

# ผู้แทนนิติบุคคลในกฎหมายแรงงาน ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนตัว



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล  
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



**ความ** รับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคลตามกฎหมายนั้น เนื่องจากนิติบุคคลเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นมา ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องมีผู้แทนนิติบุคคลเป็นหัวใจของนิติบุคคลที่จะกระทำการใดๆ เพื่อนิติบุคคลนั้น **ดังนั้นกิจการที่ผู้แทนนิติบุคคลได้กระทำต่อบุคคลภายนอกในขอบอำนาจจะถือเป็นการกระทำของนิติบุคคลเอง นิติบุคคลจึงต้องรับผิดชอบในกิจการนั้นต่อบุคคลภายนอก ส่วนกรรมการไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว** จากแนวความคิดนี้เป็นการสอดคล้องกับหลักการจัดการนิติบุคคลที่ถือว่ากิจการที่เป็นนิติบุคคลนั้นเมื่อสถานะเป็นนิติบุคคลแล้วย่อมแยกสิทธิหน้าที่ทรัพย์สิน และความรับผิดชอบต่างหากจากตัวเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น โดยมีผู้แทนนิติบุคคลเป็นเพียงผู้แสดงเจตนาแทนนิติบุคคลนั้น ดังนั้น เมื่อบุคคลภายนอกใดมีสิทธิเรียกร้องต่อนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเกิดจากนิติเหตุหรือนิติกรรมก็ย่อมจะต้องเรียกให้กิจการที่เป็นนิติบุคคลรับผิดชอบ แต่จะเรียกให้ผู้แทนนิติบุคคลรับผิดชอบไม่ได้

โดยแนวความคิดนี้ถือว่า นิยามที่กฎหมายแรงงานระบุว่า นายจ้าง หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วยนั้น ซึ่งแท้จริงแล้วนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลมิใช่ผู้สมควรต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล เนื่องจากหลายบริษัท ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลก็เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลเช่นกัน แต่เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง

ผู้บริหารนิติบุคคล นายจ้างตามนิยามของกฎหมายแรงงาน และตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา จึงหมายความว่าตั้งแต่ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และนายจ้างที่เป็นผู้กระทำการแทนนิติบุคคลด้วย ซึ่งในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลนั้น ผู้ที่เป็นนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างคือนิติบุคคล แต่การแสดงเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลให้กระทำการใด หรือไม่กระทำการใด รวมทั้งการตีความเจตนาของนายจ้างนิติบุคคลต้องพิจารณาจากการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล จึงมีปัญหากับการร่วมรับผิดชอบของนายจ้างผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในคดีแรงงานว่า ผู้กระทำการแทนนิติบุคคลควรร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างนิติบุคคลในขอบเขตเท่าใด

สำหรับความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริษัท หรือผู้แทนนิติบุคคลนั้นตามกฎหมายแรงงานจะไม่ได้บัญญัติความรับผิดชอบไว้เป็นการเฉพาะว่า ผู้แทนนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเพียงใด



โดยจะต้องร่วมรับผิดชอบหรือไม่ และหากต้องร่วมรับผิดชอบจะต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวหรือไม่ จากแนวคำพิพากษาฎีกาที่ผ่านมาการรับผิดชอบของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล จะนำหลักเรื่องนิติบุคคลมาบังคับใช้โดยถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็นเพียงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเท่านั้น ในการรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาว่าผู้แทนนิติบุคคลกระทำการภายในขอบอำนาจของนิติบุคคล แม้กฎหมายจะกำหนดให้ผู้แทนนิติบุคคลเป็นนายจ้าง รวมทั้งกำหนดให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายหรือตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากการจ้างแรงงานมาเป็นพนักงานของนิติบุคคล เป็นการจ้างแรงงานเพื่อมาใช้ดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลเองโดยแท้ ดังนั้นตามแนวคำพิพากษาฎีกาจะถือว่า การกระทำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานทั้งหมดของนิติบุคคลนั้นถือเป็นขอบอำนาจของนิติบุคคล ดังนั้นหากนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นการจ้างแรงงาน การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เหล่านี้จึงล้วนแต่เป็นขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลทั้งสิ้น แม้การกระทำของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคลจะทำให้นิติบุคคลถูกฟ้องร้อง หรือถูกเจ้าพนักงานของรัฐมีคำสั่งให้ดำเนินการทางด้านแรงงาน แต่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลก็ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

