



คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

ที่ ๑ /๒๕๖๒

เรื่อง [REDACTED] อุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ
อินเทค (ไทยแลนด์) ของนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง

ตามที่ [REDACTED] สมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) และเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากที่ประชุมใหญ่ให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๑ มีหนังสือลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ยื่นอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๐๕๑๐/๗๖๗๐ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครอง พิจารณาแล้วไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ดังกล่าวทั้งหมด จึงมีหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๕/๘๔๔๒ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ รายงานความเห็นพร้อมเหตุผลมายังหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ นั้น

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้พิจารณาคำอุทธรณ์ของ [REDACTED] สมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) คำสั่งและความเห็นพร้อมเหตุผลของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และข้อกฎหมายแล้ว มีข้อเท็จจริงและความเห็น ดังนี้

สมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๑ มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม จำนวน ๖๖ คน จากสมาชิกทั้งหมด จำนวน ๗๒ คน ครบองค์ประชุมตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๓๐ กำหนดว่า “การประชุมใหญ่ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมดตามทะเบียนเข้าประชุม จึงจะครบองค์ประชุม” วาระที่ ๓ ที่ประชุมมีมติเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ โดยวิธีเปิดเผย จำนวน ๓๕ คน และนำมายื่นจดทะเบียนกรรมการต่อนายทะเบียน เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งในส่วนของการไต่สวนข้อเท็จจริงก่อนออกคำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียนของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะนายทะเบียน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ความว่า [REDACTED] ผู้อุทธรณ์ ซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนใน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างานและมีผู้ได้บังคับบัญชา และตามข้อบังคับสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ข้อ ๗ กำหนดว่า สมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (๓) เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จึงพิจารณาได้ว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา ประการแรก ต้องมีผู้ได้บังคับบัญชา และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่กำหนดลักษณะการลงโทษทางวินัย ข้อ ๘.๒.๑ ลักษณะที่ ๑ การตักเตือนด้วยวาจา และผู้มีอำนาจในการลงโทษทางวินัย ข้อ ๒.๘.๒.๑ ให้หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีอำนาจลงโทษตามลักษณะที่ ๑ การตักเตือนด้วยวาจา จึงเป็นการลงโทษพนักงานตามข้อบังคับ ผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนใน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน จึงมีอำนาจลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการตักเตือนด้วยวาจาตามข้อบังคับดังกล่าว แต่ปรากฏข้อเท็จจริงจากการให้ถ้อยคำของ [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด และผู้อุทธรณ์และผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) ให้การสอดคล้องต้องกันว่า ในทางปฏิบัติ หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีอำนาจเป็นเพียงผู้รายงานการทำความผิดของผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป มิได้เป็นผู้มีอำนาจโดยตรงในการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาแต่อย่างใด เพราะไม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการลงโทษเตือนด้วยวาจาโดยลำพังจะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ จึงมีอำนาจลงโทษตักเตือนด้วยวาจาได้ ส่วนผู้ที่มีอำนาจลงโทษพนักงานโดยตรงคือ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด เพียงผู้เดียวเท่านั้น

ประเด็นที่ว่า [REDACTED] อุทธรณ์ว่า ประเด็นการมีอำนาจตามข้อบังคับของบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ได้กำหนดให้ลูกจ้างแต่ละตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไปมีอำนาจการลงโทษตามลักษณะต่าง ๆ ไว้ชัดเจนแล้ว ไม่ใช่กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด เพียงผู้เดียวเท่านั้น ที่มีอำนาจลงโทษตามคำวินิจฉัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานการกำหนดวิธีการก่อนการลงโทษโดยให้เขียนรายงานก่อนการลงโทษและการระบุลักษณะความผิดของโทษ เป็นวิธีทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชัดเจนถูกต้องเท่านั้น ไม่ได้เป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างที่บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด กำหนดให้มีอำนาจในการลงโทษไว้ออกไป และเมื่อได้ดำเนินการแล้วก็ถือว่าเป็นการลงโทษ ซึ่งบริษัทฯ จะต้องลงโทษตามความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำตามข้อบังคับ และกระทำตามระดับที่ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเท่านั้น ในกรณีนี้หากมองกลับกัน หากบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด ประสงค์จะเป็นผู้มีอำนาจในการลงโทษเพียงผู้เดียวก็ไม่จำเป็นที่จะต้องระบุให้ลูกจ้างตำแหน่งใดมีอำนาจในการลงโทษ ควรจะระบุไว้ในข้อบังคับเพียงว่าหากมีความเห็นให้เสนอขึ้นมาเท่านั้น ประการต่อมาหากการลงโทษลูกจ้างอยู่ที่กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด เพียงผู้เดียว ก็เท่ากับว่าบริษัทฯ มีลูกจ้างจำนวน ๒,๘๐๐ กว่าคน ไม่มีใครเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เลยแม้แต่คนเดียวซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่น่าเป็นไปได้

ประเด็นนี้พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ วรรคสามบัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน ที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้” ข้อบังคับสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) ข้อ ๗ กำหนดว่า สมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (๓) เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๑) ของบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด ข้อ ๘.๒.๑ และข้อ ๘.๒.๒.๑ กำหนดให้หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีอำนาจลงโทษตามลักษณะที่ ๑ การตักเตือนด้วยวาจา เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๑

ที่ประชุมใหญ่ไม่มีมติเลือกคณะกรรมการสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) โดยวิธีเปิดเผยจำนวน ๓๕ คน และนำมาขึ้นจดทะเบียนกรรมการต่อนายทะเบียนเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยในส่วนของขั้นตอนการไต่สวนข้อเท็จจริงก่อนออกคำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียนของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะนายทะเบียน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ความว่า [REDACTED] ผู้อุทธรณ์ ซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนใน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างานและมีผู้ได้บังคับบัญชา และตามข้อบังคับสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ข้อ ๗ กำหนดว่า สมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (๓) เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จึงพิจารณาได้ว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา ประการแรก ต้องมีผู้ได้บังคับบัญชา และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ กำหนดลักษณะการลงโทษทางวินัย ข้อ ๘.๒.๑ ลักษณะที่ ๑ การตักเตือนด้วยวาจา และผู้มีอำนาจในการลงโทษทางวินัย ข้อ ๒.๘.๒.๑ ให้หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่มีอำนาจลงโทษตามลักษณะที่ ๑ การตักเตือนด้วยวาจา ซึ่งเป็นการลงโทษพนักงานตามข้อบังคับ ผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนใน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน จึงมีอำนาจลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการตักเตือนด้วยวาจาตามข้อบังคับการทำงานดังกล่าว แต่กลับปรากฏข้อเท็จจริงจากการให้ถ้อยคำของ [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด และผู้อุทธรณ์และผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ให้การสอดคล้องต้องกันว่า ในทางปฏิบัติหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่มีอำนาจเป็นเพียงผู้รายงานการกระทำความผิดของผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป มิได้เป็นผู้มีอำนาจโดยตรงในการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาแต่อย่างใด เพราะไม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการลงโทษเตือนด้วยวาจาโดยลำพัง จะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ จึงมีอำนาจลงโทษตักเตือนด้วยวาจาได้ ส่วนผู้ที่มีอำนาจลงโทษพนักงานโดยตรงคือกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทฯ เพียงผู้เดียวเท่านั้น ผู้อุทธรณ์จึงไม่เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจการลงโทษ ตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้ตามข้อบังคับการทำงานดังกล่าวจะกำหนดลักษณะการลงโทษโดยให้หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับไว้ตามลักษณะที่ ๑ สามารถตักเตือนด้วยวาจาพนักงานได้ แต่จะพิจารณาเพียงข้อบังคับการทำงานอย่างเดียว แต่ไม่มีการปฏิบัติจริงโดยไม่พิจารณาถึงอำนาจการลงโทษที่แท้จริงในทางปฏิบัติ จึงเป็นการขัดต่อข้อเท็จจริง ดังนั้น การที่ [REDACTED] ผู้อุทธรณ์ ไม่ได้เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจการลงโทษ ตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ ตามมาตรา ๑๐๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๗ และข้อ ๑๔ (๑) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงไม่มีเหตุนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในสาระสำคัญอันเป็นเหตุให้ต้องเพิกถอนคำสั่งของนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ตามหนังสือที่ รง ๐๕๑๐/๗๖๗๐ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ แต่อย่างใด ดังนั้น คำอุทธรณ์ของ [REDACTED] ผู้อุทธรณ์ จึงฟังไม่ขึ้น

ด้วยข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และเหตุผลข้างต้น เห็นว่าคำอุทธรณ์ [REDACTED] ทั้งหมดฟังไม่ขึ้น และการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน [REDACTED] เป็นกรรมการสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางอาชีพ อินเทค (ไทยแลนด์) ตามหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง ๐๕๑๐/๗๖๗๐ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ วรคสองและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกอบข้อ ๒ (๔) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๒๑ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบข้อ ๓๒ (๒) ของกฎกระทรวง ว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๕๓๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงวินิจฉัยยกอุทธรณ์ของ [REDACTED]

วินิจฉัย ณ วันที่ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายวิวัฒน์ จิระพันธุ์วานิช)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน