

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

หลัก Piercing the Corporate Veil กับคดีแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

หลัก Piercing the Corporate Veil หรือ Lifting the Corporate Veil หรือหลักการเจาะหรือยกม่านนิติบุคคล เป็นหลักการของกฎหมายหุ้นส่วนบริษัทที่ไม่คำนึงถึงสภาพนิติบุคคลของบริษัท เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมของกฎหมายที่กำหนดให้นิติบุคคลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายมีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมายมีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบแยกต่างหากจากบุคคลธรรมดาที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดตั้ง ผู้แทนนิติบุคคล กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการ รวมทั้งพนักงานในระดับต่าง ๆ นอกจากนั้นการเป็นนิติบุคคลอาจมีการรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่ม เช่น การตั้งบริษัทในเครือหลายบริษัท หรือการมีบริษัทแม่และบริษัทลูกในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งแต่ละนิติบุคคลที่จดทะเบียนจัดตั้งขึ้น ต่างก็มีความรับผิดชอบแยกต่างหากจากกันเช่นเดียวกัน กรณีดังกล่าวจึงเป็นช่องทางให้ผู้ที่ไม่สุจริตสามารถใช้ความเป็นนิติบุคคลเป็นเสมือนม่านที่ใช้ปกปิดการกระทำความผิดหรือเป็นที่ซุกซ่อนผลประโยชน์จากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งบางครั้งกฎหมายก็ไม่สามารถคุ้มครองบุคคลผู้สุจริตได้ โดยเฉพาะกรณีที่บริษัทแม่ที่ไม่สุจริต อาจตั้งบริษัทลูกที่มีทุนหรือทรัพย์สินเพียงเล็กน้อยเพื่อใช้เป็นผู้ทำนิติกรรมต่าง ๆ แทนบริษัทแม่และบริษัทอื่นที่อยู่ในเครือเดียวกัน เมื่อมีปัญหาเรื่องนี้สินที่ต้องรับผิดชอบเจ้าหนี้ก็เป็นเพียงบริษัทลูกดังกล่าวที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งก็เป็นผลให้เจ้าหนี้ไม่อาจได้รับชำระหนี้อย่างแท้จริงสำหรับคดีแรงงานก็เคยปรากฏกรณีที่บริษัทในเครือเดียวกันหลายแห่ง ประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มใดหรือคนใดก็หาทางโอนย้ายลูกจ้างดังกล่าวไปรวมกันไว้ในบริษัทในเครือแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วให้บริษัทนั้นเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว เมื่อลูกจ้างดังกล่าวไปฟ้องต่อศาลแรงงานก็ปรากฏว่าบริษัทที่เลิกจ้างนั้นไม่มีทรัพย์สินใดที่จะจ่ายให้ แม้จะถูกบังคับคดีก็ไม่มีทรัพย์สินให้ขายทอดตลาดเพื่อนำเงินมาชำระแก่ลูกจ้างได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีเจาะม่านหรือยกม่านนิติบุคคลเพื่อทะลุเข้าไปจัดการกับบุคคลที่ไม่สุจริตดังกล่าว

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

¹ เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ดังนั้นเพื่อให้บุคคลธรรมดาต้องรับผิดชอบจากการกระทำของนิติบุคคลด้วย จึงมีการสร้างหลัก Piercing the Corporate Veil ขึ้นโดยศาลของต่างประเทศ ในคดี Salomon V. Salomon & Co. Ltd. (1897) AC 22 ศาลของประเทศอังกฤษวินิจฉัยกรณีที่ผู้ถือหุ้นได้จัดตั้งบริษัทขึ้นและเป็นผู้ควบคุมการดำเนินการของบริษัท ต่อมาได้ให้บริษัทที่จัดตั้งขึ้นรับซื้อกิจการของตนและออกหุ้นกู้เป็นประกันการชำระหนี้ดังกล่าวให้แก่ตนเอง เมื่อบริษัทนี้ล้มละลาย เจ้าหนี้อื่นของบริษัทจึงไม่สามารถเรียกให้บริษัทชำระหนี้ได้และไม่สามารถเรียกให้ผู้ถือหุ้นดังกล่าวที่เป็นผู้ควบคุมการดำเนินการบริษัทอย่างแท้จริงชำระหนี้แก่ตนได้เช่นกัน จึงเกิดปัญหาให้ต้องพิจารณาต่อไปว่า ควรจะสร้างหลักการของกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ที่จะต้องได้รับผลเช่นเดียวกันกับเจ้าหนี้ในคดีนี้หรือไม่ จึงได้มีการสร้างหลักการของ Concealment Principle เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวินิจฉัยกรณีที่มีการใช้นิติบุคคลมาปิดบังอำพรางเจตนาหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งต่อมาเกิดคดีขึ้นคือ Jones V. Lipman (1962) 1 WLR 832 ซึ่งผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจครอบงำบริษัทได้ขายทรัพย์สินของตน และได้โอนทรัพย์สินนั้นให้แก่บริษัทเป็นเจ้าของทรัพย์สินแทน ต่อมา ศาลได้พิพากษาให้ผู้ถือหุ้นดังกล่าวร่วมกับบริษัทชำระหนี้แก่คู่สัญญา โดยศาลเห็นว่าผู้ถือหุ้นใช้ความเป็นนิติบุคคลของบริษัทเป็นเสมือนหุ่นเชิดหรือเกราะกำบังหรือเป็นสิ่งลวงเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามสัญญาเท่านั้น และคดี Southern V. Watson (1940) 2All E.R. 439 ศาลก็ได้วินิจฉัยในทำนองเดียวกัน

ต่อมาประเทศอังกฤษได้ออกกฎหมายตามหลักการของ Piercing the Corporate Veil คือ Company Act 1948 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี 1980 หลังจากนั้นมิตีของ Adam V. Cape Industries Pic [1990] Ch 433 ที่วินิจฉัยหลักการดังกล่าวตามกฎหมายใหม่ และได้มีการสร้างหลัก The Evasion Principle เพื่อใช้สำหรับกรณีที่มีการใช้ความเป็นนิติบุคคลมิใช่เพียงแค่อำพรางการกระทำแต่ยังใช้เพื่อปกป้องบุคคลธรรมดาจากการถูกฟ้องคดีก่อนที่บุคคลนั้นจะเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลอีกด้วย โดยในคดี Lungowe V. Vedanta Resources pic [2019] UKSC 20 ศาลได้วินิจฉัยกรณีบริษัทแม่จัดตั้งบริษัทลูกโดยมีเจตนาฉ้อฉลตั้งแต่แรกหรือเพื่อหลีกเลี่ยงหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งศาลเห็นว่าบริษัทแม่จะต้องรับผิดชอบในหนี้สินนั้นด้วย โดยนำหลักการทั่วไปของกฎหมายละเมิดมาใช้บังคับ สำหรับคดีแรงงาน ศาลอุทธรณ์ของประเทศอังกฤษวางหลักในคดีที่นายจ้างมีหน้าที่ดูแลสุขอนามัยในการทำงานแก่ลูกจ้างตามหลักการของ Duty of Care ในคดี Chandier V. Cape pic [2012] EWCA Civ 525 ซึ่งโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งมีบริษัทจำเลยเป็นเจ้าของ ในระหว่างการทำงานปรากฏว่าโจทก์ป่วยเป็นโรคปอดจากแร่ใยหิน (asbestosis) แต่บริษัทลูกที่เป็นนายจ้างของโจทก์ล้มละลาย

โจทก์จึงฟ้องบริษัทจำเลยเพื่อเรียกค่าเสียหาย ศาลอุทธรณ์วินิจฉัยว่า การที่จำเลยซึ่งเป็นบริษัทแม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทลูกไม่ว่ากรณีใดก็ตาม บริษัทแม่ต้องรับผิดชอบกรณีเกี่ยวกับประเด็นของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานด้วย เป็นความรับผิดชอบของบุคคลที่สามตามหลักกฎหมายละเมิด และพิพากษาให้ลูกจ้างชนะคดีได้รับค่าเสียหายจำนวนหนึ่ง หรือในคดี Gilford Motor Co. Ltd. V. Home Gh.935, C.A. เป็นคดีที่โจทก์กับจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างมีข้อตกลงกันว่า เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงลูกจ้างจะไม่กระทำการใดอันเป็นการแย่งลูกค้าไปจากโจทก์ ต่อมาสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่แล้วดำเนินกิจการแข่งขันและแย่งลูกค้าไปจากโจทก์ เห็นได้ว่าหากเป็นตัวลูกจ้างที่ให้สัญญาไว้กับโจทก์กระทำการดังกล่าว ย่อมเป็นการผิดสัญญาอย่างแน่นอน แต่เมื่อเป็นการกระทำของบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่และเป็นนิติบุคคลต่างหากจะถือเป็นการผิดสัญญาด้วยหรือไม่ ศาลเห็นว่า แม้ว่าบริษัทนั้นจะไม่ได้เป็นคู่สัญญากับโจทก์ แต่การที่จำเลยตั้งบริษัทขึ้นมาเป็นการกระทำเพื่อหลอกลวง จึงเป็นการใช้อุบายเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามสัญญา ทั้งจำเลยและบริษัทที่จำเลยตั้งขึ้นต้องรับผิดชอบต่อโจทก์

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้นำหลักการนี้มาบัญญัติไว้ใน The Model Business Corporation Act 1979 มาตรา 146 ซึ่งกำหนดข้อยกเว้นหลักการจำกัดความรับผิดชอบของผู้ถือหุ้นไว้ สำหรับกรณีที่นำบริษัทไปหาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรม หรือมีการจัดตั้งบริษัทขึ้นมาเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิด หรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเพื่อหลอกลวงฉ้อฉล ศาลในประเทศสหรัฐอเมริกาได้วางหลักการในคดีต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดของหลักหุ่นเชิด (alter ego rule) หรือหลักเครื่องมือ (instrumentality rule) โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีการครอบงำและควบคุมบริษัททั้งด้านนโยบายและการบริหารงานอย่างสมบูรณ์ (unity of interest or ownership) หรือไม่
2. มีการใช้การครอบงำนั้นเพื่อฉ้อฉลหรือกระทำความผิด ผิดฝ่าฝืนหน้าที่หรือความรับผิดชอบตามกฎหมายหรือกระทำเพื่อให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ยุติธรรม (wrongful conduct) หรือไม่
3. การควบคุมหรือฝ่าฝืนดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายหรือการสูญเสีย (proximate cause) หรือไม่

ต่อมา มีคดีที่มีชื่อเสียงมากคือคดี Laya V. Erin Homes, Inc. 352 S.E.2d 93, 97 (W. Va. 1986) ศาลได้วางหลักเพิ่มเติมให้พิจารณาองค์ประกอบ 19 ประการ เพื่อใช้พิจารณาพฤติกรรมที่สามารถนำหลักการ Piercing the Corporate Veil มาใช้ เช่น มีการเคลื่อนกลิ้งกันระหว่างเงินและทรัพย์สินของบริษัทกับของผู้ถือหุ้นหรือไม่ มีการนำเงินหรือทรัพย์สินไปใช้ในกิจการอื่น

ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานของบริษัทโดยบริษัทไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือไม่ มีการแสดงออกต่อบุคคลภายนอกว่าผู้ถือหุ้นจะเป็นคนรับผิดชอบต่อนี้สินของบริษัท เป็นการส่วนตัวหรือไม่ หรือกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลและพนักงานที่มีอำนาจบริหารจัดการ เป็นผู้ควบคุมดูแลกิจการนิติบุคคลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไป หรือนิติบุคคลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปนั้น มีผู้ถือหุ้นหรือผู้บริหารเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันหรือไม่ เป็นต้น โดยมีหลักการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง กับคดีแรงงาน คือ การที่บริษัทและผู้ถือหุ้นได้ว่าจ้างพนักงานคนเดียวกัน หรือการใช้สถานะความเป็นนิติบุคคลของบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดหาลูกจ้าง สินค้าหรือบริการ ให้แก่บุคคลหรือนิติบุคคลอื่นหรือไม่ ซึ่งเป็นหลักการที่น่าจะนำมาใช้ในศาลไทยได้เช่นกัน นอกจากนั้นยังมีคดีแรงงานจำนวนมากที่ใช้หลัก Piercing the Corporate Veil ทั้งในระดับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และระดับศาล โดยกฎหมายหลักที่ใช้คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relation Act (NLRA) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองรายได้แก่ลูกจ้างหลังเกษียณ (Employee Retirement Income Security Act (ERISA) ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานโดยแท้ กฎหมายที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างเป็นส่วนบุคคล คือ Civil Right Act of 1964 กฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางอายุในการทำงาน (Age Discrimination in Employment Act) และได้สร้างหลักการ “นายจ้างเดี่ยว (Single Employer Doctrine) เพื่อพิจารณากรณีที่นิติบุคคลตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปซึ่งมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยง (intertwine) ต่อกัน โดยเฉพาะกรณีที่บริษัทในเครือเดียวกันและมีการควบคุมเบ็ดเสร็จจากบริษัทแม่ จะได้รับการสันนิษฐานว่าเป็น single employer ประกอบกับหลักการ “หุ่นเชิด” (Alter Ego Doctrine) ที่ถือว่าบริษัทกับกรรมการหรือผู้ถือหุ้นมิได้มีสภาพความเป็นบุคคลที่แยกต่างหากจากกัน โดยเด็ดขาด หากแต่เป็นกิจการที่บริษัทดำเนินการเป็นการส่วนตัวของผู้ถือหุ้นหรือกรรมการนั้น เพราะผู้ถือหุ้นหรือกรรมการนั้นอยู่เบื้องหลังบริษัทและใช้สภาพความเป็นนิติบุคคลของบริษัท เสมือนเป็นหุ่นเชิดให้กระทำการใดที่เป็นประโยชน์ส่วนตัวของผู้ถือหุ้นหรือกรรมการนั้น ผู้ถือหุ้นหรือกรรมการนั้นจะต้องร่วมกับบริษัทรับผิดชอบต่อผู้เสียหายมีคดีที่วินิจฉัยตามหลักการ ทั้งสองนี้ คือ คดี CF. Drunkker Communications, Inc. V. NLRB, 700F. 2d 727 (D.C. Cir. 1982) ซึ่งหลักการนี้ได้ถูกนำไปใช้ในคดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีกเป็นจำนวนมาก และหลายลักษณะทั้งการให้นิติบุคคลร่วมรับผิดชอบต่อนิติบุคคลอื่นหรือการให้กรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้นร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคล เป็นต้น

ส่วนประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศเยอรมนีก็ได้วางหลักการ Piercing the Corporate Veil ในกฎหมาย Stock Corporation Act 1965 (Aktiengesetz 1965) และ The Private Limited Companies Act 1980 (GmbHG 1980) โดยใช้แก้ไขปัญหาสำหรับกรณีที่มีการใช้ความเป็นนิติบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมาย หรือเพื่อปิดบังอำพรางความรับผิดชอบของบุคคลธรรมดา ศาลเยอรมนีจะใช้หลักสุจริตประกอบกับหลักการไม่คำนึงถึงสภาพนิติบุคคลมาวินิจฉัยเพื่อความเป็นธรรม นอกจากนั้นในประเทศออสเตรเลีย ศาลได้ยอมรับหลักการดังกล่าว และวางหลักให้พิจารณาใช้ Piercing the Corporate Veil สำหรับกรณีที่ผู้ถือหุ้นใช้บริษัทเป็นเสมือนตัวแทน หรือบริษัทยอมรับการกระทำของผู้ถือหุ้นว่าเป็นการกระทำของบริษัทโดยใช้ความเป็นบริษัทกระทำการฉ้อฉลเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามกฎหมาย เพื่อใช้เสมือนเป็นเกราะกำบังหรือเพื่ออำพรางการกระทำอันแท้จริง หรือใช้กับกรณีที่กลุ่มบริษัทในเครือเดียวกันจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของบริษัทในเครือ หรือใช้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกรณีอื่น โดยมีคดีที่พิจารณาตามแนวทางนี้เช่น คดี Dennis Willcox Pty Ltd V. Federal Commissioner of Taxation (1988) 79 ALR 267 เป็นต้น

ที่ผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้นอาจมีบางท่านค้านว่ากฎหมายหุ้นส่วนบริษัทไทยมีวัตถุประสงค์บางประการในการป้องกันไม่ให้บุคคลธรรมดาผู้สุจริตซึ่งต้องรับผิดชอบดำเนินงานของนิติบุคคลจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่อาจจะผิดพลาดแต่ไม่ได้ทำโดยทุจริตหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการกำหนดบทกฎหมายที่คุ้มครองบุคคลธรรมดาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจและเศรษฐกิจในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งผู้เขียนก็ไม่ปฏิเสธนะครับ และเห็นด้วยว่าควรต้องมีการคุ้มครองเช่นนั้นจริงจึงได้นำเสนอกรณีการใช้หลัก Business Judgment Rule สำหรับการตัดสินใจทางการบริหารงานนิติบุคคลไปในปณิกะเรื่องที่ผ่านมา และเมื่อไปค้นหาทางประวัติศาสตร์ก็พบว่า ในอดีตประเทศสยามก็เคยใช้หลักการจัดตั้งกำปนี (Company) เพื่อให้กำปนีซึ่งเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายต่างประเทศทำสัญญาชุดคลองให้แก่ประเทศสยามแทนการจ้างบุคคลธรรมดาที่เป็นชาวต่างชาติ เพื่อเป็นการเลี่ยงปัญหาจากการฟ้องร้องในอนาคตที่บุคคลธรรมดาซึ่งเป็นชาวต่างชาติจะต้องไปขึ้นศาลกงสุลแทนการขึ้นศาลไทย ภายใต้สนธิสัญญาเบาว์ริง แต่หากเป็นกำปนีซึ่งเป็นนิติบุคคลที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้งขึ้นหากเกิดปัญหาการฟ้องร้องในอนาคตก็ต้องขึ้นศาลไทย ในสมัยนั้นยังไม่มีกฎหมายหุ้นส่วนบริษัท จึงต้องมีการขอพระบรมราชานุญาตจากรัชกาลที่ 5 ซึ่งได้มีพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้งกำปนีชุดคลองแลคูนาสยาม อันถือได้ว่าเป็นนิติบุคคลแรกสุดของประเทศไทย มีชื่อว่า Chartered – Company ซึ่งสามารถเป็นเจ้าของทรัพย์สิน มีอำนาจฟ้องคดีและถูกฟ้อง

คดีได้โดยตรง จึงเท่ากับเป็นการจัดตั้งนิติบุคคลขึ้นมาเพื่อเลี่ยงการฟ้องคดีต่อบุคคลธรรมดาที่เป็นเจ้าของบริษัทนั่นเอง ในปัจจุบันประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 22 ว่าด้วยหุ้นส่วนบริษัท มาตรา 1015 ยังคงหลักการดังกล่าวไว้โดยบัญญัติว่า “ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเมื่อได้จดทะเบียนตามบทบัญญัติลักษณะนี้แล้ว ท่านจัดว่าเป็นนิติบุคคลต่างหากจากผู้เป็นหุ้นส่วน หรือผู้ที่ถือหุ้นทั้งหลาย ซึ่งรวมเข้ากันเป็นห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น” อย่างไรก็ตาม แม้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะไม่มีบทบัญญัติทำนองเดียวกับหลัก Piercing the Corporate Veil แต่ศาลฎีกาได้วางหลักให้ความคุ้มครองแก่บุคคลภายนอกและนิติบุคคลจากการกระทำของผู้แทนนิติบุคคลมาแล้วมากมาย เช่น

1. กรณีที่กรรมการบริษัทกระทำการนอกเหนือวัตถุประสงค์ของบริษัท บริษัทซึ่งเป็นตัวการไม่มีอำนาจกระทำการที่นอกเหนือวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงไม่อาจให้สัตยาบันได้ กรณีนี้กรรมการบริษัทต้องรับผิดชอบในการกระทำนั้นเอง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1032/2482)
2. กรณีที่กรรมการบริษัทกระทำการในขอบวัตถุประสงค์ของบริษัท แต่เกินอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริษัทตามที่ระบุในข้อบังคับซึ่งได้จดทะเบียนไว้ กรณีนี้กรรมการบริษัทต้องรับผิดชอบในการกระทำนั้นเองเช่นกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2375/2559)
3. กรณีที่กรรมการบริษัทกระทำการในขอบวัตถุประสงค์ของบริษัท แต่ทำผิดข้อบังคับในเรื่องอื่นโดยไม่เกินอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริษัทตามที่ระบุในข้อบังคับซึ่งได้จดทะเบียนไว้ กรณีนี้บริษัทอาจให้สัตยาบันได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 304/2518)

นอกจากนั้นศาลฎีกายังเคยนำหลักสุจริตตามมาตรา 5 มาใช้เพื่อความเป็นธรรมในบางคดี เช่น คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3969/2529 โดยมีข้อเท็จจริงว่าโจทก์เช่าซื้อรถยนต์จากห้างหุ้นส่วนจำกัดแห่งหนึ่ง ต่อมาหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัดนั้นได้ตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัดขึ้นมาใหม่อีกแห่งหนึ่ง โดยตัวเองเข้าไปเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ ต่อมามีการโอนกิจการจากห้างหุ้นส่วนจำกัดเดิมมาเป็นของห้างหุ้นส่วนจำกัดใหม่ ดังนี้ ศาลฎีกาเห็นว่าโจทก์สามารถฟ้องห้างหุ้นส่วนจำกัดที่ตั้งขึ้นใหม่ และหุ้นส่วนผู้จัดการนั้นเป็นจำเลยที่ 1 และที่ 2 ได้ เป็นต้น และปัจจุบันมีพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2541 มาตรา 44 ที่นำหลักการของ Piercing the Corporate Veil มาบัญญัติไว้ว่า “ในคดีที่ผู้ประกอบการซึ่งถูกฟ้องเป็นนิติบุคคล หากข้อเท็จจริงปรากฏว่านิติบุคคลดังกล่าวถูกจัดตั้งขึ้นหรือดำเนินการโดยไม่สุจริต หรือมีพฤติการณ์ฉ้อฉลหลอกลวงผู้บริโภค หรือมีการยักยอกทรัพย์สินของนิติบุคคลไปเป็นประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และทรัพย์สินของนิติบุคคลมีไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้ตามฟ้อง เมื่อคู่ความร้องขอหรือศาลเห็นสมควร ให้ศาลมีอำนาจเรียกหุ้นส่วน ผู้ถือหุ้นหรือบุคคลที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินงาน

ของนิติบุคคลหรือผู้รับมอบทรัพย์สินจากนิติบุคคลดังกล่าวเข้ามาเป็นจำเลยร่วม และให้มีอำนาจพิพากษาให้บุคคลเช่นว่านั้นร่วมรับผิดชอบในหนี้ที่นิติบุคคลมีต่อผู้บริโภครได้ด้วย เว้นแต่ผู้นั้นจะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนรู้เห็นในการกระทำความผิดดังกล่าว หรือในกรณีของผู้รับมอบทรัพย์สินนั้นจากนิติบุคคลจะต้องพิสูจน์ได้ว่าตนได้รับทรัพย์สินมาโดยสุจริตและเสียค่าตอบแทน ”

วรรคสอง “ผู้รับมอบทรัพย์สินจากนิติบุคคลตามวรรคหนึ่งให้ร่วมรับผิดชอบไม่เกินทรัพย์สินที่ผู้นั้นได้รับจากนิติบุคคลนั้น ” แม้บทบัญญัตินี้จะไม่ได้ยกเว้นหลักการคุ้มครองความรับผิดชอบของบุคคลธรรมดาในนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหุ้นส่วนบริษัท แต่ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาความรับผิดชอบของหุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น หรือบุคคลที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินงานของนิติบุคคลและผู้รับมอบทรัพย์สินของนิติบุคคล ที่มีต่อผู้บริโภคที่เป็นลูกหนี้ นอกจากนั้นยังมีบทบัญญัติลักษณะทำนองเดียวกันอยู่ในกฎหมายบางฉบับ เช่น พระราชบัญญัติประกันชีวิต พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ที่ให้กรรมการหรือบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทต้องรับผิดชอบร่วมกับบริษัทสำหรับกรณีที่บริษัทกระทำความผิดด้วย เป็นต้น

สำหรับคดีแรงงานเคยมีคำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้รับคดีที่นายจ้างฟ้องลูกจ้างและนิติบุคคลที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นเป็นคดีแรงงาน เช่น

คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ 64/2561 โจทก์บรรยายฟ้องว่าจำเลยที่ 2 เคยทำงานเป็นลูกจ้างโจทก์ ระหว่างการทำงาน จำเลยที่ 2 ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทจำเลยที่ 1 ดำเนินกิจการเช่นเดียวกับโจทก์โดยใช้ข้อมูลความลับของลูกค้าของโจทก์ไปใช้ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 1 และทำให้ลูกค้าของโจทก์เข้าใจว่าจำเลยที่ 1 กับโจทก์เป็นกิจการเดียวกัน อันเป็นการกล่าวอ้างว่าโจทก์กับจำเลยที่ 2 เคยมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่จำเลยที่ 2 ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์ในขณะที่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างและกระทำความผิดต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน สำหรับจำเลยที่ 1 นั้น แม้จำเลยที่ 1 จะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยที่ 2 ก็ตาม แต่โจทก์ฟ้องว่า จำเลยที่ 1 เป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยจำเลยที่ 2 ซึ่งเคยเป็นพนักงานโจทก์เพื่อประกอบกิจการจำเลยที่ 1 โดยดำเนินการเช่นเดียวกับโจทก์ โดยจำเลยที่ 1 ใช้ข้อมูลความลับของลูกค้าของโจทก์ มาใช้ในการประกอบกิจการของจำเลยที่ 1 และทำให้ลูกค้าของโจทก์เข้าใจว่าจำเลยที่ 1 กับโจทก์เป็นกิจการเดียวกัน จึงเป็นการกล่าวอ้างถึงกรณีที่สืบเนื่องมาจากการที่จำเลยที่ 2 ผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ทำไว้แก่โจทก์เช่นกัน คดีระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งสองจึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและ

เป็นคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (1) และ (5)

แต่แม้ว่าจะมีคำวินิจฉัยให้คดีลักษณะดังกล่าวเป็นคดีแรงงาน แต่ในการวินิจฉัยเนื้อหาของคดี ศาลฎีกายังคงมั่นคงในหลักการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักการให้กิจการใดที่กรรมการกระทำไปในหน้าที่ของตน กรรมการไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว เว้นแต่ว่ากิจการใดที่กรรมการกระทำลงโดยปราศจากอำนาจหรือนอกขอบเขตอำนาจของทางบริษัทและนิติบุคคลนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันกรรมการต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวต่อบุคคลภายนอก ในส่วนของผู้ถือหุ้นถือเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรับผิดของนิติบุคคล และกรณีของนิติบุคคลไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลธรรมดาในฐานะผู้จัดตั้งนิติบุคคลหรือผู้แทนนิติบุคคล หรือความสัมพันธ์ระหว่างนิติบุคคลด้วยกันก็จะถือเป็นคนละบุคคลแยกจากกันอย่างค่อนข้างเคร่งครัด โดยไม่นำหลัก Piercing the Corporate Veil หรือ Lifting the Corporate Veil หรือหลักการเจาะหรือยกม่านนิติบุคคลมาใช้ในคดีแรงงาน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10510 - 10512/2546 คนงานฟ้องเรียกเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่จำเลยที่ 1 บริษัทจัดหางานเรียกเก็บไปจากโจทก์ทั้งสามคน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 46 ไม่ได้ฟ้องให้จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นนิติบุคคลรับผิดในฐานะที่เป็นนายจ้าง จึงไม่อาจนำความในมาตรา 5 (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาปรับใช้เพื่อบังคับให้จำเลยที่ 2 และที่ 3 ซึ่งเป็นเพียงกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 และเป็นตัวแทนของจำเลยที่ 1 ต้องร่วมรับผิดในฐานะที่เป็นนายจ้างด้วย กรณีต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1167 และมาตรา 820 และมาตรา 821 เมื่อจำเลยที่ 2 และที่ 3 กระทำการแทนจำเลยที่ 1 ในขอบอำนาจ จำเลยที่ 2 และที่ 3 จึงไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 50/2543 จำเลยเป็นบริษัทจำกัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกต่างหากจากผู้ร้อง แม้ผู้ร้องจะเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทจำเลย แต่การที่จำเลยจะต้องรับผิดชอบต่อโจทก์หรือไม่ มีผลโดยตรงต่อผู้ร้อง ทั้งการที่ผู้ร้องเป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัทจำเลย และเป็นผู้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ ก็เป็นการกระทำในฐานะผู้แทนจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคล เมื่อไม่ปรากฏเหตุอื่นใดที่จะทำให้ผู้ร้องต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ผู้ร้องย่อมไม่ต้องรับผิดชอบเป็นส่วนต่อโจทก์ ผู้ร้องจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาเป็นคู่ความเพื่อยังให้ได้รับความรับรองคุ้มครองหรือบังคับตามสิทธิและไม่มีส่วนได้เสียในผลแห่งคดี ไม่อาจขอเข้าเป็นจำเลยร่วมได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4777/2549 โจทก์ประกอบธุรกิจผลิต นำเข้า ขายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการบริการบนเครื่องบิน โจทก์จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในประเทศไทย มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศไทย และโจทก์ไม่มีสาขาหรือประกอบธุรกิจอยู่ที่ฮ่องกง แม้บริษัท ด. ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่ฮ่องกงจะเป็นบริษัทในเครือของโจทก์ แต่เป็นคนละนิติบุคคลแยกต่างหากจากโจทก์เป็นเอกเทศ ถือไม่ได้ว่าธุรกิจของบริษัท ด. เป็นธุรกิจของโจทก์ และไม่ปรากฏว่าบริษัท ด. ประกอบธุรกิจโดยนำผลิตภัณฑ์ของโจทก์ไปจำหน่าย แม้จะมีผู้ประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัท ด. ก็ไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจของโจทก์ การที่จำเลยเข้าทำงานกับโจทก์โดยที่มีข้อตกลงว่าภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ลาออก จำเลยจะไม่เข้าร่วมทำงานในบริษัทหรือในกิจการอื่นใดที่เป็นการแข่งขันโดยตรงหรือทางอ้อมกับโจทก์ แต่ต่อมาโจทก์ลาออกไปทำงานกับบริษัท ด. แล้วเข้าทำงานกับบริษัท ว. ซึ่งประกอบธุรกิจนำเข้า ส่งออกวัสดุเกี่ยวกับบริการด้านอาหารที่ฮ่องกงภายใน 1 ปี นับแต่ที่ลาออกจากบริษัทโจทก์ จึงไม่เป็นการเข้าทำงานกับบริษัทอื่นที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ การกระทำของจำเลยไม่เป็นการผิดข้อตกลงดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1529/2548 บริษัทเครดิต ฮ. บริษัทเครดิต ส. และจำเลยเป็นบริษัทในเครือเดียวกันแต่จดทะเบียนแยกต่างหากคนละประเทศกัน โจทก์เคยทำงานในบริษัทเครดิต ฮ. ต่อมาได้รับการโอนย้ายมาทำงานกับจำเลย จากนั้นได้โอนย้ายไปทำงานกับบริษัทเครดิต ส. โดยโจทก์ลงลายมือชื่อยอมรับข้อเสนอการจ้างงานตามหนังสือแจ้งการโอนย้ายซึ่งระบุสถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ หนังสือนี้จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทเครดิต ส. กับโจทก์ ดังนั้นบริษัทเครดิต ส. จึงเป็นนายจ้างของโจทก์ แม้ว่าบริษัททั้งสามจะเป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่เดียวกัน แต่เมื่อต่างเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน ย่อมมีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบต่างหากจากกัน เมื่อบริษัทเครดิต ส. เลิกจ้างโจทก์ในขณะที่โจทก์ยังไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยและไม่ปรากฏว่าบริษัทเครดิต ส. กระทำการแทนจำเลย จึงถือไม่ได้ว่าบริษัทเครดิต ส. ได้เลิกจ้างแทนจำเลย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย

อย่างไรก็ตาม มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่แสดงให้เห็นว่ามีการผ่อนคลายหลักความเป็นนิติบุคคลอยู่บ้าง กรณีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างผิดเพราะฟ้องในชื่อนิติบุคคลเดิม และกรณีที่บริษัทจัดหางานรับผิดชอบแทนนายจ้างต่างประเทศ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2731/2529 บริษัทจำเลยจดทะเบียนเลิกบริษัทแล้วจดทะเบียนตั้งบริษัทใหม่ขึ้นมาโดยใช้สถานที่ตั้งบริษัทเดิม โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยไม่อาจรู้ได้ และบริษัทที่ตั้งขึ้นใหม่ก็ได้รับโอนโจทก์กับลูกจ้างอื่นมาทำงานโดยรับโอนอายุการทำงานมาด้วย มิได้ตกลงจ้างกันใหม่แต่อย่างใด แสดงว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัทที่ได้จดทะเบียนตั้งขึ้นใหม่ และโจทก์ก็มุ่งประสงค์ที่จะฟ้องบริษัทที่เป็นนายจ้างของโจทก์ให้รับผิดชอบในค่าชดเชยนั้นเอง แม้จะฟ้องในชื่อเดิมก็มีใช่เป็นเรื่องฟ้องผิดตัว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15025/2558 จำเลยเป็นบริษัทจัดหางานได้ร่วมกับบริษัท ว. ตัวการซึ่งอยู่ที่ต่างประเทศในการทำสัญญาจ้างกับโจทก์ การที่จำเลยให้โจทก์ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างดังกล่าวกับนายจ้างผู้เป็นตัวการโดยจำเลยมิได้ลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างด้วยตนเอง แทนนายจ้างผู้เป็นตัวการ ก็เห็นได้ว่าจำเลยประสงค์จะหลีกเลี่ยงวิธีปฏิบัติตามขั้นตอนของผู้จัดหางานที่จะต้องตรวจสอบและลงนามในสัญญาจ้างดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 จึงต้องถือว่าจำเลยเป็นตัวแทนทำสัญญาจ้างแทนนายจ้างผู้เป็นตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ จำเลยจึงต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้าง แต่โดยลำพังแม้ชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้วตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824

ตามที่คุณเขียนได้นำเสนอมาข้างต้นเพื่อให้เห็นว่าหลัก Piercing the Corporate Veil หรือ Lifting the Corporate Veil หรือหลักการเจาะหรือยกม่านนิติบุคคล สามารถนำมาใช้ในคดีแรงงานได้โดยมีตัวอย่างการใช้ตามคำพิพากษาของศาลต่างประเทศมากมายและเห็นว่าควรนำมาใช้ในคดีแรงงานอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้เสียในมูลหนี้ที่ถูกนายจ้างละเมิดสิทธิพื้นฐานทางแรงงานโดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจที่มีปัญหาในปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดกรณีล้มบนฟูกของผู้บริหารนิติบุคคลหรือผู้ถือหุ้นแล้วปล่อยให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนสำหรับวันนี้คงต้องจบเพียงเท่านี้ครับ แล้วพบกันในเรื่องต่อไป สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

กรกฎาคม 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา