

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1856/2561

นายทอด้ อัลเบิร์ต เพท หรือนายทอด้ อัลเบิร์ต เพ็ตโจทก์ บริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เคเอสพี จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54, พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

ที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยเกินไปกว่าพยานหลักฐาน เนื่องจากตามหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่โจทก์ เอกสารหมาย ล.46 ประกอบกับที่ อ. พยานจำเลยเบิกความตอบทนายโจทก์โดยศาลอนุญาตว่าบริษัท ว. เป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้าง จึงฟังข้อเท็จจริงได้เพียงว่า บริษัท ว. เป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น เงินที่นำมาจ่ายเป็นค่าจ้างอาจเป็นของจำเลยก็ได้ กับที่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์มิได้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยและทำงานอย่างอิสระ ไม่ถูกต้องเพราะตามลักษณะงานของโจทก์ที่ต้องอยู่ที่ฐานขุดเจาะน้ำมันมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากงานอื่น ๆ กับที่ อ. เบิกความว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ที่ฐานขุดเจาะน้ำมันจะมีการกำหนดวันทำงานหรือวันหยุดแตกต่างจากพนักงานประจำสำนักงานได้ เป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง เป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

คำพิพากษา

คดีนี้ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทในประเด็นแรกว่า "โจทก์กับจำเลยมีนิติสัมพันธ์ฉันลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างกันหรือไม่" และตามคำให้การของจำเลยนอกจากจะให้การต่อสู้ว่าจำเลยไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์แล้ว ยังให้การต่อสู้ว่าจำเลยไม่ใช่ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างอีกด้วย ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยในประเด็นว่าโจทก์กับจำเลยมีนิติสัมพันธ์ฉันลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างกันหรือไม่ตามที่กำหนดไว้ดังกล่าว นอกจากจะต้องวินิจฉัยว่าจำเลยเป็นนายจ้างผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์หรือไม่แล้ว ยังต้องวินิจฉัยว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัท อ. หรือไม่ด้วย เมื่อศาลแรงงานกลางยังมิได้วินิจฉัยในประเด็นหลัง คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางจึงไม่ครบทุกประเด็นแห่งคดี ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย ส่วนบริษัท อ. มีภูมิลำเนาและจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศสิงคโปร์ จำเลยกับบริษัท อ. จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แม้จำเลยกับบริษัท อ. มี ป. เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยกับบริษัท อ. กับมีบริษัท ฮ. เป็นผู้ถือหุ้นอยู่ในบริษัทจำเลย และบริษัท อ. ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นสำนักงานสาขาของบริษัท อ. ไปได้เพราะในทางนิตินัยกฎหมายบัญญัติให้ผู้ถือหุ้นกับนิติบุคคลนั้นแยกออกต่างหากจากกัน โจทก์ยอมรับว่าทำสัญญาจ้างกันในนามของบริษัท อ. ส่วนจำเลยไม่ได้ร่วมลงชื่อเป็นคู่สัญญาด้วย ทั้งการที่โจทก์มาทำงานกับจำเลยในประเทศไทย เป็นการมาทำงาน

ตามคำสั่งของบริษัท อ. ส่วนการที่จำเลยเป็นผู้ติดต่อขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ การหักภาษี ณ ที่จ่าย และการหักเงินประกันสังคมก็ดี ล้วนแต่เป็นการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้โจทก์สามารถทำงานในประเทศไทยได้เท่านั้น พฤติการณ์เช่นนี้ถือไม่ได้ว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ แทนบริษัท อ. ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เมื่อจำเลยไม่ใช่ นายจ้างโจทก์แล้ว ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ โจทก์ฟ้องขอให้ บังคับจำเลยชำระเงิน 5,857,769.70 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของต้นเงิน 4,098,894.78 บาท นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์อุทธรณ์ว่า ศาลแรงงานกลางพิพากษาโดยฟังข้อเท็จจริงว่า บริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เซอร์วิส เซส จำกัด ซึ่งอยู่ที่เมืองฮุสตัน รัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ โดยจำเลยมิได้จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ เป็นการวินิจฉัยเกินไปกว่าพยานหลักฐาน เนื่องจากตาม หลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่โจทก์ เอกสารหมายเลข 46 ประกอบกับที่นางสาวอรรณพ พยาน จำเลยเบิกความตอบทนายโจทก์โดยศาลอนุญาตว่าบริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เซอร์วิส เซส จำกัด เป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างจึงฟังข้อเท็จจริงได้เพียงว่า บริษัทเวทเธอร์ฟอर्ड เซอร์วิส เซส จำกัด เป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น เงินที่นำมาจ่ายเป็นค่าจ้างอาจเป็นของจำเลยก็ได้ กับที่ ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์มิได้ทำงานตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยและทำงาน อย่างอิสระไม่ถูกต้องเพราะตามลักษณะงานของโจทก์ที่ต้องอยู่ฐานชุดเจาะน้ำมันมี ลักษณะเฉพาะแตกต่างจากงานอื่น ๆ และนางสาวอรรณพ พยานจำเลยก็ได้เบิกความว่า พนักงาน ที่ทำงานอยู่ฐานชุดเจาะน้ำมันจะมีการกำหนดวันทำงานหรือวันหยุดแตกต่างจากพนักงานประจำ สำนักงานได้ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย แล้ววินิจฉัยว่าจำเลยจึงไม่ใช่ นายจ้างนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ในข้อนี้เป็นการโต้เถียงดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของ ศาลแรงงานกลาง เป็นการอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่ข้อกฎหมาย จึงเป็นอุทธรณ์ใน ข้อเท็จจริงต้องห้ามอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 54 วรรคหนึ่ง (เดิม) ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ว่า การที่ ศาลแรงงานกลางไม่ได้วินิจฉัยว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัทเวทเธอร์ ฟอर्ड เอเชีย แปซิฟิค พีทีอี จำกัด อันจะถือว่าจำเลยเป็นนายจ้างของโจทก์ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือไม่ เป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น เห็นว่า คดี นี้ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทในประเด็นแรกว่า "โจทก์กับจำเลยมีนิติสัมพันธ์อัน ลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างกันหรือไม่" ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า "...นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และ หมายความว่ารวมถึง (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง..." ด้วย และตามคำให้การของ จำเลยนอกจากจะให้การต่อสู้ว่าจำเลยไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์แล้ว ยังให้การต่อสู้ว่าจำเลยไม่ใช่ผู้ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างอีกด้วย ดังนั้น การที่ศาลแรงงานกลางจะวินิจฉัยใน ประเด็นว่าโจทก์กับจำเลยมีนิติสัมพันธ์อันลูกจ้างกับนายจ้างระหว่างกันหรือไม่ตามที่กำหนดไว้ ดังกล่าว นอกจากจะต้องวินิจฉัยว่าจำเลยเป็นนายจ้างผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่าย ค่าจ้างให้แก่โจทก์หรือไม่แล้ว ยังต้องวินิจฉัยว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัท เวทเธอร์ฟอर्ड เอเชีย แปซิฟิค พีทีอี จำกัด หรือไม่ด้วย เมื่อศาลแรงงานกลางยังมีได้วินิจฉัยใน

