

**ข้อหาหรือ เรื่อง การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
ของบริษัท เอ จำกัด
ตามหนังสือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๓๓๔๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑**

๑. ประเด็นหาข้อ

ประเด็นที่ ๑ คณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๒ คณะ ที่สหภาพแรงงาน เอ ได้แต่งตั้งถือเป็น
คณะกรรมการลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ ๒ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหมดวาระลง บริษัทฯ
ต้องดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการชุดใหม่หรือไม่ อย่างไร

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ บริษัท เอ จำกัด สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการผลิต
เครื่องประดับจากเพชรพลอย มีลูกจ้างในสำนักงานแห่งใหญ่ทั้งหมด ๙,๖๕๙ คน บริษัทฯ มีสำนักงานสาขที่ตั้งอยู่
จังหวัดลำพูน มีลูกจ้างที่สาขาลำพูนทั้งหมด ๓,๒๙๒ คน รวมลูกจ้างทั้งสิ้น ๑๒,๙๕๑ คน

๒.๒ บริษัทฯ มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจำนวน ๒ คณะ ประกอบด้วย
คณะกรรมการสวัสดิการประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน ๑๕ คน มีวาระดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๕๙ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และคณะกรรมการสวัสดิการประจำสำนักงานสาขาลำพูน จำนวน ๑๐ คน
มีวาระตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๒.๓ สหภาพแรงงาน เอ เป็นสหภาพแรงงานระดับพนักงาน ปัจจุบันมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่ง
ของลูกจ้างทั้งหมด จึงได้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๔๙ (๒) จำนวน ๒ คณะ ๆ ละ ๒๑ คน ประจำสถานประกอบกิจการของสำนักงานแห่งใหญ่
และสำนักงานสาขาลำพูน โดยได้มีหนังสือแจ้งให้บริษัทฯ ทราบ

๒.๔ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ตรวจสอบทะเบียนสมาชิกสหภาพฯ
ประกอบกับทะเบียนลูกจ้างของบริษัทฯ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า สหภาพฯ มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ทั้งหมด
จำนวน ๖,๕๖๘ คน รายละเอียดคือ (๑) สาขาสำนักงานแห่งใหญ่มีลูกจ้างจำนวน ๙,๖๕๙ คน เป็นลูกจ้างที่เป็น
สมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๔,๙๑๔ คน เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ (๒) สาขา
จังหวัดลำพูนมีลูกจ้างจำนวน ๓,๒๙๒ คน เป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๑,๖๕๔ คน เกินกว่ากึ่งหนึ่ง
ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ

๓. ข้อกฎหมาย ข้อหาหรือ และคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน อาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓
ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า
หนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ฯลฯ

/ในกรณี...

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้รับไว้ในวาระหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้น มีลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ฯลฯ

มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงาน อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ฯลฯ

มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๗ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

ฯลฯ

มาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น มีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของ จำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

ฯลฯ

๓.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๙๖ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้ มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณี...

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

๓.๓ ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ ๕ ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้หนึ่งคณะ

สถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง หมายความว่ารวมถึง สำนักงานสาขาหรือหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอกซึ่งแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปด้วย

๓.๔ ข้อหาหรือที่เกี่ยวข้อง

(๑) ข้อหาหรือกฤษฎีกา เรื่องเสร็จ ที่ ๒๕๘/๒๕๒๗

คำว่า “สถานประกอบกิจการ” นั้น มิได้มีบทนิยามกำหนดไว้เป็นพิเศษจึงต้องถือว่ามีความหมายธรรมดาซึ่งหมายถึงหน่วยงานหน่วยหนึ่งของนายจ้าง อันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้น แต่มิได้หมายถึงนิติบุคคลหนึ่งหรือนายจ้างคนหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของหน่วยงานทั้งหลาย ทั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของหน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างหลักสำคัญจึงอยู่ที่ระบบการจัดการในแต่ละหน่วยงานของนายจ้างมากกว่าที่จะเน้นที่ตัวนิติบุคคลหรือนายจ้างแต่ละบุคคล กฎหมายจึงใช้คำว่า “ในสถานประกอบกิจการ” ซึ่งหมายถึง “หน่วยงาน” แต่ละหน่วยของนายจ้างที่ดำเนินกิจการลำพังเป็นหน่วยๆ มิใช่หมายถึงตัว “บุคคล” ถ้ากฎหมายประสงค์จะให้คำว่า “สถานประกอบกิจการ” มีความหมายเช่นเดียวกับตัวบุคคลคือตัว “นายจ้าง” แล้ว ก็น่าจะนิยามไว้ หรือใช้คำว่า “นายจ้าง” เสียเลย เนื่องจากว่า “นายจ้าง” มีบทนิยามกำหนดไว้แล้วในมาตรา ๕ ฉะนั้น อนาคตกรุงเทพ จำกัด สาขาภูเก็ต ซึ่งเป็นสำนักงานสาขาที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๐๕ จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหรือสถานประกอบกิจการหนึ่งของนายจ้าง (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด) แม้ว่าจะมิใช่นิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด) ก็ตาม ดังนั้น ในสถานประกอบกิจการดังกล่าวซึ่งมีลูกจ้าง ๖๖ คน ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ตามมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และโดยที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึง ๔๗ คน ซึ่งเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สหภาพฯ อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง โดยมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ถ้าสหภาพฯ ไม่ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ ลูกจ้างมีสิทธิเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นคณะหนึ่งได้ตามประกาศคณะกรรมการกรมแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ข้อ ๑

(๒) แนวตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๓๕๗ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

ตามมาตรา ๙๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติดังกล่าวมีความมุ่งหมายเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีได้ให้การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

ในสถานประกอบกิจการ...

ในสถานประกอบกิจการแต่ได้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ก่อนแล้ว สามารถทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการมีความเป็นเอกภาพและไม่ซ้ำซ้อนกัน ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ คณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ซึ่งในขณะนั้น มีคณะกรรมการลูกจ้างในบริษัทฯ อยู่แล้ว คณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวจึงทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการแทนโดยผลของกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการขึ้นมาอีก การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการชุดใหม่ จึงเป็นเพียงคณะกรรมการในลักษณะการร่วมหารือที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแต่อย่างใด

(๓) แนวตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๖๐๕/๐๕๓๙ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

ตามมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดว่าสถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีผลเป็นการบังคับให้คณะกรรมการลูกจ้างจะต้องเข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากคณะกรรมการทั้งสองคณะมีอำนาจหน้าที่ในการปรึกษาหารือ ร่วมกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนเมื่อสถานประกอบ กิจการมีคณะกรรมการลูกจ้างอยู่แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้างนั้นทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๖ วรรคสามด้วย ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงไม่สามารถลาออกจากการเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้

(๔) แนวตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๑๙๕๐ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ตามมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติว่า “ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน” และประกาศกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๕ กำหนดนิยามคำว่า “สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า ความรวมถึงสำนักงาน สาขาหรือหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอก ซึ่งแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปด้วย จากนิยามสถานประกอบกิจการดังกล่าวคำว่า “สถานประกอบกิจการ” จึงหมายถึง สถานประกอบกิจการ ทั่วไปสำนักงานสาขา และหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอก อันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจ ในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัท เฟลปส์ ดอดจ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด มีสำนักงาน ๓ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานใหญ่ จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานสาขา ๑ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสาขา ๒ จังหวัดระยอง แม้สำนักงานแต่ละแห่งใช้ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานฉบับเดียวกัน แต่มีผู้บริหารแยกกันแต่ละสาขา ทั้งยังสามารถรับสมัครพนักงานได้เอง มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน และสำนักงานแต่ละแห่งสามารถลงโทษพนักงานได้เอง จึงเป็นกรณีที่สำนักงาน ทั้ง ๓ แห่ง ของบริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้นเองได้โดยลำพัง สถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง จึงถือเป็นสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบกิจการได้

๓.๕ คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๒๑๒-๙๒๑๙/๒๕๕๙ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน...” คำว่า “สถานประกอบกิจการ” กรมแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ซึ่งศาลแรงงานภาค ๑ มีคำสั่งเรียกมา โดยตามประกาศดังกล่าว ข้อ ๑ ระบุว่า “ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านี้อาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัด ให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘” นอกจากนี้ การที่หน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่นจะสามารถตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้นั้นจะต้องปรากฏว่าหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่นนั้นสามารถดำเนินการได้โดยลำพัง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๑๔/๒๕๒๖ การที่โรงงานที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพนักงาน ๗,๖๐๐ คน พนักงานสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งประเทศไทย ๒,๒๗๐ คน ซึ่งเกินกว่าหนึ่งในห้า และโจทก์ทั้งแปดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โจทก์ทั้งแปดจึงเป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. ความเห็นตอบข้อหารือ

