



“เข้าใจ” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555  
สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

เรียบเรียงโดย  
บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์  
9 มิถุนายน 2557

**ประเด็นนำเสนอในเอกสารฉบับนี้**

- (1) ที่มาที่ไปของคำพิพากษา : จุดเริ่มต้นจากคดีหมายเลขแดงที่ มบ.209,227 – 229, 272 – 350/2553 (หน้า 1-4)
- (2) ผลการวินิจฉัยของศาลฎีกา : บทลงโทษจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555 (หน้า 5-12)
- (3) แนวโน้มการจ้างงานในอนาคตหลังมีคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ : ภาพสะท้อนความล้มเหลวอย่างสิ้นเชิงของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1 (หน้า 13-15)

สืบเนื่องจากเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2557 ศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ได้อ่านคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 22326-22404 /2555 เกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรง ตามมาตรา 11/1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มีหลายประเด็นที่น่าสนใจ

อย่างไรก็ตามในเบื้องต้นต้องเข้าใจก่อนว่า มาตรา 11/1 ได้บัญญัติไว้ว่า

“ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

ดังนั้นเมื่อมีการตีความมาตราดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า<sup>1</sup>

- ถ้าจะเข้ามาตรา 11/1 ต้องทำงานในขั้นตอนการผลิตสินค้าหรือในขั้นตอนธุรกิจหลักปัจจุบัน (ช่วยจำหน่ายสินค้า / ให้บริการลูกค้า) ดังนั้นกรณีมาตรา 11/1 นี้จึงไม่คุ้มครอง (1) ในสถานประกอบกิจการ ไม่มีการจ้างเหมาค่าแรง มีแต่จ้างโดยตรง (2) ในสถานประกอบกิจการไม่มีการจ้างโดยตรง มีแต่จ้างเหมาค่าแรง (3) ลักษณะงานระหว่างจ้างโดยตรงกับจ้างเหมาค่าแรงแตกต่างกัน

- งานในลักษณะเดียวกัน หมายถึง งานที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงกับงานที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบกิจการทำมีลักษณะเดียวกัน โดยอาจพิจารณาจากลักษณะงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน หรือ

<sup>1</sup> เรียบเรียงจากฉบับพิพจน์การเคลื่อนไหวแรงงาน 2551 โดย บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ

อำนาจหน้าที่ เช่น งานตัด งานเย็บ งานประกอบ งานตรวจสอบ คุณภาพงานบัญชี งานธุรการ งานช่าง งานเก็บข้อมูล งานขาย เป็นต้น

- สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการ<sup>2</sup> หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงาน หรือ ลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ หอพัก สิทธิในการได้หยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน สิทธิการได้รับเงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น การได้โดยสารรถรับส่งที่นายจ้างจัดให้ การได้รับชุดทำงานจากนายจ้าง เป็นต้น

- เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบ คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาทำงาน ทักษะฝีมือ คุณภาพของงานหรือปริมาณของงาน เป็นต้น ดังนั้นหากลูกจ้างทั้งสองประเภทมีคุณสมบัติเหมือนกันจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการภายใต้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน เช่น ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานในลักษณะเดียวกัน มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน ผลิตผลของงานอยู่ในระดับเดียวกัน เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการชุดทำงานให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงปีละ 2 ชุด ก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสวัสดิการชุดทำงานปีละ 2 ชุด เช่นกัน มิฉะนั้นอาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ

### (1) ที่มาที่ไปของคำพิพากษา : จุดเริ่มต้นจากคดีหมายเลขแดงที่ มบ.209,227 – 229, 272 – 350/2553

สืบเนื่องจากเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2553 ศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ มบ.209, 227–229, 272–350/2553

สามารถสรุปสาระสำคัญของคำพิพากษาได้ดังนี้<sup>3</sup>

(1.1) โจทก์ ได้แก่ ลูกจ้างเหมาแรงงาน จำนวน 83 คน ส่วนจำเลยที่ 1 คือ สถานประกอบการที่เป็นผู้ว่าจ้างเหมาค่าแรง ในที่นี้ คือ บริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์)<sup>4</sup> จำกัด และจำเลยที่ 2-4 คือ บริษัทรับจ้างเหมาค่าแรง จำนวน 3

<sup>2</sup> ทศน์พงษ์ สกุดคู (2557) อธิบายว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ หมายถึงรวมถึง ทั้งค่าจ้าง สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างที่ลูกจ้างได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ โบนัส รถรับส่ง ฯลฯ ดังนั้นหากสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ประกอบการได้ให้กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตนโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการให้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง , ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน , สัญญาจ้าง ผู้ประกอบการกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงาน “ในลักษณะเดียวกัน” นั้น ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน

เช่นเดียวกับคำอธิบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2552) ที่อธิบายว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ หมายความว่ารวมถึง ค่าตอบแทน หรือรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นการจ่ายเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง สำหรับคำว่า “สภาพการจ้าง” เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>3</sup> เรียบเรียงจากคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ มบ.209,227 – 229, 272 – 350/2553 ศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ลงวันที่ 28 ธ.ค. 2553 และเอกสารอัดสำเนาเรื่อง กรณีศึกษาการจ้างเหมาแรงงาน มาตรา 11/1 นายจ้างพร้อมรับมือจริงหรือ โดยไพบุลย์ ธรรมสถิตมัน (2554)

บริษัทตามลำดับ ได้แก่ บริษัททิตาราม เอ้าท์วอร์สซิง จำกัด บริษัทเอ ทีเอ็ม วัน อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล เซอร์วิส จำกัด และ บริษัทเฮท อาร์ ดีเจท จำกัด

(1.2) จำเลยที่ 2 ถึงจำเลยที่ 4 ส่งโจทก์ทั้ง 83 คน ไปทำงานกับจำเลยที่ 1 โดยงานที่ทำมีลักษณะเช่นเดียวกับงานของพนักงานจำเลยที่ 1 ที่ได้จ้างโดยตรง คือ ผลิตชุดคลัตช์รถจักรยานยนต์ ซึ่งทั้งลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงและบรรดาโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ทำงานผลิตชิ้นงานดังกล่าวเหมือนกัน

(1.3) จำเลยที่ 1 ไม่ได้จัดสวัสดิการให้โจทก์ทั้ง 83 คน ได้รับเหมือนกับพนักงานของจำเลยที่ 1 ที่ได้จ้างโดยตรง

- โจทก์ทั้ง 83 คน ไม่ได้รับค่าครองชีพเช่นเดียวกับลูกจ้างที่จำเลยที่ 1 จ้างโดยตรง
- จำเลยที่ 2 - 4 มีการจัดอาหารและรถรับส่งให้แก่โจทก์ทั้ง 83 คน แต่จำเลยที่ 1 ก็ได้จัดอาหารรถรับส่งและยังจ่ายค่าอาหารกับค่ารถให้แก่ลูกจ้างที่จำเลยที่ 1 จ้างโดยตรงด้วย
- จำเลยที่ 3 และจำเลยที่ 4 ไม่ได้จ่ายเงินโบนัส
- จำเลยที่ 2 จ่ายโบนัสให้แก่โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของตน จำนวนน้อยกว่าที่จำเลยที่ 1 จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่จำเลยที่ 1 จ้างโดยตรง

(1.4) พนักงานตรวจแรงงานเคยมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์ทั้ง 83 คน และพนักงานที่จำเลยที่ 1 ได้จ้างโดยตรงโดยเสมอภาคกัน ภายใน 30 วัน นับแต่วันมีคำสั่งแต่จำเลยที่ 1 เพิกเฉย

(1.5) โจทก์ทั้ง 83 คน เห็นว่าการกระทำของจำเลยที่ 1 เป็นการปฏิบัติไม่เสมอภาคและเลือกปฏิบัติขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขอให้ศาลแรงงานพิพากษาบังคับให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 จ่ายเงินค่าอาหาร ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เงินค่ารถ และเงินโบนัส ย้อนหลังไป 2 ปี พร้อมทั้งดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน จนกว่าจะชำระเสร็จให้แก่โจทก์แต่ละคน (จำนวนเงินแต่ละรายการเป็นจำนวนเท่ากับเงินที่จำเลยที่ 1 ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างโดยตรง)

(1.6) ศาลพิพากษาให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 3 และจำเลยที่ 4 จ่ายเงินให้กับโจทก์แต่ละคน

### **มีรายละเอียดคำพิพากษาดังนี้**

(1) ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงของบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน 3 แห่ง จำนวน 83 คน ได้เป็นโจทก์ยื่นฟ้อง บริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นจำเลยที่ 1 บริษัท ทิตาราม เอ้าท์วอร์สซิง จำกัด จำเลยที่ 2 บริษัทเอ ทีเอ็ม วัน อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล เซอร์วิส จำกัด จำเลยที่ 3 และบริษัทเฮท อาร์ ดีเจท จำกัด จำเลยที่ 4

(2) โจทก์ทั้ง 83 คนฟ้องว่าโจทก์ทั้งหมดทำงานกับจำเลยที่ 1 โดยลักษณะงานที่ทำมีลักษณะงานเช่นเดียวกับพนักงานของจำเลยที่ 1 แต่จำเลยที่ 1 ไม่ได้จัดสวัสดิการให้โจทก์ได้รับเหมือนพนักงานของจำเลยที่ 1 เมื่อโจทก์ไปร้องพนักงานตรวจแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์เช่นเดียวกับ

<sup>4</sup> บริษัท เอฟซีซี(ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำด้านการผลิตชุดคลัตช์รถจักรยานยนต์และรถยนต์ ร่วมทุนระหว่างไทย - ญี่ปุ่น บริษัทแม่อยู่ที่ญี่ปุ่น มีสาขาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น ประเทศจีน, อินเดีย, เวียดนาม, ฟิลิปปินส์, อินโดนีเซีย, สหรัฐอเมริกา, บราซิล, อังกฤษ เป็นต้น

พนักงานของจำเลยที่ 1 แต่จำเลยที่ 1 เพิกเฉย โจทก์ประสงค์ขอให้ศาลบังคับให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์โดยเสมอภาค

(3) โจทก์ทั้ง 83 คน ขอให้จำเลยทั้ง 4 ร่วมกันรับผิดชอบต่อโจทก์ ดังนี้ ค่าอาหารเดือนละ 350 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 1,200 บาท เบี้ยขยันเดือนละ 560 บาท ค่ารถเดือนละ 300 บาท เงินโบนัสปีละ 6 เดือน เงินทุกรายการให้ชำระย้อนหลัง 2 ปี พร้อมดอกเบี่ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน จนกว่าจะชำระเสร็จให้โจทก์แต่ละคน

(4) คดีนี้มีปัญหาต้องวินิจฉัยว่าจำเลยทั้ง 4 ต้องร่วมกันจ่ายเงินตามฟ้องให้กับโจทก์แต่ละสำนวนหรือไม่เพียงใด

- จำเลยนำสืบก่อน มีนายชยุต ทัพพาทิภิกขกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลยที่ 1 นายสนกาย มะลิ หัวหน้างานฝ่ายผลิตและประสานสหภาพแรงงานจำเลยที่ 1 กับนางอนงค์ ปัญญา ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 2 เป็นผู้รับเหมาค่าแรงให้กับจำเลยที่ 1

- จำเลยที่ 1 ให้การว่าได้จ่ายเงินให้ครบถ้วนตามสัญญาจ้างแล้ว ส่วนการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 เป็นไปตามข้อตกลงที่จำเลยที่ 1 จัดทำกับสหภาพแรงงาน ซึ่งหมายถึงเฉพาะลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 เท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับโจทก์ ซึ่งทักษะในการทำงาน ความชำนาญ ประสบการณ์ แตกต่างกันไป

- โจทก์เบิกความว่า ลักษณะงานที่โจทก์ทำเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตชิ้นส่วนของจำเลยที่ 1 หน้าที่การงานก็เหมือนกับของพนักงานจำเลยที่ 1 แต่ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างกันโดยเฉพาะค่าอาหาร ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่ารถและเงินโบนัสปีละ 6 เดือน

- จำเลยที่ 2 ให้การว่า จำเลยที่ 2 เป็นเพียงผู้รับจ้างจากจำเลยที่ 1 ได้รับค่าจ้างมาไม่มาก โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 2 ก็ได้จ่ายค่าจ้าง สวัสดิการและเงินโบนัสให้ แต่เหตุที่แตกต่างจากพนักงานของจำเลยที่ 1 เพราะทั้งความสามารถในการจ่ายและผลประโยชน์การแตกต่างกัน โจทก์ทั้งหมดสมัครใจเข้าทำสัญญาจ้างตามข้อตกลงสภาพการจ้างของจำเลยที่ 2 จึงไม่ได้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- จำเลยที่ 3 และจำเลยที่ 4 ขาดนัดยื่นคำให้การ แต่มาศาลและไม่ติดใจซักถาม

(5) ศาลได้พิจารณาเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยเฉพาะอนุมาตรา 7 ที่ว่า “คุ้มครองให้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ” ประกอบกับมาตรา 11/1 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 พ.ค. 2551 เป็นต้นมานั้น

- งานหลักของจำเลยที่ 1 คือผลิตชุดคลัตช์รถจักรยานยนต์ซึ่งทั้งลูกจ้างของจำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างตามสัญญาโดยตรงและบรรดาโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ทำงานผลิตชิ้นงานดังกล่าวเหมือนกัน ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 กรณีจึงต้องด้วยบทบัญญัติของกฎหมายตามที่กล่าวมา ทั้งนี้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โจทก์ต่างต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานของจำเลยที่ 1

- จำเลยที่ 1 จะมาอ้างว่าจำเลยอื่นเป็นผู้ว่าจ้างโจทก์ จำเลยที่ 1 ไม่เกี่ยวข้องหาได้ไม่ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกมาตราเป็นกฎหมายเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เห็นได้จากทุกมาตรามีโทษทาง

อาญาอยู่ด้วย การที่จำเลยที่ 1 ไม่จัดการให้บรรดาโจทก์ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน จึงยังไม่อาจฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติดังกล่าวได้

- ในส่วนของค่าอาหารเป็นไปตามฟ้อง และค่ารถรับส่งนั้น แม้นายจ้างโดยตรงของโจทก์ได้จัดตั้งรถและอาหารให้แล้ว แต่เมื่อพิจารณาค่าให้การของนายสนกาย มะลิ หัวหน้างานฝ่ายผลิตและประสานสหภาพแรงงานจำเลยที่ 1 ตอบทนายโจทก์ซักถามว่าจำเลยที่ 1 นอกจากจัดสวัสดิการดังกล่าวให้กับพนักงานของจำเลยที่ 1 แล้ว ยังได้จ่ายเป็นเงินให้อีกต่างหากเท่ากับจำนวนเงินตามฟ้องด้วย หรือแม้มีข้อเท็จจริงตามที่จำเลยบางรายต่อสู้อ้างว่าการเข้าทำสัญญากับจำเลยที่เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ โจทก์เองรับทราบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แล้วว่าจะต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างไรบ้าง แต่เมื่อโจทก์ทำงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันกับพนักงานของจำเลยที่ 1 แต่ค่าตอบแทนรวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แตกต่างกัน โจทก์จึงต้องได้รับอีกต่างหากเพื่อความเท่าเทียมเช่นเดียวกัน

- สำหรับเบี้ยขยันมีลักษณะคล้ายเงินจูงใจให้พนักงานทำงานสร้างผลงานให้กับนายจ้าง ดังที่นางอนงค์ ปัญญา พยานจำเลยเบิกความว่า ในการจ่ายเงินเบี้ยขยันของจำเลยที่ 1 จะจ่ายให้พนักงานที่มาทำงานสม่ำเสมอไม่ขาดงาน ไม่ลา ไม่มาสาย และจำเลยยังมีเอกสารแสดงว่าโจทก์ต่างไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินจำนวนนี้ ศาลจึงเห็นสมควรไม่กำหนดเงินจำนวนนี้ให้

- แต่เงินโบนัสนั้นตามคำเบิกความของพยานจำเลย จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานปีละ 6 เดือน โดยจำเลยอื่นไม่ได้จ่ายให้โจทก์ คงมีเพียงจำเลยที่ 2 ที่ได้จ่ายให้เฉพาะลูกจ้างของตนเพียงปีละ 13 วัน เมื่อยังมีความไม่เท่าเทียมกัน โดยที่โจทก์อีกจำนวนหนึ่งยังไม่ได้รับเงินโบนัส จำเลยที่ 1 ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินโบนัสให้กับโจทก์ที่ได้รับเพียงปีละ 13 วัน ให้ครบเท่ากับพนักงานของจำเลยที่ 2 และต้องจ่ายให้กับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยอื่นที่ไม่ได้รับเงินจำนวนนี้ด้วย

- สำหรับอัตราดอกเบี้ยที่ขอมาตามฟ้องร้อยละ 15 ทุกระยะ 7 วัน เนื่องจากเงินแต่ละรายการตามฟ้องไม่ใช่เงินตามมาตรา 9 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามที่จำเลยให้การต่อสู้ จึงกำหนดให้ตามขอไม่ได้เห็นสมควรให้เพียงร้อยละ 7.5 ต่อปีของทุกจำนวนเงิน นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าได้ชำระเสร็จ

(6) ศาลพิพากษาให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 2 จำเลยที่ 3 และจำเลยที่ 4 จ่ายเงินให้กับโจทก์แต่ละคนทุกคน ดังนี้ ค่าอาหารรวม 8,400 บาท ค่าครองชีพรวม 28,800 บาท ค่ารถรวม 7,200 บาท และเงินโบนัสรวม 75,600 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของเงินต้นทุกจำนวนนับตั้งแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวนไปจนกว่าได้ชำระเสร็จ ทั้งนี้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับเงินโบนัสไปแล้วปีละ 13 วัน หรือที่ขอมาตามฟ้องได้รับมาแล้วรวม 26 วัน ให้นำไปหักออกจากจำนวนเงินโบนัสที่ศาลพิพากษาให้ในคดีนี้เสียก่อน ค่าขออื่นให้ยก

## **(2) ผลการวินิจฉัยของศาลฎีกา: บทลงโทษจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555**

**จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/ 2555 สามารถสรุปโดยย่อได้ความว่า<sup>5</sup>**

<sup>5</sup> เียบเรียงจากเอกสารประกอบกรบรรยาย ของมงคล กริชติทายาวุธ อดีตประธานผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และเอกสารสัมมนาตามคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงานตามมาตรา 11/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 โดยทัศนพงษ์ สุกุลดู

(2.1) เนื่องจากโจทก์ทั้ง 79 คน (โจทก์ที่ 29 , ที่ 49, ที่ 52 และที่ 54 ขอลงฟ้อง) ทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 จึงอยู่ในบังคับของมาตรา 11/1

(2.2) ตามมาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นให้บริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่วิธีจ้างเหมาค่าแรง ต้องรับผิดชอบให้ลูกจ้างที่รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆทุกรายการ เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่ว่าจ้างโดยตรง

ไม่ว่าจะเป็นโบนัสตามผลประกอบการ ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เบี้ยขยัน และค่ารถ ในอัตราที่เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของบริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้รับ เพราะเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่กิจการที่ใช้วิธีการเหมาค่าแรง ต้องดูแลให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้เท่ากับลูกจ้างที่บริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด กิจการที่ใช้วิธีเหมาค่าแรงว่าจ้างมาโดยตรงนั่นเอง ทั้งนี้แม้จำเลยที่ 2-4 จะจัดสวัสดิการให้แล้วก็ตาม แต่ก็ต้องจัดให้ครบหรือเท่ากับที่จำเลยที่ 1 จัดให้ลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1

(2.3) ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานไม่เห็นด้วยกับศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) ที่ให้จำเลยที่ 2-4 ต้องร่วมรับผิดชอบกับบริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด ในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าว เพราะตัวบทกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่า "กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ต้องรับผิดชอบให้ลูกจ้างที่รับเหมาค่าแรงได้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ว่าจ้างมาเองโดยตรง" ทั้งนี้กฎหมายมาตรา 11/1 วรรคสอง มิได้บัญญัติให้กิจการที่ใช้วิธีจ้างเหมาค่าแรง ต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรง ดังนั้นศาลฎีกาจึงให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2-4 ไม่ต้องไปร่วมรับผิดชอบในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับจำเลยที่ 1

ทั้งนี้เพราะจำเลยที่ 2-4 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ทั้ง 79 คน เป็นเพียงผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ทำงานในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ เพราะไม่ใช่ผู้ประกอบการ เป็นเพียงนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่เป็นลูกจ้างเหมาค่าแรง

(2.4) สภาพการจ้างต่างๆที่กิจการที่ใช้วิธีการเหมาค่าแรงได้ให้แก่ลูกจ้างโดยตรงนั้น แม้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ได้ลงชื่อในข้อเรียกร้อง ไม่ได้มีส่วนในการเลือกผู้แทนในการเจรจาต่อรอง ไม่ได้เป็นผู้ทำข้อตกลงใดๆกับบริษัท เอฟ ซี ซี (ไทยแลนด์) จำกัด ผ่านทางสหภาพแรงงานที่เป็นผู้เรียกร้อง แต่ถ้าสิ่งที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับอยู่นั้น เป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่กิจการที่ใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงได้ให้แก่ลูกจ้างของตน ไม่ว่าจะได้จากการทำข้อตกลง ข้อบังคับ ระเบียบ หรือสัญญาจ้างก็ตาม กิจการที่ใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรง ก็มีหน้าที่ต้องจัดการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้เท่ากัน ในหลักเกณฑ์ เงื่อนไขเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างของตน

(2.5) อย่างไรก็ตามเนื่องจากใช้มาตรฐานในการจ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเดียวกับลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 แต่เนื่องจากศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงไม่เพียงพอให้ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานใช้ในการวินิจฉัยข้อกฎหมายตามมาตรา 11/1 ได้ในหลายประการ ดังนั้นศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติมในวันที่ 26 พฤษภาคม 2557 ที่ผ่านมา โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติมให้ครบถ้วนแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี ได้แก่

- ระยะเวลาที่โจทก์ทั้ง 79 คน ฟ้องเรียกค่าอาหาร ค่ารถ และเงินโบนัส โจทก์แต่ละคนซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันมีวันที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่
- โจทก์ทั้ง 79 คน มีจำนวนวันทำงานและจำนวนวันหยุดงานคนละเท่าไร ในแต่ละเดือน โจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าไร รวมแล้วเป็นค่าจ้างในแต่ละช่วงของการจ่ายเงินโบนัสเป็นจำนวนเท่าไร
- โจทก์แต่ละคนมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 จะได้รับเงินโบนัสและค่าครองชีพหรือไม่
- โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับเงินเงินโบนัสจากจำเลยที่ 2 ไปแล้วจำนวนเท่าไร เมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของจำเลยที่ 2
- ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 มีกี่ประเภท โจทก์ทั้ง 79 คน เทียบได้กับลูกจ้างประเภทใด
- จำเลยที่ 1 จ่ายค่าอาหารและค่ารถให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 มาทำงานหรือไม่
- จำเลยที่ 1 จ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ประเภทใด จ่ายเป็นเงินอย่างเดียวหรือจ่ายเป็นเงินและอาหาร มีหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างผู้ได้รับค่าอาหารเป็นเงินต้องปฏิบัติอย่างไรหรือไม่
- จำเลยที่ 1 จ่ายค่ารถให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเป็นเงินอย่างเดียวหรือจ่ายเป็นเงินและจัดรถรับส่งให้ด้วย
- หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่ารถ
- หลักเกณฑ์ที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงในช่วงเวลาที่โจทก์แต่ละคนฟ้องเรียกเงินโบนัส
- อัตราส่วนเงินโบนัส สูตรการคำนวณเงินโบนัส จำนวนครั้งของการจ่ายใน 1 ปี จ่ายเมื่อใด
- วิธีคำนวณเงินโบนัสในกรณีมีวันที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 หยุดงาน
- คุณสมบัติของลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส
- หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1
- จำเลยที่ 2 ถึงจำเลยที่ 4 ให้จ่ายค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส และค่าครองชีพให้โจทก์แต่ละคนหรือไม่ เพียงใด
- กรณีจำเลยที่ 1 จ่ายเป็นอาหารคำนวณเป็นเงินได้เดือนละเท่าไร และในกรณีจัดรถรับส่งให้คำนวณเป็นเงินเดือนละเท่าไร

### **มีรายละเอียดคำพิพากษาดังนี้<sup>6</sup>**

#### **โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องทำนองเดียวกันว่า**

โจทก์แต่ละคนตามลำดับสำนวนเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 มีระยะเวลาการทำงานกับจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้างกำหนดการจ่ายค่าจ้าง เป็นไปตามคำฟ้อง

<sup>6</sup> สืบค้นจาก <http://www.parameelaw.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539657538&Ntype=6>

จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ส่งโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ไปทำงานกับจำเลยที่ 1 งานที่ทำมีลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานของจำเลยที่ 1 แต่จำเลยที่ 1 ไม่ได้จัดสวัสดิการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ได้รับเหมือนพนักงานของจำเลยที่ 1

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้และพนักงานของจำเลยที่ 1 เอง โดยเสมอภาคภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 แต่จำเลยที่ 1 เพิกเฉย เป็นการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคและเลือกปฏิบัติขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 2 ชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ 1 ถึงที่ 35 และที่ 74 ถึงที่ 79 ให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 3 ชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ 36 ถึงที่ 73 และให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 4 ชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ 80 ถึงที่ 83 ดังนี้ ค่าอาหาร เดือนละ 350 บาท ค่าครองชีพเดือนละ 1,200 บาท เบี้ยขยันเดือนละ 560 บาท ค่ารถเดือนละ 300 บาท เงินโบนัสปีละ 6 เดือน เงินทุกรายการให้ชำระย้อนหลัง 2 ปี พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน จนกว่าจะชำระเสร็จให้แก่โจทก์แต่ละคน

### **จำเลยที่ 1 ให้การและแก้ไขคำให้การว่า**

จำเลยที่ 1 ตกลงว่าจ้างจำเลยที่ 2 ให้รับเหมาค่าแรงผลิตสินค้า ตามสัญญาตกลงให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นรวมทั้งได้รับตามที่เรียกร้องมาตามฟ้องอยู่แล้ว จึงไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้จัดสวัสดิการในเรื่องอื่น อีกทั้งจำเลยที่ 1 ก็ไม่ทราบคำสั่งดังกล่าว ดอกเบี้ยร้อยละ 15 ทุก 7 วัน ใช้เฉพาะเงินตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เท่านั้น จำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องรับผิดชอบ ขอให้ยกฟ้อง

### **จำเลยที่ 2 ให้การว่า**

จำเลยที่ 2 เป็นเพียงผู้รับจ้างจากจำเลยที่ 1 ที่ได้รับค่าจ้างมาไม่มาก จำเลยที่ 2 ได้จ่ายค่าจ้างสวัสดิการและเงินโบนัสให้โจทก์ ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 แต่เหตุที่แตกต่างจากพนักงานของจำเลยที่ 1 เพราะความสามารถในการจ่ายและผลประกอบการแตกต่างกัน โจทก์ดังกล่าวสมัครใจเข้าทำสัญญาจ้างโดยยอมรับค่าจ้างและสวัสดิการตามเงื่อนไขที่จำเลยที่ 2 กำหนด จำเลยที่ 2 ไม่ได้กระทำการฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน และหากจำเลยที่ 2 ต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยก็เพียงไม่เกินอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ขอให้ยกฟ้อง

### **จำเลยที่ 3 และที่ 4 ไม่ให้การ**

#### **ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วพึงข้อเท็จจริงว่า**

ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน

จำเลยที่ 1 ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายชุดคลัตช์สำหรับรถจักรยานยนต์ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 และโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 แต่โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแตกต่างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ไม่ได้รับค่าครองชีพเดือนละ 1,200 บาทนายจ้างโดยตรงของโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ (หมายถึงจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4) จัดอาหารและรถรับส่งให้แก่จำเลยที่ 1 จัดอาหาร รถรับส่ง และจ่ายค่าอาหารกับค่ารถเท่ากับจำนวนตามคำฟ้อง ของโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 3 และที่ 4 ไม่ได้จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างจำเลยที่ 2 จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างปีละ 13 วัน





**พนักงานตรวจแรงงานเคยมีคำสั่งให้โจทก์แต่ละคนได้รับเงินบางรายการให้เท่ากับลูกจ้าง ของ  
จำเลยที่ 1 โดยในคำสั่งไม่ปรากฏรายการตามคำฟ้องแล้ว วินิจฉัยว่า**

การที่คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไม่ระบุถึงเงินจำนวนอื่น ก็ไม่ห้ามโจทก์มาเรียกร้องเพื่อให้ได้รับเท่าเทียมกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โจทก์ทั้งเจ็ดสืบเก้าจึงต้องได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร และค่ารถให้เท่าเทียมกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายโบนัสให้โจทก์แต่ละคนครบเท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ของจำเลยที่ 1 ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1

เบี่ยงชันมีลักษณะเป็นเงินจูงใจให้ลูกจ้างสร้างผลงานให้นายจ้าง และจำเลยที่ 1 มีเอกสารมาแสดงว่าโจทก์ทั้งเจ็ดสืบเก้าไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ จึงไม่กำหนดเบี่ยงชันให้

กฎหมายไม่ได้ยกเว้นว่า สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยที่ 1 กับสหภาพแรงงาน เอฟ ซี ซี ไม่มีผลถึงลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ความรับผิดชอบของจำเลยที่ 1 ต้องร่วมกับนายจ้างของโจทก์แต่ละคน

เงินตามฟ้องไม่ใช่เงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 กำหนดดอกเบี้ยให้ร้อยละ 7.5 ต่อปี

พิพากษาให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 2 รับผิดชอบโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 35 ยกเว้นโจทก์ที่ 29 และที่ 74 ถึงที่ 79 ให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 3 รับผิดชอบโจทก์ที่ 36 ถึงที่ 73 ยกเว้นโจทก์ที่ 49 ที่ 52 และที่ 54 และให้จำเลยที่ 1 ร่วมกับจำเลยที่ 4 รับผิดชอบโจทก์ที่ 80 ถึงที่ 83 โดยจ่ายเงินให้แก่โจทก์แต่ละคนดังนี้ ค่าอาหาร 8,400 บาท ค่าครองชีพ 28,800 บาท ค่ารถ 7,200 บาท และเงินโบนัส 75,600 บาท พร้อมด้วยดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี ของต้นเงินทุกจำนวนนับตั้งแต่วันฟ้องของโจทก์แต่ละสำนวนไปจนกว่าได้ชำระเสร็จ

ทั้งนี้โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับเงินโบนัสไปแล้วปี ละ 13 วันหรือที่ขอมาตามฟ้องเท่ากับได้รับมาแล้วรวม 26 วัน ให้นำไปหักออกจากจำนวนเงินโบนัสที่ศาลพิพากษาให้ในคดีนี้เสียก่อนด้วย คำขออื่นให้ยก

**จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา**

**ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสอบจำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกัน ได้  
ความว่า**

จำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 35 และที่ 74 ถึงที่ 79 จำเลยที่ 3 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 36 ถึงที่ 73 จำเลยที่ 4 เป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 80 ถึงที่ 83 ต่อมาศาลแรงงานกลางอนุญาตให้โจทก์ที่ 29 ที่ 49 ที่ 52 และที่ 54 ถอนฟ้อง จึงเหลือโจทก์รวม 79 คน จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาคนมาทำงานให้จำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 จัดส่งโจทก์ทั้งเจ็ดสืบเก้าไปทำงานกับจำเลยที่ 1 โจทก์ทั้งเจ็ดสืบเก้าเป็นลูกจ้างเหมาค่าแรงที่เข้าทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 แต่ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการไม่เท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 ที่ทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์เช่นเดียวกัน

**มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 1 ต้องดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสเท่ากับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง โดยตรงของจำเลยที่ 1 หรือไม่ เพียงใด**

เห็นว่าเมื่อข้อเท็จจริงยุติแล้วว่า

โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ซึ่งเป็นงานหลักของจำเลยที่ 1 กรณีจึงอยู่ในบังคับของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 วรรคสอง ที่บัญญัติให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หมายความว่าผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการโดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หรือลูกจ้างตามสัญญา จ้างโดยตรง อันเป็นการกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงได้รับตามมาตรา 11/1 จึงเป็นสิทธิตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ โดยตรง

แม้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมใน การเจรจา หรือมีข้อตกลงกับผู้ประกอบกิจการ แต่หากเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ประกอบกิจการให้แก่ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของตนเอง ไม่ว่าจะปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน ลักษณะเดียวกันนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าว เช่นเดียวกัน

**ดังนั้นจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการจึงต้องดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ซึ่งเป็นลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์แล้ว สวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส ให้ถูกต้อง ตามที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง**

โดยต้องดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ได้รับในส่วนที่จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ผู้เป็นนายจ้างโดยตรงไม่จัดให้ หรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน กับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ซึ่งหากจำเลยที่ 1 มีหลักเกณฑ์ การจ่ายค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสให้ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงโดยกำหนด จากทักษะ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน จำนวนผลิตผลของงานอย่างไรก็ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของจำเลยที่ 1 เช่นเดียวกัน อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น

### **ส่วนที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ต่อไปว่า**

พนักงานตรวจแรงงานเคยมีคำสั่งให้จำเลย ที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์บางคนและลูกจ้างอื่น ๆ โดยเท่าเทียมกัน เงินโบนัสที่โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ฟ้องเรียกร้องไม่มีปรากฏอยู่ในคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้จึง ไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินโบนัสนั้น

เห็นว่า

โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ฟ้องคดีนี้เพื่อขอให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ปฏิบัติต่อโจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ในลักษณะเดียวกันกับ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติมนอกจากที่พนักงานตรวจ

แรงงานเคยมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อโจทก์บางคนไว้ กรณีเป็นการฟ้องขอให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 มิได้ฟ้องขอให้บังคับจำเลยที่ 1 ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 มีเพียงในส่วนของเบี้ยขยันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้จำเลยที่ 1 ปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคน โดยเท่าเทียมกัน

แต่ศาลแรงงานกลางก็ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเบี้ยขยันอีก จึงไม่มีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยเรื่องอำนาจฟ้องของโจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าสำหรับเบี้ยขยันอีก

ดังนั้นโจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าจึงมีสิทธิฟ้องเรียกร้องให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 จ่ายเงินโบนัส และเงินอื่น ๆ ให้แก่โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าโดยเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติได้

และที่จำเลยที่ 1 อุทธรณ์ต่อไปว่า โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าไม่มีสิทธิได้รับดอกเบียหรือเงินเพิ่มอัตราร้อยละ 15 ทุกกระยะ 7 วัน นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางไม่ได้กำหนดให้จำเลยที่ 1 ถึงที่ 4 ต้องจ่ายเงินดังกล่าว

อุทธรณ์ส่วนนี้ของจำเลยที่ 1 จึงไม่ได้เป็นการโต้แย้งข้อวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ขัดแจ้งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 224 วรรคหนึ่ง ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

**มีปัญหาวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ว่า**

**จำเลยที่ 2 ต้องร่วมกับจำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสิบเก้าได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา 11/1 วรรคสอง หรือไม่**

เห็นว่า

มาตรา 11/1 วรรคสอง บัญญัติให้เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ดังนั้นเฉพาะจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 11/1 วรรคสอง จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของโจทก์ที่ 1 ถึงที่ 28 ที่ 30 ถึงที่ 35 และที่ 74 ถึงที่ 79 และเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ 1 ให้จัดหาโจทก์ดังกล่าวมาทำงานในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ 1 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

ดังนั้นที่จำเลยที่ 2 อุทธรณ์ว่าศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จ่ายเงินโบนัสย้อนหลัง 2 ปี โดยคำนวณจากค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์แต่ละคนไม่ถูกต้อง คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางไม่ได้ระบุจำนวนเงินโบนัสที่ต้องจ่ายให้แก่โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 จึงไม่ชอบนั้น ไม่จำต้องวินิจฉัยอีกต่อไป เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลง อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 พังขึ้น

สำหรับจำเลยที่ 3 และที่ 4 ซึ่งอุทธรณ์มาในทำนองเดียวกันกับอุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ข้างต้นนั้น แม้จำเลยที่ 3 และที่ 4 จะไม่ได้ให้การต่อสู้คดีไว้ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหาดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนศาลฎีกาจึงเห็นสมควรวินิจฉัยให้

เห็นว่า

จำเลยที่ 3 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 36 ถึงที่ 48 ที่ 50 ที่ 51 ที่ 53 และที่ 55 ถึงที่ 73 และจำเลยที่ 4 ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ 80 ถึงที่ 83 โดยโจทก์ดังกล่าวเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ปฏิบัติงานให้แก่จำเลยที่ 1 ซึ่ง

เป็นผู้ประกอบกิจการ จำเลยที่ 3 และที่ 4 จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ในการดำเนินการให้โจทก์ดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นกัน

**อนึ่ง ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมายังไม่เพียงพอให้ศาลฎีกาใช้ในการวินิจฉัยข้อกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 มีดังนี้**

ในระยะเวลาที่โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ฟ้องเรียกค่าอาหาร ค่ารถ และเงินโบนัสนั้น โจทก์แต่ละคน ซึ่งได้รับค่าจ้างรายวันมีวันที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ มีจำนวนวันทำงานและจำนวนวันหยุดงานคนละเท่าไร ในแต่ละเดือน โจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าไร

ในแต่ละช่วงที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงโจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าไรรวมแล้วเป็นค่าจ้างในแต่ละช่วงของการจ่ายเงินโบนัสเป็นจำนวนเท่าใด เมื่อกำหนดเงินโบนัสตามวิธีการของจำเลยที่ 1 โจทก์แต่ละคนได้รับเงินโบนัสหรือไม่ จำนวนงวดละเท่าใด

โจทก์แต่ละคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับเงินโบนัสและค่าครองชีพหรือไม่

โจทก์ที่เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ได้รับเงินโบนัสจากจำเลยที่ 2 แล้วจำนวนเท่าใด

เมื่อกำหนดตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของจำเลยที่ 2 ลูกจ้างของจำเลยที่ 1 มีกี่ประเภท โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้เทียบได้กับลูกจ้างประเภทใด

จำเลยที่ 1 จ่ายค่าอาหารและค่ารถให้เฉพาะวันที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงมาทำงานหรือไม่จ่ายค่าอาหารให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงประเภทใด จ่ายเป็นเงินอย่างเดียวหรือจ่ายเป็นเงินและอาหาร มีหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างผู้ได้รับค่าอาหารเป็นเงินต้องปฏิบัติอย่างไรหรือไม่

จ่ายค่ารถให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเป็นเงินอย่างเดียวหรือจ่ายเป็นเงินและจัดรถรับส่งให้ด้วยหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่ารถ

หลักเกณฑ์ที่จำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงในช่วงเวลาที่โจทก์แต่ละคนฟ้องเรียกเงินโบนัส อัตราส่วนเงินโบนัสและสูตรการคำนวณเงินโบนัส จำนวนครั้งของการจ่ายใน 1 ปี จ่ายเมื่อใด วิธีคำนวณเงินโบนัสในกรณีมีวันที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงหยุดงาน คุณสมบัติของลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัส

หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างโดยตรง

จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ได้จ่ายค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส และค่าครองชีพให้โจทก์แต่ละคนหรือไม่ เพียงใด ในกรณีจ่ายเป็นอาหารคำนวณเป็นเงินได้เดือนละเท่าไร ในกรณีจัดรถรับส่งให้คำนวณเป็นเงินได้เดือนละเท่าไร จึงให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติม

**พิพากษาแก้เป็นว่า**

ให้จำเลยที่ 1 ดำเนินการให้โจทก์ทั้งเจ็ดสืบแก้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัสในส่วนที่ จำเลยที่ 2 ถึงที่ 4 ไม่จัดหรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ 1 โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ 1 จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2 ถึงที่ 4

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 วรรคสอง ให้ศาลแรงงานกลาง พังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติมให้ครบถ้วน แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี นอกจากนี้ก็แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

**(3) แนวโน้มการจ้างงานในอนาคตหลังมีคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ : ภาพสะท้อนความล้มเหลวของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11/1**

เมื่อเดือนธันวาคม 2556 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ในคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)<sup>7</sup> ได้ดำเนินโครงการวิจัยแรงงานเรื่องการจ้างงานที่ไม่มั่นคงใน 3 ภาคอุตสาหกรรม คือ ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ศึกษาผ่านสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ศึกษาผ่านสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย และภาคอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ยาง และเคมีภัณฑ์ ผลการวิจัยพบข้อบ่งชี้สำคัญถึง 6 ประการ ชัดเจนว่า

(1) ถ้อยคำในตอนท้ายของบทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคหนึ่งเอง ซึ่งบัญญัติว่า "ให้ถือว่าผู้ประกอบการกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว" คือ การตอกย้ำว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดความรับผิดชอบในฐานะนายจ้างให้แก่ผู้ประกอบการเพียงลำพัง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบการเท่านั้นที่มีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง **ผู้รับเหมาค่าแรงไม่ต้องมีฐานะเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงดังเช่นในอดีตอีกต่อไป**

นี่จึงเป็นภาพสะท้อนการบิดเบือนลักษณะอันเป็นสาระสำคัญของนิติสัมพันธ์ในเชิงของการจ้างเหมาค่าแรง เพราะบทบัญญัติดังกล่าวนี้ สะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการบริหารกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรงที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เป็นการกำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ต้องมีความรับผิดชอบในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง นอกเหนือจากผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงด้วย เพราะเป็นบุคคลที่ได้รับความประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสามารถเรียกร้องต่อผู้ประกอบการเมื่อนายจ้างตัวจริง คือ ผู้รับเหมาค่าแรงไม่จ่ายค่าจ้าง หรือเงินใดๆตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง มาสู่การสร้างระบบความรับผิดชอบที่ทำให้เข้าใจว่าผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งดูประหนึ่งเป็นการกำหนดความรับผิดชอบในฐานะนายจ้างให้แก่ผู้ประกอบการเพียงลำพัง

(2) การที่กฎหมายบัญญัติว่าต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามมาตรา 11/1 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ซึ่งบัญญัติว่า "ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ"

**ฉะนั้นการที่กฎหมายกำหนดมาตรการลักษณะดังกล่าว ในทางหนึ่งคือ การสร้างระบบที่ทำให้เข้าใจว่าผู้ประกอบการต้องมีฐานะเป็นนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระด้านการบริหาร**

<sup>7</sup> คณะผู้วิจัย ประกอบด้วย นายชวลี ลอยสูง นายยงยุทธ เม่นตะภา นายสพรั่ง มีประดิษฐ์ นายพรนารายณ์ ทูยยะคำ นายประสิทธิ์ ประสพสุข นายลาเร่ อยู่เป็นสุข นายประวิทย์ ธรรมรักษ์ นายชาญเมธินทร์ โชติสวัสดิ์ และนางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

จัดการและต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ กลับยิ่งจะทำให้ผู้ประกอบการต้องแสวงหาหนทางหลีกเลี่ยงกฎหมายอย่างไม่สิ้นสุด และปัญหาที่ตามมา คือ การใช้ระบบจ้างเหมาค่าแรงโดยแสดงออกหรือบิดเบือนว่าเป็นการจ้างทำของ จะยิ่งกลับทวีขึ้น ซึ่งสุดท้ายแล้วอาจก่อให้เกิดการจ้างเหมาค่าแรงที่มีลักษณะเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

(3) มาตรการตามบทบัญญัติดังกล่าว ปรากฏเงื่อนไขการดำเนินการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ในสถานประกอบการนั้นจะต้องประกอบด้วยลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง และต้องมีข้อเท็จจริงปรากฏอีกด้วยว่าลูกจ้างทั้งสองประเภทนั้นทำงานในลักษณะเดียวกัน

ดังนั้นมาตรการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามนัยแห่งบทบัญญัติดังกล่าว จึงมีลักษณะเป็นการกำหนดกรอบการคุ้มครองเฉพาะกรณีที่เป็นกรจ้างเหมาค่าแรงเพื่อทำงานในลักษณะเดียวกันหรือสายการผลิตเดียวกันเท่านั้น ฉะนั้นหากเป็นกรณีที่โรงงานหนึ่งมีสายการผลิตมากกว่าหนึ่งสาย โดยในสายการผลิตหนึ่งผู้ประกอบการใช้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทำงานทั้งหมด และอีกสายการผลิตหนึ่งเป็นการใช้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงทำงานทั้งหมดเช่นเดียวกัน จึงเป็นเรื่องที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงทำงานอยู่คนละสายการผลิต การดำเนินการเช่นนี้ย่อมไม่ตกอยู่ในบังคับของบทบัญญัติมาตรา 11/1 วรรคสอง

(4) พัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรงตามนัยแห่งบทบัญญัติมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมใหม่นี้ ไม่อาจทำให้บรรลุผลดังเจตนารมณ์ของภาครัฐในการกำจัดระบบการจ้างเหมาค่าแรงให้หมดไปจากระบบการจ้างงานของประเทศไทยได้ แต่ยังคงก่อให้เกิดการจ้างเหมาค่าแรงที่มีลักษณะเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และยังคงเป็นรูปแบบการจ้างงานที่แพร่หลายในกระบวนการผลิตต่อไป ซึ่งปัจจุบันพบว่า ผู้ประกอบการสามารถทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย โดยไม่จำกัดลักษณะของงานหรือความจำเป็นแท้จริงในการดำเนินธุรกิจ หรืออาจกล่าวได้ว่ากิจการใดสามารถมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำแทนได้โดยชอบกฎหมาย กิจการนั้นย่อมสามารถที่จะทำการจ้างเหมาค่าแรงได้

ปรากฏการณ์เช่นนี้ทำให้ในสถานประกอบการเต็มไปด้วยลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งจะเกิดปัญหาต่อระบบแรงงานเป็นอย่างมาก หากปรากฏว่าในสถานประกอบการใดมีจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมากกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง เพราะอาจทำให้กระทบต่อสิทธิลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงที่ยังคงเหลืออยู่ในสถานประกอบการด้วย กล่าวคือ หากสถานประกอบการมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวนมากจนกลายเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่ ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างเหล่านี้ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานภายในสถานประกอบการได้ ย่อมทำให้สหภาพแรงงานมีขนาดเล็กลง ส่งผลให้มีอำนาจในการต่อรองน้อยลงตามไปด้วย จนในที่สุดนายจ้างก็จะไม่ให้ความสำคัญอีกต่อไป

(5) การที่ผู้ประกอบการสามารถทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงได้อย่างเสรี ยังอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย กล่าวคือ เครื่องมือสำคัญของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องก็คือ การนัดหยุดงานเพื่อกดดันให้นายจ้างยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง แต่กรณีนี้

อาจเกิดขึ้นได้ว่า ในระหว่างนั้นนายจ้างสามารถไปทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรง เพื่อให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานทดแทนลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงที่กำลังหยุดงานประท้วง ซึ่งปัจจุบันก็ไม่มีกฎหมายห้ามการดำเนินการลักษณะดังกล่าวแต่อย่างใด กรณีเช่นนี้กิจการของนายจ้างก็ยังคงสามารถดำเนินต่อไปได้ตามปกติ นายจ้างจึงไม่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงานประท้วงของพนักงาน เพราะมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้กระบวนการเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจบรรลุผลได้

(6) ความแพร่หลายของระบบการจ้างเหมาค่าแรงยังเป็นผลมาจากการที่ปัจจุบันผู้ประกอบการกิจการสามารถทำสัญญาจ้างเหมาค่าแรงเพื่อจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงรายเดียวกัน ในลักษณะที่ให้ทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อทดแทนการจ้างลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างโดยตรง โดยมีการต่อสัญญากันหลายฉบับต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ ซึ่งกรณีเช่นนี้ถือเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเกินสมควร เพราะการที่ความสิ้นสุดของการจ้างงานตามสัญญาจ้างเหมาค่าแรงเป็นเรื่องที่ไม่อาจคาดหมายได้ เนื่องจากมีลักษณะคล้ายกับเป็นการจ้างบนพื้นฐานของการจ้างงานแบบประจำ ย่อมเท่ากับเป็นการซ้ำเติมให้ลูกจ้างในระบบจ้างเหมาค่าแรงซึ่งโดยทั่วไปก็เป็นรูปแบบการจ้างงานที่อยู่บนพื้นฐานของความไม่มั่นคงอยู่แล้ว จะต้องตกอยู่ในภาวะที่ไม่มีความมั่นคงในการทำงานอย่างไม่รู้จบเพิ่มขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหามาตรการทางกฎหมายในระนาบอื่นๆ นอกเหนือจากมาตรการที่ใช้บังคับในปัจจุบัน เพื่อแก้ไขและรับมือกับปัญหาความแพร่หลายของระบบการจ้างเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างที่ไม่มั่นคงในประเทศไทยต่อไป