสถานะเป็นลูกจ้างของบุคคลที่จัดหาคนมาทำงานในสถานประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม ในกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติต่อไปว่า **“ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มาทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับ**



สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ แสดงว่าบทบัญญัติในส่วนนี้ใช้บังคับเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มี **“ลูกจ้างเหมาค่าแรง”** ซึ่งยังไม่มีความหมายไว้โดยเฉพาะว่าหมายถึงลูกจ้างประเภทใด จึงต้องแปลไปตามลักษณะของบทบัญญัติในวรรคแรก และในความหมายที่เรียกขานกันทั่วไปซึ่งหมายถึง **“ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง”** ในสถานประกอบกิจการที่ได้จ้างลูกจ้างเพื่อมาทำงานในกิจการของตนเองทั้งหมด แต่งานบางประเภทหรืองานในบางหน่วยงานสถานประกอบกิจการได้ว่าจ้างบุคคลหนึ่งบุคคลใดให้จัดคนมาทำงานในจำนวนคนที่ตกลงกันได้โดยจ่ายค่าจ้างเหมาให้แก่บุคคลนั้น เพื่อให้บุคคลนั้นไปจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานเอง สถานประกอบกิจการดังกล่าวจึงมีคนทำงาน 2 ประเภท คือ ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้นโดยตรง ซึ่งบทบัญญัติใช้คำว่า **“ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง”** และลูกจ้างของบุคคลที่มารับเหมาค่าแรง ซึ่งบทบัญญัติใช้คำว่า **“ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง”** ในสถานประกอบกิจการที่มีคนงาน 2 ประเภทดังกล่าว ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ ซึ่งหมายถึงปฏิบัติด้วยตนเองหรือจัดการให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรานี้ โดยให้คนทำงานทั้งสองประเภทที่ทำงานในลักษณะเดียวกันได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และบทบัญญัติของกฎหมายนี้ หากผู้ประกอบกิจการมิได้ปฏิบัติตาม จะมีความผิดทางอาญาร่วมอยู่ด้วยตามมาตรา 144/1 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว จึงมีคำถามว่า หากนายจ้างผู้ประกอบกิจการ ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างตรงของตนเอง นายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาค่าแรงต้องรวมรับผิดชอบกับนายจ้างผู้ประกอบกิจการตามมาตรา 11/1 วรรคสองนี้ด้วยหรือไม่ เรื่องนี้ได้ขึ้นสู่ศาลฎีกา และศาลฎีกาได้วินิจฉัยมาแล้วว่า **บทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสองนี้ บัญญัติให้เฉพาะเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการเท่านั้น ที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หาได้บังคับให้นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นต้องปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่**

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจจำนวนประทุมปรึกษาแล้ว ขอให้จริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันได้ความว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 35 และ 74 ถึง 79 จำเลยที่ 3 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 36 ถึง 73 จำเลยที่ 4 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 80 ถึง 83 จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดคนมาทำงานให้จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 จัดส่งโจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าคนไปทำงานกับจำเลยที่ 1 โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าเป็นลูกจ้างเหมาค่าแรงที่เข้าทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 แต่



ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ที่ทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์เช่นเดียวกัน มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ว่า จำเลยที่ 2 ต้องร่วมกับจำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรรคสองหรือไม่ **เห็นว่ามาตรา 11/1 วรรคสองบัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นเฉพาะจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึง 28 ที่ 30 ถึงที่ 35 และที่ 74 ถึง 79 และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ** สำหรับจำเลยที่ 3 และที่ 4 ซึ่งอุทธรณ์มาในทำนองเดียวกันกับอุทธรณ์จำเลยที่ 2 ข้างต้น แม้จำเลยที่ 3 และที่ 4 จะไม่ได้ให้การต่อสู้ไว้ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ร้อยละของประชาชน ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรวินิจฉัยให้เห็นว่าจำเลยที่ 3 และที่ 4 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ในการดำเนินการให้โจทก์ดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการเช่นกัน

บทสรุปส่งท้าย จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีนี้เป็นเรื่องที่น่ายินดีกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อตนเองอย่างไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน นายจ้างประกอบกิจการต้องหันมาดูแลลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอย่างจริงจังเสียที เพราะผลตามคำพิพากษาของต้นได้ชี้ให้เห็นแล้วว่านายจ้างประกอบกิจการต้องรับผิดชอบทั้งหมด เพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่า ให้เฉพาะผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นเฉพาะนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง 