

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑

วันพุธที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมประสงศ์ วัฒนันท์ ชั้น ๕ อาคารกระทรวงแรงงาน ๑๕ ชั้น

เรื่อง การตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครคัดเลือกเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด

ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ในคณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ซึ่งตามแผนดำเนินการฯ กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครฯ ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้ขอหารือเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้สมัครเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างด้วยตนเอง จะสามารถมอบอำนาจได้หรือไม่ อย่างไร

ในการนี้ ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นว่า

๑. นิยามของนายจ้างมีระบุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ ระบุนิยามของนายจ้างไว้สองส่วน คือ ส่วนที่ ๑ กรณีนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หมายถึง นายจ้างผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ซึ่งกิจการที่มีการทำงานโดยบุคคลธรรมดา เช่น ร้านก๋วยเตี๋ยว ร้านตัดผม ห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่ใช่นิติบุคคล เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ กรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล มี ๓ ความหมาย ได้แก่

ความหมายที่ ๑ คือ บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทมหาชน องค์การที่จัดตั้งขึ้นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ความหมายที่ ๒ คือ บุคคลที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง หมายถึง หุ่นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ

ความหมายที่ ๓ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๑๙ ได้มีการวางแนวทางไว้นายจ้างสามารถมอบอำนาจให้มาทำการแทนนายจ้างได้ โดยการมอบอำนาจนั้นต้องทำเป็นหนังสือแต่ให้มอบในระนาบเดียวกันกับผู้จัดการแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม คือ ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการสาขา โดยมองว่าตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจแทนนายจ้างได้ในกรณีที่เป็นิติบุคคล ส่วนนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาควรมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในกิจการนั้น

โดยสรุป คือ นายจ้างสามารถมอบอำนาจได้โดยให้ทำเป็นหนังสือโดยมอบอำนาจให้กับตำแหน่งระนาบเดียวกันกับผู้จัดการ เช่น ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการสาขา ซึ่งการกำหนดแนวทางดังกล่าวเป็นการให้ความชัดเจนผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการสรรหาทั้งนี้ มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการมอบอำนาจซึ่งในหนังสือระบุว่าผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างแล้วห้ามมอบต่อ ซึ่งโดยปกติการมอบอำนาจผู้รับมอบอำนาจสามารถมอบอำนาจช่วงต่อได้ส่วนใหญ่มอบไว้ในหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล แต่เจตนารมณ์ที่บอกว่าผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างแล้วห้ามมอบต่ออาจหมายถึงเมื่อมีการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการฯ แล้ว จะไม่สามารถมอบบุคคลอื่นเข้าประชุมแทนได้ เพราะเป็นการแต่งตั้งโดยใช้ชื่อบุคคล

๒. ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจควรมีอำนาจบังคับบัญชาหรือไม่ ซึ่งเห็นว่าควรเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา เพราะเชื่อเรื่องจิตวิญญาณของนายจ้าง เมื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ จะมีมุมมองของนายจ้าง และจะไม่มีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

๓. การมอบอำนาจให้กับผู้ใดแล้วก็ไม่ควรมีการมอบอำนาจช่วงต่อ และไม่เห็นด้วยที่จะให้มอบอำนาจต่อไปยังบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลอื่น

มติที่ประชุมของคณะกรรมการค่าจ้าง

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นายจ้างสามารถมอบอำนาจได้ ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้สมัครเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างด้วยตนเอง นายจ้างอาจมอบอำนาจให้ลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการสาขา ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งมีอำนาจบังคับบัญชาในสถานประกอบการนั้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร เป็นต้น มาสมัครเป็นอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างได้ และการมอบอำนาจต้องทำเป็นหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างให้ชัดเจน ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างแล้วห้ามมอบอำนาจช่วงต่อ

ทั้งนี้ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการมีหนังสือแจ้งมติคณะกรรมการค่าจ้างดังกล่าวให้แรงงานจังหวัด และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในฐานะคณะอนุกรรมการสรรหาอนุกรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

รับรองถูกต้อง



(นางชัตติยา มะหะหมัด)

นักวิชาการแรงงาน

รวบรวมเมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