

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างระหว่าง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญา¹

นายศราวุธ สุบุญกิจ²

รัฐวิสาหกิจหรือกิจการที่รัฐเป็นผู้ลงทุนหรือถือหุ้นข้างมาก คือองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ เป็นองค์การที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมมีวัตถุประสงค์โดยทั่วไป เพื่อแสวงหารายได้และเลี้ยงตัวเองจากการดำเนินงานในเชิงพาณิชย์ เป็นหน่วยที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าหรือบริการที่มีลักษณะเป็นการให้บริการสาธารณะและงานสาธารณูปโภค หรืองานตามนโยบายของรัฐบาลที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้นมาจากการแปลงสภาพของการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรัฐบาลมีนำทุนทั้งหมดของการสื่อสารแห่งประเทศไทยแปลงเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัทจำกัดบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จึงเป็นนิติบุคคลและมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยกระทรวงการคลังถือหุ้นไว้ทั้งหมด มีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการไปรษณีย์ รวมทั้งธุรกิจและกิจการที่ต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกันหรือที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีสาขาคือที่ทำการไปรษณีย์จำนวนกว่า 2,000 แห่งทั่วประเทศ สำหรับการให้บริการรับฝาก ส่งต่อ และนำจ่ายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ให้แก่ลูกค้าและประชาชน และมีศูนย์ไปรษณีย์จำนวน 19 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ เพื่อเป็นจุดศูนย์รวมและกระจายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ตามระบบการขนส่ง

ประเด็นปัญหา

โดยที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีคู่สัญญาที่ทำสัญญาจ้างอยู่ 2 ลักษณะ คือสัญญาจ้างจ้างแรงงานระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับพนักงานและลูกจ้างประจำ และสัญญาจ้างเหมา(จ้างทำของ) ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่เป็น ผู้รับจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา โดยพนักงานและลูกจ้างประจำมีที่มาจากการสรรหาและคัดเลือกและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ โดยกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งปกติการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำให้บรรจุได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ส่วนผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา) มาจากการจ้างบุคคลภายนอกปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ โดยให้ถือว่าเป็นการจ้างทำของตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างระหว่าง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญา” หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา

ไปรษณีย์ไทย จำกัด กำหนดไม่ว่าจะเป็นการจ้างในกรอบอัตรากำลัง หมายถึง การจ้างทำของ(จ้างเหมา) ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตรากำลังยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กำหนด และมีความจำเป็นต้องว่าจ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว หรือการจ้างนอกกรอบอัตรากำลัง หมายถึงการจ้างทำของ(จ้างเหมา) ในกรณีที่หน่วยงานที่อัตรากำลังครบตามกรอบอัตรากำลังที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กำหนดแล้วแต่มีความจำเป็นต้อง ใช้ผู้ปฏิบัติงานเกินกว่ากรอบอัตรากำลัง ได้แก่ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มิให้งานตกค้างล่าช้า

จากที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้มีผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานะหลากหลายโดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นพนักงานและลูกจ้างประจำกับผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา) ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานเดียวกัน ทำให้เกิดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างที่ต้องพิจารณาให้ได้เป็นที่ยุติว่าลักษณะสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ (จ้างเหมา) ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญา มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าข้อแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของมีสาระสำคัญอยู่ที่เรื่องของวัตถุประสงค์แห่งสัญญา โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างเป็นแต่ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างต้องการ แต่จะใช้แรงงานของลูกจ้างเท่านั้น งานที่ลูกจ้างทำจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ไม่ใช่ข้อสำคัญของสัญญา ส่วนสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างต้องทำงานจนสำเร็จ กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างต้องการแต่ผลของงานเท่านั้น แต่เนื่องจากจากข้อเท็จจริงประกอบสภาพแห่งการจ้างในสัญญาจ้างทำของ(จ้างเหมา) ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาผลกระทบถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับผู้รับจ้างภายใต้นิติสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างทำของ (จ้างเหมา) ซึ่งแม้จะกำหนดชื่อสัญญาว่าเป็นจ้างทำของ (จ้างเหมา) แต่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะการจ้างงานตามสาระสำคัญมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และนายจ้างอยู่ในลักษณะที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างจึงเป็นลักษณะพิเศษที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มักจะถูกกล่าวอ้างว่าใช้อำนาจในการควบคุม กำกับดูแล บังคับบัญชาสั่งการเพื่อให้ผู้รับจ้างปฏิบัติตามหน้าที่ตามคำสั่ง เช่น กรณีของบุคคลภายนอกที่เป็นบุคคลธรรมดา และเข้ามาเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อปฏิบัติงาน นำจ่ายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ ตลอดระยะเวลาตามสัญญาจ้างทำของ (จ้างเหมา) ผู้รับจ้างทำของ(จ้างเหมา) นำจ่ายไปรษณีย์ นอกจากต้องถูกบังคับตามที่ได้แสดงเจตนาไว้ในสัญญาระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาแล้ว คู่สัญญายังต้องถือปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ว่าด้วยการนำจ่ายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ เพราะการนำจ่ายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้ใช้บริการต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน คือคู่สัญญาต้องปฏิบัติตามหน้าที่นำจ่ายสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับที่พนักงานหรือลูกจ้างประจำของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ถือปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ไมเช่นนั้นแล้วจะก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายแก่ผู้ใช้บริการและพนักงานหรือลูกจ้างประจำของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อาจถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามความร้ายแรงแห่งกรณี ส่วนผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา) ก็อาจถูกนำมาใช้เป็นเหตุผลในการบอกเลิกสัญญาได้ ทำให้สัญญาจ้างทำของ(จ้างเหมา)

ดังกล่าวมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับผู้ คู่สัญญาเป็นไปในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่า การเป็นผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 587 และอาจกล่าวได้ว่า “สัญญาจ้างทำของ (จ้างเหมา)” มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ อำพรตสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นนิติสัมพันธ์ที่แท้จริง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ที่ แท้จริงของผู้สัญญาและขัดแย้งกับทฤษฎีการแสดงเจตนา เพราะโดยแท้จริงแล้วบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่ได้มีเจตนาที่จะผูกพันสัญญากับคู่สัญญาในลักษณะการจ้างแรงงาน

นอกจากนี้ จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทำให้เกิดประเด็นปัญหาสืบเนื่องเรื่องการจ่ายค่าชดเชยที่มีบังคับอยู่แต่ในเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เท่านั้นโดยไม่รวมถึงการจ้างทำของ ซึ่งผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจะต้องมีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ว่าลูกจ้าง นั้นจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตาม เมื่อได้ทำงานให้กับนายจ้างมาระยะหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนดก็มีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างตามที่กฎหมาย กำหนด

สำหรับปัญหาคอมาที่ตรวจพบ เป็นปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของผู้สัญญา ซึ่งตามประมวล กฎหมายอาญาได้บัญญัติเหตุฉกรรจ์ ตามมาตรา 335 (11) ไว้ว่า “ที่เป็นของนายจ้างหรือที่อยู่ในความ ครอบครองของนายจ้าง” หมายความว่า การที่จะเป็นความผิดตามมาตรานี้ จะต้องเข้าลักษณะประการใด ประการหนึ่ง คือ ทรัพย์สินนั้นเป็นของนายจ้าง ได้แก่ทรัพย์สินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของนายจ้าง ไม่ว่านายจ้างจะได้ ครอบครองอยู่หรือไม่ก็ตาม และทรัพย์สินที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้าง กล่าวคือ ทรัพย์สินนั้นกรรมสิทธิ์ มิได้เป็นของนายจ้างแต่การครอบครองอยู่ที่นายจ้าง และโดยมีมูลเหตุจงใจ โดยทุจริต มาตรา 335(11) แห่ง ประมวลกฎหมายอาญา การครอบครองประกอบที่กฎหมายบัญญัติของความผิดฐานนี้คือ การที่บุคคลเอาทรัพย์สิน ที่เป็นของนายจ้างหรือที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้าง โดยมีเจตนาเอาไป และโดยมีมูลเหตุจงใจโดย ทุจริต โดยมีเหตุผลที่ต้องลงโทษหนักขึ้น เนื่องจากความเป็นลูกจ้างทำให้มีโอกาสลักทรัพย์สะดวกยิ่งขึ้น และเพราะความไว้วางใจระหว่างกันของนายจ้างและลูกจ้าง โดยต้องวิเคราะห์ถึงสถานะของผู้รับจ้างเป็น สำคัญว่าเข้าลักษณะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ แต่อย่างไรก็ดี ในเมื่อเจตนารมณ์ในการแสดง เจตนาระหว่างบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่เป็นผู้รับจ้างทำของ(จ้างเหมา) ไม่ได้มุ่งหวังให้เกิด ความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน ประเด็นความรับผิดชอบทางอาญาของผู้รับจ้างตามประมวลกฎหมาย อาญา มาตรา 335(11) จึงไม่อาจเกิดขึ้นและเจ้าพนักงานสอบสวนเมื่อพิจารณาอย่างผิวเผินจากสัญญาจ้างทำ ของ(จ้างเหมา) ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาแล้วเห็นว่าเป็นสัญญาจ้างทำของ(จ้างเหมา) โดยไม่ได้พิจารณาในรายละเอียดที่สำคัญก็อาจจะประกอบความผิดฐานลักทรัพย์นายจ้างตามประมวล กฎหมายอาญามาตรา 335(11) จึงเป็นปัญหาความรับผิดชอบทางอาญาของผู้สัญญาประเด็นหนึ่ง

อีกประเด็นหนึ่งต่อมาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของผู้สัญญา ซึ่งต้องพิจารณาในเรื่องสถานะ ของผู้รับจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นั้น จำต้อง วิเคราะห์ว่าอยู่ในความหมายของคำว่า “พนักงาน” ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของ

พนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 ด้วยหรือไม่ ซึ่งมาตรา 3 ได้ให้ความหมายของคำว่า “พนักงาน หมายถึง ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหรือหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่น ซึ่งทุนทั้งหมดหรือทุนเกินกว่าร้อยละ ห้าสิบเป็นของรัฐ โดยได้รับเงินเดือน หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นจากองค์กร บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลหรือหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ นอกจากผู้เป็นเจ้าของพนักงานอยู่แล้วตามกฎหมาย” โดยพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ใช้บังคับแก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ศึกษาเห็นว่าหากพิจารณาสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่เป็นผู้รับจ้างแล้ว มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่จะก่อให้เกิดสิทธิด้านการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานแล้ว ผู้รับจ้างก็น่าจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2502 ด้วย แต่อย่างไรก็ดี โดยหลักการ เรื่องการเอาผิดเจ้าพนักงานที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ มืองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ต้องมีการแต่งตั้ง และ 2) เป็นการแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ กล่าวคือ ถ้าไม่มีการแต่งตั้งแม้ จะได้ปฏิบัติราชการก็ไม่ใช่เจ้าพนักงาน หากจะเอาผิดก็ต้องมีกฎหมายบัญญัติขึ้นอีกโดยเฉพาะ หรือมีการ แต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีหน้าที่โดยเฉพาะแต่มิได้แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ ก็ไม่เป็นเจ้าพนักงาน เช่นเดียวกัน เช่นนี้ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์กรของรัฐ พ.ศ. 2502 ซึ่งบังคับ ใช้กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ คำว่าพนักงาน ที่บัญญัตินิยามไว้ในมาตรา 3 ย่อมหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด คู่สัญญา ที่มาจากการทำสัญญาจ้างของ(จ้างเหมา) แม้ลักษณะของสัญญาประกอบข้อเท็จจริงแห่งสภาพการจ้างงาน เป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน แต่ผู้รับจ้างไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ราชการอย่างพนักงานและ ลูกจ้างประจำ จึงไม่อาจหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเหมา(จ้างทำของ) ดังนั้น จึงมีปัญหา เรื่องความรับผิดทางอาญาของผู้รับจ้างทำของ(จ้างเหมา) ที่เป็นคู่สัญญาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งที่ ข้อเท็จจริงเมื่อพิจารณาจากลักษณะของสัญญาที่เป็นสัญญาที่เข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ก่อให้เกิด สิทธิแก่ผู้รับจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงความรับผิดทางอาญาของคู่สัญญาแล้วกลับไม่อาจมี ผลบังคับได้ เช่นนี้อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่หน่วยบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และก่อให้เกิดความ เสียหายแก่รัฐได้

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาต่าง ๆ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะสัญญาจ้าง

ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปัญหาลักษณะของสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญา ผู้ศึกษา เห็นว่าควรเป็นแนวทางที่เป็นการป้องกันปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่ง ต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของคู่สัญญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สมควรแก้ไข หลักเกณฑ์การจ้างของ (จ้างเหมา) ที่อาศัยอำนาจบริหารของกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ไปรษณีย์ไทย

จำกัด ในฐานะรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญา ให้เป็นสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาซึ่งเป็นนิติบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างของนิติบุคคลผู้รับจ้าง เพื่อให้ไม่ให้เกิดประเด็นเรื่องความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้าง กล่าวคือ จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างที่ได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วเห็นมีว่าลักษณะที่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งที่วัตถุประสงค์ในการจ้างนั้น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่ได้มีเจตนาให้มีผลผูกพันกันอย่างสัญญาจ้างแรงงาน แต่เมื่อข้อเท็จจริงแห่งสภาพการจ้างเป็นไปตามลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดสิทธิหน้าที่หรือความสัมพันธ์กันระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นว่าหากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตกลงทำสัญญากับคู่สัญญาที่เป็นนิติบุคคล โดยการแสดงเจตนาให้เป็นไปตามที่ตกลงกันคือ เป็นสัญญาจ้างทำของ โดยให้คู่สัญญาที่เป็นผู้รับจ้างนิติบุคคลคู่สัญญานั้น จัดหาแรงงานมาทำงานให้แก่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ย่อมจะทำให้เกิดความชัดเจนว่าระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่เป็นนิติบุคคลมีความสัมพันธ์กันตามที่ได้แสดงเจตนาตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างทำของ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลคู่สัญญา ความสัมพันธ์ด้านแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมมีอยู่เพียงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับนิติบุคคลคู่สัญญาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เท่านั้น ทั้งนี้ ประเด็นข้อเสนอนี้แตกต่างจากเป็นการป้องกันปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาแล้ว ยังเป็นการป้องกันปัญหาการตีความสัญญาและเพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับสถานะของผู้รับจ้าง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับคู่สัญญาว่าจะผูกพัน กันตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาเท่านั้น ส่วนเรื่องแรงงานที่นิติบุคคลหามาดำเนินงานให้แก่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้นั้น จะมีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับผู้รับจ้างย่อมไม่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นเรื่องระหว่างผู้ว่าจ้างกับลูกจ้างที่จะต้องบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนี้ เนื่องจากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไป การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างประจำอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้บริการหรือประชาชน และกรณีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลคู่สัญญา ก่อให้เกิดความเสียหายหรือละเมิดต่อผู้ใช้บริการหรือประชาชน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ย่อมไม่พ้นความรับผิดชอบ โดยในส่วน of พนักงานหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีย่อมเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยละเมิดที่กำหนดให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดที่ได้กระทำไปในทางการที่จ้าง สำหรับกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลคู่สัญญาเมื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้บริการหรือประชาชน แม้ไม่ใช่ในทางการที่จ้างอย่างพนักงานและลูกจ้างประจำ แต่อาจเข้าข่ายในลักษณะตัวการตัวแทน เพราะการปฏิบัติงานต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลผู้รับจ้าง แม้จะไม่ได้ เป็นลูกจ้างของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยตรง แต่ในทางปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานนั้น ก็ต้องรักษากฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างพนักงานและลูกจ้างประจำปฏิบัติ เพื่อให้เป็นมาตรฐานอย่างเดียวกันสำหรับผู้ให้บริการ จึงอาจทำให้เกิดการเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นตัวแทนของบริษัท ไปรษณีย์

ไทย จำกัด ซึ่งก็ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกหรือประชาชนผู้ให้บริการได้ อย่างไรก็ดี แม้บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกหรือประชาชนผู้ให้บริการในความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างนิติบุคคลผู้รับจ้างได้ แต่บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด สามารถกำหนดข้อสัญญาระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับ นิติบุคคลคู่สัญญา เป็นข้อสงวนสิทธิ์ที่จะให้สามารถไล่เบี้ยเอาจากผู้รับจ้าง เมื่อกรณีเกิดความเสียหายต่อบุคคลภายนอกอันเกิดจากการกระทำของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้รับจ้างได้

ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย

จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างที่ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะให้บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด ตกลงทำสัญญากับคู่สัญญาที่เป็นนิติบุคคล โดยการแสดงเจตนาชัดเจนเป็นสัญญาจ้างทำของ เพื่อที่ว่าระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของนิติบุคคลคู่สัญญาจะได้มีความสัมพันธ์ด้านแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะมีสัญญาจ้างทำของ(จ้างเหมา) ระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับคู่สัญญาคั่นกลางอยู่ ซึ่งประเด็นข้อเสนอนี้ดังกล่าวนอกจากเป็นการป้องกันปัญหาเกี่ยวกับลักษณะของสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่ต้องมีการตีความลักษณะของสัญญาและเพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับสถานะของผู้รับจ้าง ยังสามารถแก้ไขปัญหามาไม่ให้เกิดสิทธิเรียกร้องในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง เพราะประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย เป็นประเด็นข้อโต้แย้งระหว่างผู้รับจ้างกับผู้ว่าจ้าง โดยอ้างสิทธิความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเมื่อเกิดกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือการบอกเลิกสัญญาโดยที่ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายผิดสัญญา และค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานมุ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น เมื่อตัดความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับคู่สัญญาที่เป็นบุคคลธรรมดาด้วยการดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวโดยการทำสัญญาจ้างทำของ(จ้างเหมา) กับนิติบุคคลแทน ย่อมตัดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยได้อีกประเด็นหนึ่งด้วย

ปัญหาความรับผิดทางอาญาของคู่สัญญา

จากประเด็นข้อเสนอนี้ว่าควรแก้ไขหลักเกณฑ์การจ้างของ (จ้างเหมา) ที่อาศัยอำนาจบริหารของกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด ในฐานะรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ของบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับคู่สัญญาให้เป็นสัญญาจ้างระหว่างบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด กับคู่สัญญาซึ่งเป็นนิติบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างของนิติบุคคลผู้รับจ้าง ย่อมทำให้ปัญหาความรับผิดทางอาญาของคู่สัญญาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 335(11) และความรับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 หดไปด้วย เพราะบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด ตกลงทำสัญญากับคู่สัญญาที่เป็นนิติบุคคล ย่อมไม่มีปัญหาที่ต้องพิจารณาเรื่องสถานะของคู่สัญญาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 335(11) และตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502 อีกต่อไป