

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการประกอบธุรกิจจัดหางานไม่ว่าเป็นการจัดหางานเพื่อให้นักหางานทำงานในประเทศ หรือการจัดหางานให้นักหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานและต้องมีหลักประกันวางไว้กับนายทะเบียนจัดหางาน กล่าวคือ

ก. กรณีการจัดหางานให้นักหางานทำงานในประเทศ ต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท (หนึ่งแสนบาท)

ข. กรณีการจัดหางานให้นักหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร เป็นจำนวนเงิน 5,000,000 บาท(ห้าล้านบาท)

หลักประกันดังกล่าวมีความสำคัญมากในการช่วยเหลือคนหางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหางานให้นักหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมักจะเกิดปัญหาอยู่เสมอ เช่นการถูกเรียกเก็บเงินค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายแล้วไม่ได้เดินทางไปทำงานภายในกำหนดหรือไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์ไม่ตรงตามที่กำหนดในสัญญาจัดหางาน เป็นต้น ทั้งนี้ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนดให้นายทะเบียนจัดหางานหักหลักประกันที่วางไว้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศมิได้จัดการให้นักหางานนั้นเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและกินค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ให้แก่คนหางานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนจัดหางานจัดการให้นักหางานเดินทางกลับโดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้(มาตรา 29)

(2) กรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะทำงานแล้ว ไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทย ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ว่าพร้อมที่จะจัดการให้เดินทางกลับ และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้วางเงินตามที่นายทะเบียนจัดหางานกำหนดเพื่อเป็นค้ำพาดนะ ค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับ แต่เงินนั้นไม่พอ ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้(มาตรา 42 วรรคสอง)

(3) กรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะทำงานแล้ว ไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางได้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ ชดใช้คืนเงินที่ได้จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานฯ ไม่ชำระคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักเงินดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ (มาตรา 43 วรรคสอง)

(4) กรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่คืนค่าบริการ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้คืนให้แก่คนหางาน(มาตรา 46 วรรคสี่)

การหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานดังกล่าวมาข้างต้น ย่อมมีผลกระทบต่อผู้รับอนุญาตจัดหางานเนื่องจากเมื่อมีการหักหลักประกัน นายทะเบียนจัดหางานจะต้องสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานวางหลักประกันเพิ่มจนครบจำนวนภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งเพราะเป็นกรณีที่หลักประกันลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไปตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (มาตรา 17 และมาตรา 47) และหากผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่วางหลักประกันเพิ่มตามคำสั่งของนายทะเบียนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจถูกนายทะเบียนจัดหางานสั่งพักใช้ใบอนุญาตได้(มาตรา 69 และมาตรา 70) ดังนั้นการหักหลัก

ประกันจึงเป็น “คำสั่งทางปกครอง” ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ทั้งนี้แม้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 จะไม่ได้มีบทบัญญัติให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งหลักประกัน ดังเช่นกรณีถูกสั่งพักใช้ในอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานก็ยังมีสิทธิอุทธรณ์ต่อนายทะเบียนจัดหางานได้ หากนายทะเบียนจัดหางานไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน นายทะเบียนจัดหางานต้องรายงานพร้อมเหตุผลไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน หรือ 60 วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแต่กรณี จึงเห็นได้ว่า การพิจารณาคำอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นการตรวจสอบให้การดำเนินงานของนายทะเบียนจัดหางานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพในการใช้บังคับกฎหมายให้สามารถรักษาผลประโยชน์สาธารณะและอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานได้อีกทางหนึ่ง

2. มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

การพิจารณาคำอุทธรณ์ที่ยื่นต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามกฎหมายเป็นการกึ่งประการหนึ่งของกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งผู้เขียนปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ปรากฏว่ามีเรื่องที่ยื่นอุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับคำสั่งหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้เขียนเห็นความสำคัญของการที่จะใช้บังคับกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ให้สามารถรักษาผลประโยชน์สาธารณะได้ และในขณะที่เดียวกันก็ต้องอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมให้แก่ผู้อุทธรณ์คือผู้รับอนุญาตจัดหางานด้วย เนื่องจากการหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตวางไว้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินที่จำเป็นต้องมีความรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง และต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมาทั้งในด้าน คนหางานที่ได้รับความเดือดร้อน และด้านผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ประกอบธุรกิจอยู่ การดำเนินการเพื่อพิจารณาคำอุทธรณ์ในเรื่องนี้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่ง(เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน)และผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ถูกสั่งหลัก

