

ฎีกาตัดสินเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6535/2552

นายนิพนธ์ พิชยพาณิชย์
ธนาคารแห่งประเทศไทย กับพวกโจทก์
จำเลย

ป.พ.พ. มาตรา 820

พ.ร.บ.ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 มาตรา 6, 29 ตรี, 29 นว, 29 สัตตรส

ตาม พ.ร.บ.ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2485 พ.ศ.2528 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2528 มาตรา 29 ตรี บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน (จำเลยที่ 2) ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นในธนาคารแห่งประเทศไทย (จำเลยที่ 1) โดยมี "ฝ่ายจัดการกองทุน" เป็นเจ้าหน้าที่ และให้แยกไว้ต่างหากจากธุรกิจอื่น วันที่ 30 มกราคม 2529 จำเลยที่ 1 ออกข้อบังคับว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ 1 จัดตั้ง "ฝ่ายจัดการกองทุน" ขึ้นในส่วนงานของสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ 1 ให้มีหน้าที่ดำเนินกิจการของจำเลยที่ 2 และในวันเดียวกันก็ออกข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ว่าด้วยอัตรากำลังของจำเลยที่ 1 ให้เติมอัตรากำลังของ "ฝ่ายจัดการกองทุน" เข้าไปในอัตรากำลังของจำเลยที่ 1 ข้อบังคับทั้งสองฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2528 เป็นต้นไป ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่า "ฝ่ายจัดการกองทุน" ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 2 ตามมาตรา 29 ตรี คือเจ้าหน้าที่ "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 นั้นเอง การดำเนินงานของจำเลยที่ 2 ที่แยกออกจากธุรกิจอื่นของจำเลยที่ 1 จึงต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ใน "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 เท่านั้น บุคคลนอกเหนือจาก "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 2 ไม่ได้

การที่ ก. ซึ่งเป็นผู้จัดการของจำเลยที่ 2 ในขณะนั้นและเป็นผู้แทนของจำเลยที่ 2 ตามมาตรา 29 สัตตรส ทำสัญญาจ้างแรงงานจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ให้ทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาของจำเลยที่ 2 ก็คือการทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างใน "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 นั้นเอง

จำเลยที่ 1 จำเป็นต้องมีผู้มาปฏิบัติหน้าที่ดำเนินกิจการของจำเลยที่ 2 ในส่วนการบังคับคดีแก่สถาบันการเงิน 56 แห่งอย่างเร่งด่วน แต่จำเลยที่ 1 ไม่มีพนักงานที่เชี่ยวชาญที่จะดำเนินการได้ จึงได้จ้างโจทก์ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมาดำเนินการ อีกทั้งคณะกรรมการของจำเลยที่ 1 เป็นผู้อนุมัติการปรับโครงสร้างองค์กรของสายจัดการกองทุน (ฝ่ายจัดการกองทุน) ดังนั้นโจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 แม้นสัญญาจ้างแรงงานระบุว่าโจทก์ไม่มีฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ก็ไม่มีผลลบล้างบทบัญญัติในมาตรา 29 ตรี จำเลยที่ 2 เป็นผู้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แทนจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 จึงเป็นตัวแทนของจำเลยที่ 1 ในการทำสัญญากับโจทก์ และการจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างอยู่ในความรับรู้และเห็นชอบของจำเลยที่ 3 ซึ่งเป็นผู้ว่าการและเป็นผู้จัดการของจำเลยที่ 1 ตามมาตรา 6 (ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น) และในขณะเดียวกันจำเลยที่ 3 ก็เป็นประธานกรรมการของคณะกรรมการของจำเลยที่ 2 ด้วยตามมาตรา 29 นว ที่ประชุมคณะกรรมการของจำเลยที่ 2 ซึ่งมีจำเลยที่ 3 เป็นประธานมีมติอนุมัติให้จ้างโจทก์เป็นที่ปรึกษากฎหมายของจำเลยที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ถึงสิ้นปีงบประมาณ 2546 ต่อมาจำเลยที่ 2 จึงทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์โดยมีสาระสำคัญตามที่ประชุมมีมติอยู่ในข้อ 1 (3) ว่าจำเลยที่ 2 จะประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพื่อพิจารณาปรับเข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 แต่ได้ขยายระยะเวลาจ้างออกเป็นตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2547 จำเลยที่ 2 ไม่ได้ทำสัญญาจ้างโจทก์เกินขอบอำนาจแห่งฐานตัวแทน จำเลยที่ 1 ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์ตาม ป.พ.พ. มาตรา 820 และจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นแต่เพียงตัวแทนไม่ต้องผูกพันรับผิดชอบต่อโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

ตามสัญญาจ้างแรงงานข้อ 1 (3) ระบุว่า "...นายจ้างจะประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป..." หมายความว่าจำเลยที่ 1 ในฐานะนายจ้างโดยมีจำเลยที่ 2 เป็นผู้กระทำการแทน ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพื่อพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่าโจทก์จะเข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานเพียงประการเดียว หากผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมิน จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงาน เมื่อผลประเมินการปฏิบัติงานของโจทก์อยู่ในเกณฑ์ดีมากและผ่านการประเมิน จำเลยที่ 1 จึงต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานตามสัญญา แนวคิดเรื่ององค์กระกาะที่ตรัดเกิดขึ้นก่อนการจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างแต่จำเลยที่ 1 ก็ยังคงทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์หลังจากมีการทำสัญญาจ้างแล้วคณะกรรมการของจำเลยที่ 1 จึงอนุมัติให้ดำเนินการกลยุทธ์องค์กระกาะที่ตรัดได้ จำเลยที่ 1 จึงยกข้อที่ต้องเป็นองค์กระกาะที่ตรัดจึงไม่รับโจทก์เข้าเป็นพนักงานมาอ้างไม่ได้ จำเลยที่ 1 มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องจ้างโจทก์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ (เป็นเจ้าหน้าที่) ดำเนินการแก้ไขปัญหาของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นธุรกิจของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 1 จึงอ้างมาตรา 20 (ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น) มาปฏิเสธการรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ด้วยเหตุไม่มีความจำเป็นแก่ธุรกิจของจำเลยที่ 1 ไม่ได้ จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระเงิน 53,664,936 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันถัดจากวันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยที่ 2 เป็นกองทุนในจำเลยที่ 1 มีฝ่ายจัดการกองทุน (สายจัดการกองทุน) ซึ่งเป็นหน่วยงานของจำเลยที่ 1 เป็นเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทยพุทธศักราช 2485 พ.ศ.2528 มาตรา 29 ตรี แม้จำเลยที่ 2 เป็นนิติบุคคล แต่ก็ยังเป็นเพียงกระบวนการหรือวิธีการที่จะให้จำเลยที่ 1 สามารถดำเนินการให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินให้มั่นคงและมีเสถียรภาพในกรณีสถาบันการเงินเกิดวิกฤตการณ์ร้ายแรงได้คล่องตัวเท่านั้น โดยยังคงเป็นภาระหน้าที่ของจำเลยที่ 1 ที่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด จำเลยที่ 2 จึงเป็นนิติบุคคลที่ยังอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของจำเลยที่ 1 ไม่ได้แยกเป็นอิสระอย่างเด็ดขาดจากจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 3 ตระหนักดีถึงทรัพย์สินจำนวนมากของสถาบันการเงิน 56 แห่ง ที่ถูกกรมบังคับคดียึดไว้แล้วยังไม่ได้ขายทอดตลาดจึงได้พุดกับนายเกริกซึ่งเป็นพี่มาของเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ประกอบการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 3 ในฐานะผู้ว่าการและเป็นผู้จัดการของจำเลยที่ 1 ในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของจำเลยที่ 1 และในฐานะประธานกรรมการของจำเลยที่ 2 กับนายเกริกในฐานะผู้ช่วยผู้ว่าการสายจัดการกองทุนของจำเลยที่ 1 และในฐานะผู้จัดการของจำเลยที่ 2 ในขณะนั้นต่างก็ตระหนักถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการหาหนทางกฎหมายที่มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านการบังคับคดีและการศาล มีความซื่อสัตย์สุจริตมาประสานงานกับกรมบังคับคดี จึงรู้เห็นร่วมกันติดต่อทาบตามโจทก์ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประสงค์มาเป็นที่ปรึกษากฎหมายของจำเลยที่ 2 ในการประสานงานกับกรมบังคับคดี จำเลยที่ 2 กับโจทก์จึงทำสัญญาจ้างแรงงานโดยระบุเรื่องจำเลยที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพื่อพิจารณารับโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 ไว้ในข้อ 1 (3) จำเลยที่ 1 ไม่เคยคัดค้าน โต้แย้ง หรือท้วงติงว่าจำเลยที่ 1 ไม่เกี่ยวข้อง ไม่ได้ตกลงตามเงื่อนไขนั้น หรือไม่ได้มอบหมายให้จำเลยที่ 2 ตกกับโจทก์เช่นนั้น เป็นกรณีจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 3 รู้เห็นสมัครใจเข้าร่วมกับจำเลยที่ 2 โดยนายเกริกจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายของจำเลยที่ 2 เพื่อให้โจทก์ประสานงานกับกรมบังคับคดีให้การขายทอดตลาดสิทธิเรียกร้องของสถาบันการเงิน 56 แห่ง สำเร็จลุล่วง จำเลยที่ 1 จึงผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยที่ 2 ทำไว้กับโจทก์ จำเลยที่ 3 กระทำการในฐานะผู้ว่าการของจำเลยที่ 1 ไม่ได้กระทำเป็นส่วนตัว จำเลยที่ 4 ดำรงตำแหน่งผู้จัดการของจำเลยที่ 2 หลังจากนายเกริกในฐานะผู้จัดการของจำเลยที่ 2 ทำ

สัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แล้ว จำเลยที่ 4 ไม่อาจปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นการส่วนตัวได้ จำเลยที่ 3 และที่ 4 จึงไม่ผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์ การรับโจทก์เป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพียงสถานเดียว เมื่อผลการปฏิบัติงานของโจทก์อยู่ในเกณฑ์ดีมากและผ่านการประเมิน จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 จะยกข้ออ้างซึ่งไม่มีอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานว่าจำเลยที่ 1 อยู่ระหว่างปรับองค์กรให้กะทัดรัด ต้องลดอัตราค่าจ้างและไม่มีฝ่ายใดต้องการที่ปรึกษากฎหมายมาเป็นเหตุไม่บรรจุโจทก์เป็นพนักงานไม่ได้ ข้ออ้างที่ว่าไม่มีหน่วยงานใดต้องการโจทก์เป็นที่ปรึกษากฎหมายไม่ตรงตามความเป็นจริง จำเลยที่ 1 และที่ 2 ผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อโจทก์ ทำให้โจทก์เสียหาย พิพากษาให้จำเลยที่ 1 และที่ 2 ร่วมกันชำระค่าเสียหาย 10 ล้านบาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันถัดจากวันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ ยกฟ้องโจทก์สำหรับจำเลยที่ 3 และที่ 4

จำเลยที่ 1 และที่ 2 อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า คดีมีปัญหาวินิจฉัยประการแรกว่าจำเลยที่ 1 และที่ 2 ต้องผูกพันต่อโจทก์ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2485 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2485 พ.ศ.2528 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2528 มาตรา 29 ตรี บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน (จำเลยที่ 2) ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นในธนาคารแห่งประเทศไทย (จำเลยที่ 1) มีวัตถุประสงค์เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน โดยมี "ฝ่ายจัดการกองทุน" เป็นเจ้าหน้าที่ และให้แยกไว้ต่างหากจากธุรกิจอื่น วันที่ 30 มกราคม 2529 จำเลยที่ 1 ออกข้อบังคับว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ 1 จัดตั้ง "ฝ่ายจัดการกองทุน" ขึ้นในส่วนงานของสำนักงานใหญ่ของจำเลยที่ 1 ให้มีหน้าที่ดำเนินกิจการของจำเลยที่ 2 และในวันเดียวกันก็ออกข้อบังคับของจำเลยที่ 1 ว่าด้วยอัตรากำลังของจำเลยที่ 1 ให้เพิ่มอัตรากำลังของ "ฝ่ายจัดการกองทุน" เข้าไปในอัตรากำลังของจำเลยที่ 1 ข้อบังคับทั้งสองฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2528 เป็นต้นไป ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่า "ฝ่ายจัดการกองทุน" ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 2 ตามมาตรา 29 ตรี คือเจ้าหน้าที่ "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 นั้นเอง เมื่อมาตรา 29 ตรี บัญญัติไว้ชัดเจนว่า "ฝ่ายจัดการกองทุน" เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 2 และให้แยกจำเลยที่ 2 ไว้ต่างหากจากธุรกิจอื่นของจำเลยที่ 1 การดำเนินงานของจำเลยที่ 2 ที่แยกออกจากธุรกิจอื่นของจำเลยที่ 1 จึงต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ใน "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 เท่านั้น บุคคลนอกเหนือจาก "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 เป็นเจ้าหน้าที่ของจำเลยที่ 2 ไม่ได้

