

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ (กรณีผู้ประกันตน
เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด)

สำนักงานประกันสังคมได้มีหนังสือ ด่วน ที่ รง ๐๖๐๗/๗๒๕๕ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๗ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า สถานประกอบการประเภทห้างหุ้นส่วน (ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (จดทะเบียน) หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (ไม่จดทะเบียน)) ได้แจ้งขึ้นทะเบียนหุ้นส่วนผู้จัดการ และหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนเป็นผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคม ซึ่งหุ้นส่วนผู้จัดการ หรือหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนดังกล่าวมีสถานภาพในห้างหุ้นส่วนหลายสถานะที่ทับซ้อนกัน กล่าวคือ เป็นผู้ถือหุ้น (เจ้าของกิจการ) ผู้แทนนิติบุคคล หรือลูกจ้าง จึงส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ในประเด็นห้างหุ้นส่วนกับหุ้นส่วนผู้จัดการ และหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วน ว่ามีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ตามความในมาตรา ๕ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ หรือไม่

สำนักงานประกันสังคมจึงขอหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในประเด็นดังนี้

(๑) บุคคลผู้เป็นหุ้นส่วนประเภทจำกัดความรับผิด หรือประเภทไม่จำกัดความรับผิดของห้างหุ้นส่วนแต่ละประเภท (ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (จดทะเบียน) หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (ไม่จดทะเบียน)) นั้น บุคคลประเภทใดบ้างที่สามารถเป็นลูกจ้างกับห้างหุ้นส่วนได้

(๒) หุ้นส่วนผู้จัดการ อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (จดทะเบียน) หรือไม่ อย่างไร ในกรณีดังนี้

(๒.๑) หุ้นส่วนผู้จัดการที่เป็นผู้ถือหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนนั้น

(๒.๒) หุ้นส่วนผู้จัดการที่ไม่ได้เป็นผู้ถือหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนนั้น

(๓) สามีและ/หรือภรรยา ผู้ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นและดำเนินกิจการของห้างหุ้นส่วน (ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (จดทะเบียน) หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (ไม่จดทะเบียน)) อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนแต่ละประเภทหรือไม่ อย่างไร

(๔) ในกรณีที่บุคคลผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนประเภทไม่จำกัดความรับผิด หรือประเภทจำกัดความรับผิดของห้างหุ้นส่วนในประเภทนั้น ๆ ไม่อยู่ในฐานะที่เป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนแล้ว สิทธิประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ จะสิ้นสุดลงเมื่อใด สำนักงานประกันสังคมจะต้องคืนเงินสมทบหรือไม่ และบุคคลผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนจะต้องคืนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับไปแล้วให้สำนักงานประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหาหรือของสำนักงานประกันสังคม โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า นอกจากประเด็นที่ข้อหาหรือแล้วสำนักงานประกันสังคมประสงค์จะข้อหาหรือด้วยว่า ในประเด็นที่หนึ่งการพิจารณาความเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ระหว่างห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (จดทะเบียน) หรือห้างหุ้นส่วนสามัญ (ไม่จดทะเบียน) กับหุ้นส่วนผู้จัดการหรือหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนแต่ละประเภท นอกจากจะนำหลักเรื่องการทำงานและการได้รับค่าจ้างจากห้างหุ้นส่วนมาพิจารณาแล้ว จะต้องนำหลักเรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมาพิจารณากับหุ้นส่วนประเภทนี้หรือไม่ เนื่องจากหุ้นส่วนดังกล่าวมีสถานะที่ซ้ำซ้อนกัน ไม่สามารถแบ่งแยกพิจารณาได้อย่างชัดเจน เพราะมีทั้งสถานะที่เป็นนายจ้างในฐานะเจ้าของกิจการของห้างหุ้นส่วน และมีสถานะเป็นลูกจ้างในฐานะที่ทำงานให้ห้างหุ้นส่วนโดยได้รับค่าจ้างในบุคคลคนเดียวกัน และไม่อาจใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่มีเหนือลูกจ้างภายในบุคคลคนเดียวกันได้ และในประเด็นที่สองกรณีที่สำนักงานประกันสังคมเห็นว่าบุคคลดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้ว จะมีวิธีการเพิกถอนสิทธิของหุ้นส่วนดังกล่าวอย่างไร และจะมีผลตั้งแต่เมื่อใด และสำนักงานประกันสังคมจะต้องคืนเงินสมทบ หรือผู้เป็นหุ้นส่วนดังกล่าวจะต้องคืนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับไปแล้วให้สำนักงานประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) พิจารณาแล้ว มีความเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง เห็นว่า การเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓^๑ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗^๒ นั้น พระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้นิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้โดยเฉพาะแล้ว โดยหมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และได้นิยามคำว่า “นายจ้าง”^๓

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ฯลฯ

ฯลฯ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ฯลฯ

ฯลฯ

(มีต่อหน้าถัดไป)

ไว้โดยเฉพาะด้วย พระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้กำหนดให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นๆ และให้นายจ้างนำเงินสมทบที่นายจ้างหักจากค่าจ้างของผู้ประกันตนและเงินสมทบส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคมตามมาตรา ๓๔^๕ และมาตรา ๔๗^๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และมาตรา ๔๔^๖ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ บัญญัติให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานประกันสังคม ดังนั้น เมื่อสำนักงานประกันสังคมได้รับแบบลงทะเบียนฯ และเงินสมทบจากนายจ้างดังกล่าวแล้ว ในขั้นแรกจึงต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่านายจ้างทุกคนกระทำการโดยสุจริตและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งสองฉบับที่มีหลักการและวัตถุประสงค์สำคัญในอันที่จะให้ผู้ที่ทำงานที่เป็นลูกจ้างทุกคนเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยถ้วนหน้า และได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย อย่างไรก็ตาม หากสำนักงานประกันสังคมสงสัยว่าบุคคลใดที่นายจ้างได้แจ้งไว้ว่าเป็นลูกจ้างรายใดไม่เป็น “ลูกจ้าง” ตามนิยามของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ สำนักงานประกันสังคมก็ชอบที่จะดำเนินการสอบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงจากนายจ้าง

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๓)

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ฯลฯ

ฯลฯ

“มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

“มาตรา ๔๗ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนหรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งเงินสมทบหรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

“มาตรา ๔๔ ให้กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ

ให้นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามวรรคหนึ่งยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างตามแบบที่เลขาธิการกำหนด และจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานแห่งท้องที่ที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ

และลูกจ้างรายนั้นว่าในความเป็นจริง นายจ้างและลูกจ้างนั้นได้ตกลงจ้างแรงงานกันหรือไม่ ได้มีการทำงานใดให้แก่ นายจ้างหรือไม่ และมีการจ่ายค่าจ้างในจำนวนใดหรือไม่ หากความจริงปรากฏว่า ได้มีการตกลงจ้างแรงงานกัน หรือมีการทำงานและมีการจ่ายค่าจ้าง บุคคลนั้นย่อมเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้งสองฉบับแล้ว กรณีจึงไม่มีข้อให้พิจารณาว่า ผู้เป็นหุ้นส่วนจะมีสถานะเป็นนายจ้างและมีสถานะเป็นลูกจ้างที่ซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ หรือในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๒๒ หุ้นส่วนและบริษัท กำหนดห้าม ผู้เป็นหุ้นส่วนไว้มิให้เป็นลูกจ้างหรือกำหนดห้ามมิให้จ้างหุ้นส่วนจ้างแรงงานผู้เป็นหุ้นส่วน ดังนั้น ผู้เป็นหุ้นส่วนจึงอาจเป็นลูกจ้างของห้างหุ้นส่วนได้แม้จะอยู่ในฐานะของหุ้นส่วนซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างด้วยก็ตาม

สำหรับเรื่องอำนาจบังคับบัญชานั้น เมื่อมีการตกลงจ้างแรงงานกัน มีการทำงานตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ และมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่กันแล้ว ฝ่ายนายจ้างย่อมมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่จ้างไว้ อำนาจบังคับบัญชาจึงเกิดขึ้นและมีอยู่ในการจ้างแรงงานทุกราย ในกิจการหรืองานบางประเภทอำนาจบังคับบัญชาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างบางราย อาจไม่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดแจ้ง แต่หากมีข้อสงสัยว่ามีการทำสัญญาจ้างแรงงานเพื่ออำพราง ก็เป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องสอบสวนให้ข้อเท็จจริงตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ประเด็นที่สอง เห็นว่า ในกรณีที่สำนักงานประกันสังคมได้สอบสวนข้อเท็จจริงโดยละเอียดแล้วเห็นว่าผู้เป็นหุ้นส่วนของห้างหุ้นส่วนคนใด หรือบุคคลใดไม่มีลักษณะเป็นลูกจ้างตามนิยามของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พนักงานเจ้าหน้าที่ก็ต้องมีหนังสือแจ้งผลการสอบสวนและการวินิจฉัยหรือมีคำสั่งไปยังบุคคลดังกล่าว และนายจ้างของบุคคลดังกล่าวให้ทราบว่า บุคคลดังกล่าวไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่มีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ต่อไป หากบุคคลนั้นหรือนายจ้างไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจในหนังสือแจ้งผลการสอบสวนหรือคำสั่งดังกล่าว ก็มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าวตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง^๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามมาตรา ๕๒^๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์หรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้พิจารณาวินิจฉัยแล้วและแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย

^๑มาตรา ๘๕ นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา ๕๐ ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

ฯลฯ

ฯลฯ

^๒มาตรา ๕๒ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ซึ่งได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบนั้น ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา ๔๗

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

ตามมาตรา ๘๗ วรรคสาม^๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง^๖ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี และเมื่อบุคคลดังกล่าวไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างแล้ว การคืนเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือการคืนสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงต้องนำหลักกฎหมายมาพิจารณาได้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับ ซึ่งต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี



(นายดิศทัต โทตระกูลเกียรติ)

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สิงหาคม ๒๕๕๗

มาตรา ๘๗ วรรคสาม

ฯลฯ

ฯลฯ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด

ฯลฯ

ฯลฯ