ประเด็นที่ ๑ คณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๒ คณะ ที่สหภาพแรงงาน เอ ได้แต่งตั้งถือเป็นคณะกรรมการลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไร เห็นว่า ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้” คำว่า “สถานประกอบกิจการ” นั้นมิได้มีบทนิยามกำหนดไว้เป็นพิเศษจึงต้องถือว่ามีความหมายธรรมดาซึ่งหมายถึงหน่วยงานหน่วยหนึ่งของนายจ้าง อันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้น เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของหน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้าง หลักสำคัญจึงอยู่ที่ระบบการจัดการในแต่ละหน่วยงานของนายจ้างมากกว่าที่จะเน้นที่ตัวนิติบุคคลหรือนายจ้างแต่ละบุคคล (ตามแนวตอบข้อหารือกฤษฎีกา เรื่องเสร็จ ที่ ๒๕๘/๒๕๒๗) เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า บริษัทฯ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และมีสาขที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำพูน แม้สำนักงานสาขาจังหวัดลำพูนจะใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดียวกับสำนักงานใหญ่ แต่บริษัทฯ ได้มอบอำนาจการบริหารจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานสาขาลำพูนให้มีอำนาจ

ในการ...

ในการควบคุมการทำงาน รับสมัครพนักงานตามนโยบายการคัดเลือกของบริษัทฯ ลงโทษและเลิกจ้างลูกจ้างได้ สำนักงานสาขาจังหวัดลำพูนและสำนักงานแห่งใหญ่จึงถือเป็นสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งของนายจ้าง ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ในแต่ละสถานประกอบกิจการได้

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อมีว่า สหภาพฯ จะแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งสองคณะ ในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งของนายจ้างได้หรือไม่ เห็นว่า พนักงานประνομ์ข้อพิพาทแรงงาน ได้ตรวจสอบจำนวนสมาชิกของสหภาพฯ ประกอบเอกสารหลักฐานต่างๆ แล้วปรากฏว่า สำนักงานแห่งใหญ่ ของบริษัทฯ มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๙,๖๕๙ คน เป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๔,๙๑๔ คน เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการ ส่วนสาขาจังหวัดลำพูนมีลูกจ้างจำนวน ๓,๒๙๒ คน เป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๑,๖๕๔ คน เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ในสถานประกอบกิจการ สหภาพฯ จึงสามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะจำนวน ๒ คณะ ๆ ละ ๒๑ คน ประจำสถานประกอบกิจการดังกล่าว ตามมาตรา ๔๖ (๗) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้ง ๒ คณะ ประจำสถานประกอบกิจการทั้ง ๒ แห่ง จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๒๑๒-๙๒๑๙/๒๕๕๙ และแนวตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๑๙๕๐ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

ประเด็นที่ ๒ เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหมดวาระลง บริษัทฯ ต้องดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการชุดใหม่หรือไม่ อย่างไร เห็นว่า ตามมาตรา ๙๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้สถานประกอบกิจการใด ของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่ เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ ตามพระราชบัญญัตินี้ บทบัญญัติดังกล่าวมีความมุ่งหมายเพื่อให้ สถานประกอบกิจการที่มีได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ แต่ได้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ก่อนแล้ว สามารถทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ ได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมีความเป็นเอกภาพและไม่ซ้ำซ้อนกัน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า คณะกรรมการสวัสดิการฯ ของบริษัทฯ ประจำสำนักงานใหญ่ จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และคณะกรรมการสวัสดิการฯ ประจำสาขาจังหวัดลำพูน จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งปัจจุบันมีคณะกรรมการลูกจ้างของบริษัทฯ อยู่แล้ว จำนวน ๒ คณะ ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการฯ ได้หมดวาระลงแล้ว คณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าวจึงทำหน้าที่ เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ แทนโดยผลของกฎหมาย บริษัทฯ จึงไม่จำเป็นต้องจัดให้มีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นมาอีก (แนวตอบข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/๐๐๐๓๕๗ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑)