ประเด็นหลัง คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางจึงไม่ครบทุกประเด็นแห่งคดี ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 51 วรรคหนึ่ง แต่เนื่องจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติมาแล้วเพียงพอที่จะวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวได้ จึงเห็นสมควรวินิจฉัยโดยไม่ต้องย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยอีก ซึ่งประเด็นว่าจำเลยเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือไม่นั้น โจทก์อุทธรณ์ว่า จำเลยเป็นตัวแทน สาขาหรือบริษัทในเครือของบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด เนื่องจากบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ส่งโจทก์ให้เข้าทำงานกับจำเลยที่ประเทศไทย จำเลยเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับที่อยู่ของโจทก์ ดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์โดยระบุสถานที่ทำงานของจำเลยรวมถึงที่ตั้งสำนักงานสาขา หักเงินประกันสังคมและหักภาษี ณ ที่จ่ายให้โจทก์ ทั้งลักษณะการจ่ายเงินเดือนให้โจทก์นั้น บริษัทจำเลยเป็นผู้แทนดำเนินการเรื่องทำงานในประเทศไทย บริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับสัญญา และบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เซอร์วิสেস จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่เมืองฮุสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มเดียวกัน เป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าจ้าง ทั้งการทำสัญญาจ้าง คู่สัญญามีเจตนาให้สัญญาจ้างมีผลในประเทศไทย จึงถือได้ว่าจำเลยเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด เห็นว่า ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติปรากฏว่า จำเลยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศไทย ส่วนบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด มีภูมิลำเนาและจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในประเทศสิงคโปร์ จำเลยกับบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แม้จำเลยกับบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด มีนายปีเตอร์ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของทั้งจำเลยกับบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด กับมีบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด โฮลดิ้งส์ (สิงคโปร์) จำกัด เป็นผู้ถือหุ้นอยู่ในบริษัทจำเลย และบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ก็ไม่ทำให้จำเลยกลายเป็นสำนักงานสาขาของบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ไปได้ เพราะในทางนิตินัยกฎหมายบัญญัติให้ผู้ถือหุ้นกับนิติบุคคลนั้นแยกออกต่างหากจากกัน การทำสัญญาจ้างกันในคดีนี้ โจทก์ยอมรับว่าทำสัญญาจ้างกันในนามของบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ส่วนจำเลยไม่ได้ร่วมลงชื่อเป็นคู่สัญญาด้วย ทั้งการที่โจทก์มาทำงานกับจำเลยในประเทศไทย เป็นการมาทำงานตามคำสั่งของบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ส่วนการที่จำเลยเป็นผู้ติดต่อขอใบอนุญาตทำงานให้แก่โจทก์ การหักภาษี ณ ที่จ่ายและการหักเงินประกันสังคมก็ดี ล้วนแต่เป็นการดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้โจทก์สามารถทำงานในประเทศไทยได้เท่านั้น พฤติการณ์เช่นนี้ถือไม่ได้ว่าจำเลยเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ แทนบริษัทเวทเฮอร์ฟอร์ด เอเชีย แปซิฟิค ฟิทีอี จำกัด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เมื่อจำเลยไม่ใช่ นายจ้างโจทก์แล้ว ไม่จำต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแก่โจทก์ อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

องค์คณะ

อนันต์ ชุมวิสุตระ · วิชัย เอื้ออังกณากุล · สุนทร ทรงฤกษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) — deka.supremecourt.or.th ·

