

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง หรือปัญหาข้อกฎหมายกรณีการทำสัญญาโอนการจ้างระหว่างธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) และพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือที่ รง ๐๕๐๔/๐๑๑๖๑๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาความว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้รับเรื่องร้องเรียนว่า ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาสถาบันการเงิน ได้ขายหุ้นของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในส่วนที่กองทุนฯ ถืออยู่ให้กลุ่มชนชาติ และจะมีการยุบกิจการธนาคารนครหลวงไทยฯ เพื่อนำไปควบรวมกับธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งการยุบรวมกิจการดังกล่าวจะมีการโอนการจ้างของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยฯ เพื่อไปทำงานที่ธนาคารธนชาติฯ ซึ่งมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีหลักว่า “สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ก่อนนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ” แต่ผู้บริหารของธนาคารธนชาติฯ ได้กำหนดให้พนักงานของธนาคารนครหลวงไทยฯ ลงลายมือชื่อในหนังสือรับสภาพโอนการจ้างซึ่งมีข้อกำหนดบางประการที่อาจขัดต่อมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น การตกลงให้สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่พนักงานตามข้อบังคับการทำงานของธนาคารธนชาติฯ ซึ่งต่ำกว่าของธนาคารนครหลวงไทยฯ เป็นต้น และหากพนักงานคนใดไม่ยอมลงลายมือชื่อก็คงจะถูกเลิกจ้าง การกระทำดังกล่าวจึงอาจเป็นการละเมิดสิทธิด้านแรงงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยฯ นั้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาข้อหาหรือตามประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงขอหารือในประเด็น ดังนี้

๑. การดำเนินการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) กับลูกจ้างถือว่าการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือเป็นการโอนสิทธิตามมาตรา ๕๗๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๒. หากกรณีข้อหาหรือตามข้อ ๑ เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้หรือไม่ อย่างไร

๓. หากกรณีข้อหาหรือตามข้อ ๑ เป็นการโอนสิทธิตามมาตรา ๕๗๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้หรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า การโอนพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) มาทำงานที่ธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) นั้น ได้มีการทำสัญญาโอนการจ้างระหว่างธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) และพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นสัญญาสามฝ่าย ทั้งนี้ การตัดสินใจของพนักงานดังกล่าว แบ่งออกเป็นสามกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง จำนวนประมาณ ๖,๐๐๐ คน ได้ลงลายมือชื่อในสัญญาโอนการจ้าง และได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับพนักงานของธนาคารธนชาตฯ กลุ่มที่สอง จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน มิได้ลงลายมือชื่อในสัญญาโอนการจ้างแต่เมื่อมีการโอนกิจการแล้วได้ปฏิบัติงานต่อไปกับธนาคารธนชาตฯ โดยพนักงานกลุ่มนี้ได้รับสิทธิประโยชน์เดิมตามที่เคยได้รับจากธนาคารนครหลวงไทยฯ และได้รับสิทธิประโยชน์อื่นเช่นเดียวกับพนักงานของธนาคารธนชาตฯ ด้วย และกลุ่มที่สาม จำนวนประมาณ ๖๐ คน ไม่ประสงค์จะโอนมาทำงานกับธนาคารธนชาตฯ โดยพนักงานกลุ่มนี้ได้รับค่าชดเชยในการเลิกจ้างตามกฎหมาย นอกจากนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่า ธนาคารนครหลวงไทยฯ ได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สคิป จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ และจดทะเบียนเลิกบริษัท เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการชำระบัญชี

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาประเด็นปัญหาตามข้อหาหรือประกอบกับข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่ากรณีตามข้อหาหรือมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การดำเนินการของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) กับลูกจ้างถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือเป็นการโอนสิทธิตามมาตรา ๕๗^๑ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เห็นว่า การที่ธนาคารธนชาตฯ ได้ดำเนินการรับโอนกิจการของธนาคารนครหลวงไทยฯ ตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ สกส. ๑/๒๕๕๔ เรื่อง การให้ความเห็นชอบโครงการโอนและรับโอนกิจการทั้งหมดของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ให้แก่ธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) ซึ่งกำหนดให้ธนาคารธนชาตฯ ต้องดำเนินการรับโอนกิจการทั้งหมดของธนาคารนครหลวงไทยฯ ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ นั้น ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในการโอนกิจการของธนาคารนครหลวงไทยฯ ให้แก่ธนาคารธนชาตฯ ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับธนาคารธนชาตฯ อันมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลตามบทบัญญัติมาตรา ๑๓^๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อย่างใด คงมีเพียงข้อเท็จจริงว่า ก่อนการโอนกิจการธนาคารธนชาตฯ ธนาคารนครหลวงไทยฯ และพนักงานของธนาคารนครหลวงไทยฯ ได้ทำหนังสือสัญญาโอนการจ้างต่อกัน โดยพนักงานของธนาคารนครหลวงไทยฯ ตกลงยินยอมให้โอนการจ้างงานของตนจากธนาคารนครหลวงไทยฯ ไปเป็นลูกจ้างของธนาคารธนชาตฯ ธนาคารธนชาตฯ ตกลงรับโอนพนักงาน

^๑มาตรา ๕๗ นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

^๒มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใดสิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

ของธนาคารนครหลวงไทยฯ มาเป็นลูกจ้างของธนาคารธนาชาตฯ และธนาคารนครหลวงไทยฯ ตกลง
โอนพนักงานให้แก่ธนาคารธนาชาตฯ จึงเป็นสัญญาสามฝ่าย ซึ่งทั้งสามฝ่ายจะต้องผูกพันตามข้อกำหนด
ในสัญญาดังกล่าว

ประเด็นที่สอง พนักงานตรวจแรงงานสามารถออกคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓)
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องได้หรือไม่ อย่างไร
เห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยในประเด็นที่หนึ่งแล้วว่า ธนาคารธนาชาตฯ ธนาคารนครหลวงไทยฯ และพนักงาน
ของธนาคารนครหลวงไทยฯ ได้ทำสัญญาโอนการจ้างต่อกันซึ่งเป็นสัญญาสามฝ่าย และทั้งสามฝ่ายจะต้อง
ผูกพันตามข้อกำหนดในสัญญา ดังนั้น หากพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ธนาคารธนาชาตฯ ในฐานะ
นายจ้างไม่ปฏิบัติตามลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
พนักงานตรวจแรงงานก็ชอบที่จะออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ธนาคารธนาชาตฯ ปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องได้
ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๓๙ (๓)^๓ และมาตรา ๑๔^๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(นายอัชพร จารุจินดา)
เลขาธิการคณะกรรมการการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา
มีนาคม ๒๕๕๖

^๓มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

^๔มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น