**คำพิพากษาฎีกาที่ 50/2543** ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน วินิจฉัยว่า “ผู้ร้องอุทธรณ์ว่า ผู้ร้องมีความจำเป็นเพื่อยังให้ได้รับความรับรอง ค้ำประกันหรือบังคับตามสิทธิของผู้ร้อง และมีส่วนได้เสียในผลแห่งคดี ในฐานะผู้ร้องเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัทจำเลย เป็นนายจ้างผู้เลิกจ้างโจทก์ และเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลย ย่อมมีสิทธิขอเข้าเป็นจำเลยร่วมได้ เห็นว่าจำเลยเป็นบริษัทจำกัด มีฐานะเป็น

นิติบุคคลแยกต่างหากจากผู้ร้อง แม้ผู้ร้องจะเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลย แต่การที่จำเลยจะต้องรับผิดชอบโจทก์หรือไม่ ไม่มีผลโดยตรงต่อผู้ร้อง ส่วนการที่ผู้ร้องเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทจำเลย และเป็นผู้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ ก็เป็นการกระทำในฐานะผู้แทนจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคล เมื่อไม่ปรากฏเหตุอื่นใดที่จะทำให้ผู้ร้องต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ผู้ร้องย่อมไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวต่อโจทก์ ผู้ร้องจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาเป็นคู่ความเพื่อยังให้ได้รับความรับรองค้ำประกันหรือบังคับตามสิทธิ และไม่มีส่วนได้เสียในผลแห่งคดีไม่อาจขอเข้าเป็นจำเลยร่วมได้ศาลแรงงานกลางสั่งยกคำร้องขอแล้ว อุทธรณ์ของผู้ร้องฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาฎีกาที่ 10510-10512/2546 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีคงมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยแต่เพียงว่า จำเลยที่ 2 จะต้องร่วมกับจำเลยที่ 1 รับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสามด้วยหรือไม่ เห็นว่าคดีนี้เป็นคดีที่โจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นคนหางานฟ้องเรียกเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นบริษัทผู้จัดหางานเรียกเก็บไปจากโจทก์ทั้งสามคืน ตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 มาตรา 46 โจทก์ทั้งสามไม่ได้ฟ้องให้จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนิติบุคคลรับผิดชอบในฐานะที่จำเลยที่ 1 เป็นนายจ้าง

**จึงไม่อาจนำความในมาตรา 5 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาปรับใช้เพื่อบังคับให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 ซึ่งเป็นเพียงกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 และเป็นตัวแทนของจำเลยที่ 1 ต้องร่วมรับผิดชอบในฐานะที่เป็นนายจ้างด้วย** กรณีต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 1167และมาตรา 820, 821 **เมื่อจำเลยที่ 2 และที่ 3 กระทำการแทนจำเลยที่ 1 ในขอบอำนาจ จำเลยที่ 2 และที่ 3 จึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว** ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยที่ 2 ร่วมกับจำเลยที่ 1 รับผิดชอบต่อโจทก์ทั้งสาม ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ชื่อนี้ฟังขึ้น

**บทสรุปสังคาย** การที่ผู้บริหารนิติบุคคลไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวนั้น ก่อให้เกิดปัญหาแก่ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก เนื่องจากการทำงานนายจ้าง และลูกจ้างต่างเหมือนกันกับพื้นที่ซึ่งย่อมมีการกระทบ กระทั่งกันเสมอ ซึ่งผลของการกระทบกระทั่งกันนั้น หากนายจ้างซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลไม่พอใจลูกจ้างก็อาจทำให้ใช้อำนาจการเป็นนายจ้างกดดันแก่งลูกจ้างได้ เช่น การกดดันแก่งลงโทษลูกจ้าง หรือกดดันแก่งไล่ออก ผลจากการที่นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลสามารถเลิกจ้างลูกจ้างหรือกดดันแก่งลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวนั้น ทำให้นายจ้างผู้แทนนิติบุคคลใช้อำนาจที่ตนมีในฐานะนายจ้างกดดันแก่งโดยไม่เกรงกลัวต่อความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่กระทบต่อทรัพย์สินส่วนตัวของนายจ้างผู้แทนนิติบุคคล หากแต่เป็นทรัพย์สินของบริษัทที่ต้องเสียหาย 