ข้อเท็จจริงที่คู่ความไม่ได้โต้แย้งกันได้ความว่าอัตรากำลังของ "ฝ่ายจัดการกองทุน" ประกอบด้วยพนักงานของจำเลยที่ 1 ที่สังกัดอยู่ฝ่ายจัดการกองทุนกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแสดงว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 มีทั้งพนักงานและลูกจ้าง ดังนั้นการที่นายเกริก ซึ่งเป็นผู้จัดการของจำเลยที่ 2 ในขณะนั้นและเป็นผู้แทนของจำเลยที่ 2 ตามมาตรา 29 สัตตรส ทำสัญญาจ้างแรงงานจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 2 ให้ทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาของจำเลยที่ 2 ก็คือการทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างใน "ฝ่ายจัดการกองทุน" ของจำเลยที่ 1 นั้นเอง ประกอบกับปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่าเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจของจำเลยที่ 2 นำเงิน 7 แสนล้านบาทเศษ ไปช่วยสถาบันการเงิน 56 แห่ง ต่อมาศาลพิพากษาให้สถาบันการเงิน 56 แห่ง ล้มละลาย จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นเจ้าหนี้รายใหญ่ยื่นขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นต้นเงิน และดอกเบี้ยรวม 9 แสนล้านบาทเศษ ต้องมีการขายทอดตลาดสิทธิเรียกร้องของสถาบันการเงิน 56 แห่ง ที่มีอยู่เหนือลูกหนี้มากกว่า 62,000 ราย เป็นเงินหลายแสนล้านบาท แล้วนำเงินมาเฉลี่ยคืนแก่เจ้าหนี้ แต่สิทธิเรียกร้องของสถาบันการเงิน 56 แห่ง กำลังจะขาดอายุความ ลูกหนี้และหลักประกันของสถาบันการเงิน 56 แห่ง ค่อย ๆ เสียหายเสื่อมค่าลงไปเรื่อย ๆ จำเลยที่ 2 จะยึดก็ไม่ทัน ปรับโครงสร้างหนี้ก็ไม่ทัน อุปสรรคอยู่ที่กรมบังคับคดีไม่เคยขายทอดตลาดลูกหนี้ทางบัญชีและเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เห็นว่ากระทำไม่ได้ พนักงานของจำเลยที่ 1 ไม่มีประสบการณ์ ไม่มีความรู้เรื่องศาลยุติธรรมและกรมบังคับคดีมากนัก จำเลยที่ 3 เห็นว่า โจทก์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางการศาลยุติธรรมและกรมบังคับคดี และมีกำหนดขายทอดตลาดสิทธิเรียกร้องของ

สถาบันการเงิน 56 แห่ง ครั้งแรกในวันที่ 2 ธันวาคม 2545 อันเป็นที่มาของการทำสัญญาจ้างแรงงานในวันที่ 21 ตุลาคม 2545 แสดงว่าในขณะนั้นจำเป็นต้องมีผู้มาปฏิบัติหน้าที่ดำเนินกิจการของจำเลยที่ 2 ในส่วนการบังคับคดีแก่สถาบันการเงิน 56 แห่ง อย่างเร่งด่วน แต่จำเลยที่ 1 ไม่มีพนักงานที่เชี่ยวชาญที่จะดำเนินการได้ จึงได้จ้างโจทก์ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ มาดำเนินการ อีกทั้งคณะกรรมการของจำเลยที่ 1 เป็นผู้อนุมัติการปรับโครงสร้างองค์กรของสายจัดการกองทุน (ฝ่ายจัดการ กองทุน) ดังนั้น โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 แม้ในสัญญาจ้างแรงงานระบุว่าโจทก์ไม่มีฐานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของ จำเลยที่ 1 ก็ไม่มีผลลบล้างบทบัญญัติในมาตรา 29 ตรี จำเลยที่ 2 เป็นผู้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับโจทก์แทนจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 จึงเป็นตัวแทนของจำเลยที่ 1 ในการทำสัญญากับโจทก์ และการจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างอยู่ในความรับรู้และเห็นชอบของจำเลยที่ 3 ซึ่งเป็นผู้ว่าราชการและเป็นผู้จัดการของจำเลยที่ 1 ตามมาตรา 6 (ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น) และในขณะเดียวกันจำเลยที่ 3 ก็เป็น ประธานกรรมการของคณะกรรมการของจำเลยที่ 2 ด้วยตามมาตรา 29 นว. ว่าที่ประชุมซึ่งมีจำเลยที่ 3 เป็นประธานมีมติ "อนุมัติ ให้ว่าจ้างนายนิพนธ์ (โจทก์) เป็นที่ปรึกษากฎหมายของกองทุน (จำเลยที่ 2) ตามที่เสนอตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ถึงสิ้น ปีงบประมาณ 2546 (กันยายน 2546) โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่จัดจ้างนายนิพนธ์ ฯ ดังกล่าว และจะนำ ผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย (จำเลยที่ 1) ในตำแหน่งที่ปรึกษาด้าน กฎหมายของสายงานอื่น ๆ โดยไม่อิงกับตำแหน่งบริหารต่อไป" ต่อมาจำเลยที่ 2 จึงทำสัญญาจ้างแรงงานในวันที่ 21 ตุลาคม 2545 โดยมีสาระสำคัญตามที่ที่ประชุมมีมติอยู่ในข้อ 1 (3) ว่าจำเลยที่ 2 จะประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพื่อพิจารณารับ เข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 แต่ได้ขยายระยะเวลาจ้างออกเป็นตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2547 จำเลยที่ 2 ไม่ได้ทำสัญญาจ้างโจทก์เกินขอบอำนาจแห่งฐานตัวแทน จำเลยที่ 1 ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน ต่อโจทก์ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 820 และจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นแต่เพียงตัวแทนไม่ต้องผูกพันรับผิดชอบโจทก์ตามสัญญา จ้างแรงงาน อุทธรณ์ของจำเลยที่ 2 ฟังขึ้น อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาวินิจฉัยประการที่สองว่าเมื่อผลประเมินการปฏิบัติงานของโจทก์อยู่ในเกณฑ์ดีมากและผ่านการประเมิน จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามสัญญาจ้างแรงงาน ข้อ 1 (3) ระบุว่า "...นายจ้างจะประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป..." หมายความว่าจำเลยที่ 1 ในฐานะนายจ้างโดยจำเลยที่ 2 เป็นผู้กระทำการแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์เพื่อ พิจารณารับเข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่าโจทก์จะเข้าเป็นพนักงานของจำเลยที่ 1 ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการ ปฏิบัติงานเพียงประการเดียว หากผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินจำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงาน เมื่อผล ประเมินการปฏิบัติงานของโจทก์อยู่ในเกณฑ์ดีมากและผ่านการประเมินจำเลยที่ 1 จึงต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานตามสัญญา จะ อ้างว่าการรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานหรือไม่เป็นอำนาจพิจารณาของจำเลยที่ 1 และหน่วยงานของจำเลยที่ 1 ไม่ต้องการบุคลากร เพิ่มไม่ได้ อีกทั้งปรากฏว่าคณะกรรมการของจำเลยที่ 1 อนุมัติวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ให้จำเลยที่ 1 เป็นองค์กรที่มีคุณภาพโดย ใช้กลยุทธ์องค์กรกะทัดรัดภายในปี 2550 และอนุมัติให้ดำเนินการตามแนวทางองค์กรกะทัดรัดได้ แสดงว่าแนวคิดเรื่ององค์กร กะทัดรัดเกิดขึ้นก่อนการจ้างโจทก์เป็นลูกจ้างแต่จำเลยที่ 1 ก็ยังคงทำสัญญาจ้างแรงงานหลังจากมีการทำสัญญาจ้างแล้ว คณะ กรรมการของจำเลยที่ 1 จึงอนุมัติให้ดำเนินการกลยุทธ์องค์กรกะทัดรัดได้ จำเลยที่ 1 จึงยกข้อที่ต้องเป็นองค์กรกะทัดรัดไม่รับ โจทก์เข้าเป็นพนักงานมาอ้างไม่ได้ จำเลยที่ 1 มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องจ้างโจทก์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ (เป็นเจ้าหน้าที่) ดำเนินการ แก้ไขปัญหาของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นธุรกิจของจำเลยที่ 1 (ที่มาตรา 29 ตรี บัญญัติให้แยกไว้ต่างหากจากธุรกิจอื่นของจำเลยที่ 1) ดังที่วินิจฉัยมาแล้วข้างต้น จำเลยที่ 1 จึงอ้างมาตรา 20 (ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น) มาปฏิเสธการรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานของ จำเลยที่ 1 ด้วยเหตุไม่มีความจำเป็นแก่ธุรกิจของจำเลยที่ 1 ไม่ได้ จำเลยที่ 1 ต้องรับโจทก์เข้าเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง แรงงาน ข้อ 1 (3) อุทธรณ์ของจำเลยที่ 1 ฟังไม่ขึ้น...

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องจำเลยที่ 2 เสียด้วย นอกจากนี้แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

(สุทัศน์ ศิริมหาพฤกษ์-วิทธิทย์ หิรัญรุจิพงศ์-จรัส พวงมณี)

ศาลแรงงานกลาง - นายสุพล พันธุมโน

แหล่งที่มา

กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

แผนก

หมายเลขคดีแดงศาลชั้นต้น

หมายเหตุ