ประกันได้นำพยานหลักฐานต่าง ๆ มาแสดงอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและมีความรวดเร็วเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ความจำเป็น ดังนั้น ผู้เขียนในฐานะผู้อำนวยการกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานในขณะนั้นจึงได้พยายามศึกษา วางแผน และตรวจสอบแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็น ไปอย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นเครื่องมือหรือแนวทางประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงได้

3. วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการหักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานวางไว้ค่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง
- (2) เพื่อศึกษา แนวคิด และวิเคราะห์คำสั่งหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานกลาง
- (3) เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพิจารณาสั่งหักหลักประกัน
- (4) เพื่อทราบแนวทางในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งหักหลักประกัน

4. ขอบเขตและวิธีในการศึกษา

การพิจารณาศึกษาเรื่องนี้จะทำการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ในการสั่งหักหลักประกัน การพิจารณาอุทธรณ์ ตลอดจนการวินิจฉัยอุทธรณ์ของเรื่องที่เกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ผู้เขียน ได้ปฏิบัติงานอยู่โดยจะดำเนินการดังนี้

- (1) ศึกษาจากบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น
- (2) ศึกษาจากคำสั่งหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานที่ผ่านมา
- (3) ศึกษาจากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่เกี่ยวกับการหักหลักประกันที่ผ่านมา

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ทำให้ทราบถึงบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการหักหลักประกัน
- (2) ทำให้ทราบถึงพฤติการณ์ของการถูกหักหลักประกันและทราบมูลเหตุในการตั้งหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานกลาง
- (3) ทำให้ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการพิจารณาตั้งหักหลักประกัน
- (4) ทำให้ทราบแนวทางในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งหักหลักประกันเพื่อนำไปศึกษาและถือปฏิบัติต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์

1. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(1) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไข

เพิ่มเติม

มาตรา 8 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ เว้นแต่จะ
ได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายทะเบียนต้องออกใบอนุญาตหรือมีหนังสือแจ้งคำสั่ง ไม่อนุญาตพร้อม
ด้วยเหตุผลให้ผู้ขออนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอซึ่งมีรายละเอียดถูกต้อง
และครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นที่นายทะเบียนไม่อาจออกใบอนุญาตหรือยังไม่อาจมี
คำสั่งไม่อนุญาตได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ขยายเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสอง
ครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องมีหนังสือแจ้งการขยายเวลาและเหตุจำเป็นแต่ละครั้งให้
ผู้ขออนุญาตทราบก่อนสิ้นกำหนดเวลาตามวรรคสามหรือตามที่ได้ขยายเวลาไว้แล้วแต่กรณี

มาตรา 28 ในกรณีที่คนหางานไม่ทำงานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหา
งานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับ
อนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงาน
ชั่วคราวที่ตนรับสมัครคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่า
บริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ตามมาตรา 27 ให้แก่คนหางานนั้น พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้
นายทะเบียนตามมาตรา 25 (2) ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับหรือคนหางานประสงค์จะทำงานที่
ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือที่ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัด
หางานในประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับ แต่ต้อง

แจ้งให้นายทะเบียนทราบตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 29 เมื่อนายทะเบียนทราบว่า มีเหตุที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา 28 วรรคหนึ่ง แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังมีได้ดำเนินการดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าวให้นายทะเบียนจัดการให้คนหางานเดินทางกลับ โดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 9 (11)

มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 38 ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เรียกหรือรับค่าบริการจากคนหางานไว้เป็นการล่วงหน้าเกินสามสิบวันก่อนเดินทาง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศอาจร้องขอต่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเพื่อขอขยายระยะเวลาดังกล่าวได้ และเมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางพิจารณาเห็นสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวให้ก็ได้ แต่การขยายระยะเวลาให้กระทำได้เพียงครั้งเดียว มีกำหนดเวลาไม่เกินสามสิบวัน

การเรียกหรือรับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะงานตามสัญญาที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีตามมาตรา 36 เท่านั้น

มาตรา 39 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปต่างประเทศที่จะไปทำงานแล้ว ไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่คนหางาน จนกว่าคนหางานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย

(2) แจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศนั้นทราบภายในสิบห้าวัน ถ้าไม่มีสำนักงานแรงงานไทย ให้แจ้งสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศ

นั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบ และส่งสำเนาหนังสือดังกล่าวให้สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางทราบด้วย

มาตรา 40 ในกรณีที่คนหางานเดินทางไปถึงประเทศที่จะไปทำงานแล้วได้ ค่าจ้างต่ำกว่าหรือ ได้ตำแหน่งงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน คนหางานจะขอให้ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจัดการให้คนเดินทางกลับประเทศไทยหรือจะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือ ได้ตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์ ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานก็ได้ แต่ถ้าคนหางานจะขอให้ผู้รับอนุญาตจัดการให้คนเดินทางกลับประเทศไทยจะต้องแจ้งความประสงค์ของตนเป็นหนังสือให้ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตที่อยู่ในประเทศนั้นทราบ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คนทราบว่าจะได้ ค่าจ้างต่ำกว่าหรือ ได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่น ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ในกรณีที่ไม้อาจแจ้งแก่ผู้รับอนุญาตหรือตัวแทนของผู้รับอนุญาตได้ ให้แจ้งต่อสำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้น เพื่อแจ้งต่อไปยังผู้รับอนุญาต

ในกรณีที่คนหางานได้แจ้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นำบทบัญญัติมาตรา 39 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ในกรณีที่คนหางานประสงค์จะทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือ ได้ตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตาม มาตรา 39 (2)

มาตรา 42 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ได้แจ้งให้คนหางานทราบแล้วว่าตนพร้อมที่จะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับประเทศไทย ตามมาตรา 39 (1) หรือมาตรา 40 แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในเวลา หกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผู้รับอนุญาตต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2) พร้อมทั้งวางเงิน ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง ตามจำนวนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางกำหนดเพื่อเป็น ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางาน ดังกล่าว

ถ้าทางราชการได้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับเป็นจำนวนเท่าใด ให้หักจากเงินที่ผู้รับอนุญาตได้วางไว้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเหลือให้คืนให้แก่ผู้รับอนุญาตโดยไม่ชักช้า ถ้าไม่พอใจให้มายทะเบียนจัดหางานกลางหักจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31(7)

ในกรณีที่คนหางานไม่เดินทางกลับประเทศไทยภายในเก้าสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตได้วางเงินตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้รับอนุญาตไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทยโดยอาจขอรับเงินดังกล่าวคืนได้

เมื่อคนหางานตามวรรคหนึ่งเดินทางกลับถึงประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตที่ได้ปฏิบัติตามมาตรานี้มีสิทธิยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนได้และให้นำความในมาตรา 41 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 45 ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน และสิทธิประโยชน์อื่นตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และได้ทำงานจนสัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงแล้ว แต่คนหางานไม่ยอมเดินทางกลับประเทศไทยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สัญญาจัดหางานสิ้นสุดลงหรือภายในกำหนดเวลาที่มากกว่านั้นตามที่ระบุไว้ในสัญญาจัดหางาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือคนหางานได้งานใหม่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับประเทศไทย แต่ต้องดำเนินการตามมาตรา 39 (2)

มาตรา 46 ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางได้ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือในกรณีที่คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่าหรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วทั้งหมดให้แก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่

ครบกำหนดเวลาตามมาตรา 38 หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศไทย
แล้วแต่กรณี

ในกรณีคนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนด
ไว้ในสัญญาจัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่า
บริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้
ทำงานภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่คน
หางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้ว
เป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม
ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตาม
มาตรา 31 (7) คืนให้แก่คนหางาน

เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการตามวรรคสี่แล้ว ให้แจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบ
โดยเร็ว

(2) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

มาตรา 44 ภายใต้บังคับมาตรา 48 ในกรณีที่คำสั่งทางปกครองใดไม่ได้ออก
โดยรัฐมนตรีและไม่มิกฎหมายกำหนดขั้นตอนการอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองไว้เป็นการ
เฉพาะ ให้คู่กรณีอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองนั้น โดยยื่นต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองภายใน
สิบห้าวันนับแต่วันที่ตนได้รับแจ้ง คำสั่งดังกล่าว

คำอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ โดยระบุข้อโต้แย้งและข้อเท็จจริงหรือข้อ
กฎหมายที่อ้างอิงประกอบด้วย

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง เว้นแต่จะมี
การสั่งให้ทุเลาการบังคับตามมาตรา 56 วรรคหนึ่ง

มาตรา 45 ให้เจ้าหน้าที่ตามมาตรา 44 วรรคหนึ่ง พิจารณาคำอุทธรณ์และ
แจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ในกรณีที่เห็น

ด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งทางปกครองตามความเห็นของคนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

ถ้าเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 44 วรรคหนึ่ง ไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตนได้รับรายงาน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระแยะเวลาดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์มีหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

เจ้าหน้าที่ผู้ใดจะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ตามวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

บทบัญญัติมาตรานี้ไม่ใช้กับกรณีที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(3) กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

ข้อ 2 การพิจารณาคำอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ให้เป็นอำนาจของเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.ล๑

(4) ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่า

2. หลักในการพิจารณาอุทธรณ์

ในการพิจารณาอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นต่อนายทะเบียน จัดหางานผู้ทำคำสั่งและเมื่อนายทะเบียนจัดหางานพิจารณาแล้วไม่เห็นด้วยกับข้อที่อุทธรณ์ กล่าวคือคำสั่งหักหลักประกันขอด้วยกฎหมายและถูกต้องแล้ว นายทะเบียนจัดหางานกลางจะต้องส่งอุทธรณ์

พร้อมเรื่องทั้งหมดให้แก่ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มอบหมายให้กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานเป็นหน่วยงานในการดำเนินงานเพื่อพิจารณาข้ออุทธรณ์ รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง พร้อมพยานหลักฐานต่าง ๆ ปรีกษาหรือเพื่อหาข้อสรุปหรือแนวทางในการวินิจฉัยและเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไป

การดำเนินการของกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีหลักในการพิจารณาเบื้องต้นคือ

(1) การให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ยื่นอุทธรณ์(ผู้รับอนุญาตจัดหางาน) ผู้ทำคำสั่ง(นายทะเบียนจัดหางานกลางและเจ้าหน้าที่) และผู้ร้องทุกข์(คนหางาน) เนื่องจากคำสั่งหักหลักประกันจะเกิดขึ้น ได้ก็สืบเนื่องมาจากการที่ผู้ร้องทุกข์(คนหางาน) ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือลูกจ้างของผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือตัวแทน(นายหน้าหรือสาย)เรียกรับเงินเพื่อจัดหางานให้ แต่ไม่สามารถจัดหางานให้ได้ตามที่ตกลงกันไว้ และเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน ได้ทำการสอบสวนแล้ว เสนอความเห็นต่อนายทะเบียนจัดหางานกลาง เมื่อนายทะเบียนจัดหางานกลางเห็นว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานปฏิบัติไม่ถูกต้องและเป็นกรณีที่ต้องใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด นายทะเบียนจัดหางานกลางจึงได้ออกคำสั่งหักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานได้วางไว้เพื่อจ่ายให้แก่ผู้ร้องทุกข์ ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินคืน จะเห็นได้ว่า การสั่งหักหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานวางไว้ย่อมกระทบกระเทือนต่อการประกอบธุรกิจการจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานโดยตรง แต่ก็เป็นกรอำนวยการอำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานผู้ร้องทุกข์ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำที่ไม่ถูกต้องของผู้รับอนุญาตจัดหางานหรือจากการกระทำที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย ดังนั้นในการพิจารณาเกี่ยวกับอุทธรณ์เรื่องคำสั่งหักหลักประกันจะพิจารณาเพียงคำสั่งของผู้ยื่นอุทธรณ์อย่างเดียวหาเพียงพอไม่ จำเป็นต้องคำนึงถึงความเดือดร้อนของคนหางาน และการอำนวยความสะดวกให้แก่คนหางานด้วย

(2) การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาอุทธรณ์มีข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานอย่าง

เพียงพอ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของทุกฝ่ายได้ตามครรลองที่ถูกต้องและเป็นธรรม แต่การเปิดโอกาสให้สามารถเสนอข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ได้อย่างเต็มที่ดังกล่าว ไม่ได้หมายความว่า ให้สามารถเสนอข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้โดยไม่จำกัด เพราะมีฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นการเปิดช่องให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฉวยโอกาสประวิงเรื่องให้ชักช้า อันจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเดือดร้อนยิ่งขึ้นได้ การเปิดโอกาสดังกล่าว หมายความว่า การเสนอข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานภายในประเด็นที่อุทธรณ์เท่านั้น ไม่ใช่การเพิ่มหรือขยายประเด็นอุทธรณ์ขึ้นมาใหม่ และต้องเป็นเรื่องที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์ในการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม

3. หลักในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

สำหรับการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามที่มียื่นอุทธรณ์ได้ยกขึ้นอ้างอิง หรือตามที่นายทะเบียนจัดหางานกลางใช้ประกอบในการพิจารณาวินิจฉัยเพื่อสั่งหักหลักประกัน อาจกระทำได้โดยวิธีดังต่อไปนี้

(1) สอบถามจากคู่กรณีและบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งคู่กรณีอ้างอิง

การสอบถามจากคู่กรณีและบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งคู่กรณีอ้างอิงจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเนื่องจากมักจะ ได้ข้อเท็จจริงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ของแต่ละฝ่ายเท่านั้น ไม่อาจฟังเป็นยุติได้ทันที ต้องนำมาพิจารณาเปรียบเทียบหรือประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น ๆ อีกเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องต่อไป ในการสอบถามนอกจากจะให้คู่กรณีชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องมีการซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้อธิบายเหตุผลหรือรายละเอียดต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นต่อการพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วย หรืออาจจะคือนำข้อเท็จจริงที่ได้จากอีกฝ่ายหนึ่งมาตรวจสอบหรือสอบถามอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงหรือให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติมขึ้น

(2) ตรวจสอบจากพยานหลักฐานที่คู่กรณีส่งมอบให้

การตรวจสอบจากพยานหลักฐานที่คู่กรณีส่งมอบให้ ก็เช่นเดียวกับข้อ (1) คือต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากมักจะ ได้ข้อเท็จจริงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ของแต่ละฝ่ายเท่านั้น ไม่อาจฟังเป็นยุติได้ทันที ต้องตรวจสอบความถูกต้องและความมีอยู่จริงของพยานหลักฐานดังกล่าวด้วย ไม่ว่าจะเป็นพยานเอกสาร พยานบุคคล หรือพยานวัตถุ

ก็ตาม และอาจจำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งได้มีโอกาสตรวจพิสูจน์หรืออธิบายเกี่ยวกับพยานหลักฐานดังกล่าวก่อนด้วย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่มุทธรณ์ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(3) สอบสวนพยานหลักฐานเพิ่มเติม

การสอบสวนพยานหลักฐานเพิ่มเติมนอกเหนือจากกรณีตาม ข้อ (1) และข้อ (2) สามารถจะกระทำได้เมื่อข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ปรากฏยังไม่เพียงพอที่จะวินิจฉัยหรือเป็นกรณีที่สมควรเพื่อให้เกิดความถูกต้องและยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย การสอบสวนพยานหลักฐานเพิ่มเติมจะช่วยอุดช่องว่างที่อาจเกิดขึ้นจากกรณีตามข้อ (1) และข้อ (2) ได้ ทำให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์มีความคล่องตัวไม่ต้องถูกผูกมัดกับ ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่ถูกเสนอขึ้นมาโดยคู่กรณี อันจะทำให้สามารถหาข้อยุติหรืออำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น

4. หลักในการวินิจฉัยอุทธรณ์

การวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากทำนองเดียวกันกับการวินิจฉัยคดีของศาลซึ่งจะต้องทำให้คู่กรณีอ่านแล้วเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง คำวินิจฉัยจึงต้องชัดเจนและมีเหตุผลประกอบ ไม่คลุมเครือ และต้องเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้มีหลักในการวินิจฉัยอุทธรณ์ดังนี้

(1) ต้องวินิจฉัยตามประเด็นข้ออุทธรณ์ทุกข้อ

การวินิจฉัยอุทธรณ์จะต้องกระทำให้ครบทุกข้อหรือทุกประเด็นที่ผู้ยื่นอุทธรณ์หยิบยกขึ้นไว้ในอุทธรณ์ เพื่อเป็นการแก้ข้อกล่าวหาหรือข้อคับข้องใจของผู้ยื่นอุทธรณ์

(2) ชั่งน้ำหนักข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน

เมื่อได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีอุทธรณ์ เจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณาชั่งน้ำหนักของข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดังกล่าวว่า มีความน่าเชื่อถือหรือไม่ มากหรือน้อยเพียงใด โดยต้องพิจารณาจากการเปรียบเทียบกัน หรือพิจารณาจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย

(3) ข้อวินิจฉัยต้องชัดเจน

ในการพิจารณาวินิจฉัยในแต่ละประเด็นของข้ออุทธรณ์ จะต้องแสดงข้อวินิจฉัยให้ชัดเจนว่า เห็นด้วยกับข้ออุทธรณ์ทั้งหมด หรือเห็นด้วยกับข้ออุทธรณ์บางส่วน หรือไม่เห็นด้วยกับข้ออุทธรณ์ทั้งหมด เห็นด้วยกับคำสั่งหักหลักประกันหรือไม่ เพียงใด และจะสั่งอุทธรณ์ว่าอย่างไร ยกคำอุทธรณ์หรือให้แก้ไขคำสั่งหักหลักประกัน

(4) ต้องมีเหตุผลและหลักฐานประกอบข้อวินิจฉัย

นอกจากการแสดงข้อวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ชัดเจน แล้วการวินิจฉัยอุทธรณ์จำเป็นต้องมีเหตุผลประกอบถึงเหตุแห่งข้อวินิจฉัยนั้น พร้อมทั้งอ้างอิงพยานหลักฐานต่าง ๆ (ถ้ามี) เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดการโต้เถียงหรือโต้แย้งกันต่อไปอีก

(5) เหตุลดหย่อนหรือบรรเทาโทษ

หากในการวินิจฉัยอุทธรณ์ ปรากฏว่ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนผ่อนโทษให้แก่ผู้รับอนุญาตจัดหางาน เจ้าหน้าที่ก็พึงแสดงให้ชัดเจนว่าเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษเป็นอย่างไร สมควรได้รับการลดหย่อนผ่อนโทษเพียงใดจึงจะเหมาะสมแก่กรณี

หลักทั้ง 5 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญซึ่งขาดไม่ได้ในการที่จะพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เกิดความชัดเจน และโปร่งใส แม้กฎหมายจะไม่ได้บัญญัติให้คำวินิจฉัยอุทธรณ์เกี่ยวกับการหักหลักประกันเป็นที่สุดก็ตาม แต่การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยป้องกันหรือขจัดข้อขัดแย้งโต้เถียงที่อาจเกิดขึ้นได้ส่วนหนึ่ง

บทที่ 3

ขั้นตอนการพิจารณาอุทธรณ์

ขั้นตอนเกี่ยวกับการพิจารณาในกรณีที่มีผู้ยื่นอุทธรณ์เรื่องคำสั่งหักหลักประกัน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 นับตั้งแต่การยื่นเรื่องอุทธรณ์ หรือการรับเรื่องอุทธรณ์ ไปจนกระทั่งถึงการวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับอุทธรณ์ เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนอยู่มาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและได้ผลตามความมุ่งหมายของกฎหมายและหน่วยงานคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงใคร่ขอแนะนำไว้เพื่อให้ได้ทราบเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยขั้นตอนดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1. รับเรื่องอุทธรณ์

เมื่อเจ้าหน้าที่กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานได้รับเรื่องอุทธรณ์จาก นายทะเบียนจัดหางานกลาง(อธิบดีกรมการจัดหางาน) ซึ่งเป็นผู้ทำคำสั่งหักหลักประกันและ เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ในเบื้องต้น เจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณาตรวจสอบในเรื่องดัง ต่อไปนี้

- ผู้ยื่นอุทธรณ์เป็นใคร มีสิทธิยื่นอุทธรณ์หรือไม่เพียงใด กล่าวคือผู้ยื่นอุทธรณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียในกรณีที่นายทะเบียนจัดหางานกลางมีคำสั่งหักหลักประกัน เช่นเป็นผู้ ได้รับอนุญาตจัดหางาน หรือผู้จัดการของผู้ได้รับอนุญาตจัดหางาน เป็นต้น หากผู้ยื่นอุทธรณ์ไม่ ถูกต้อง เจ้าหน้าที่ควรแจ้งให้ผู้ยื่นอุทธรณ์ทราบเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องหรือให้ยื่นอุทธรณ์ใหม่

- การยื่นอุทธรณ์กระทำภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เนื่องจาก หากการยื่นอุทธรณ์ไม่ได้กระทำภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย ในประเด็นอื่นอีก

2. ตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง

กรณีที่การยื่นอุทธรณ์ได้กระทำโดยถูกต้องแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการ ตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงดังนี้

- เกี่ยวกับคำสั่งหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานกลาง

ต้องตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงให้ทราบว่า การที่นายทะเบียนจัดหางานกลางมีคำสั่งหักหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมาตราใด ถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการกระทำความผิดอะไร ที่ไหนเมื่อไร และอย่างไร มีพยานหลักฐานประกอบหรือสนับสนุนหรือไม่เพียงใด

- เกี่ยวกับหนังสืออุทธรณ์ของผู้ยื่นอุทธรณ์

ต้องตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงให้ทราบว่า ผู้อุทธรณ์มีความประสงค์จะโต้แย้งคำสั่งหักหลักประกันของนายทะเบียนจัดหางานกลางในประเด็นใดบ้าง อ้างอิงข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริงใด มีพยานหลักฐานใดสนับสนุนหรือไม่เพียงใด คำขอในการยื่นอุทธรณ์มีอยู่อย่างไรบ้าง

- เกี่ยวกับคำวินิจฉัยเบื้องต้นของนายทะเบียนจัดหางานกลาง

ต้องตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงให้ทราบว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางมีความเห็นเกี่ยวกับข้ออุทธรณ์ในประเด็นต่าง ๆ อย่างไร มีข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานใดสนับสนุนหรือไม่เพียงใด

ในการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่จะต้องกำหนดประเด็นของเรื่องให้ชัดเจนและถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นในการยื่นอุทธรณ์ของผู้ยื่นอุทธรณ์ ประเด็นใดเป็นประเด็นหลัก ประเด็นใดเป็นประเด็นรอง ซึ่งจะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์สามารถกระทำได้ง่ายขึ้น และขจัดข้อข้องใจของผู้ยื่นอุทธรณ์ได้เป็นอย่างดี

3. เปิดโอกาสคู่กรณีที่เกี่ยวข้องชี้แจงข้อเท็จจริง

ก่อนที่จะมีการพิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ นอกจากเจ้าหน้าที่จะต้องพยายามรวบรวมหรือแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว สิ่งที่จะต้องมองข้ามไปไม่ได้ก็คือ การเปิดโอกาสให้แก่คู่กรณีที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายผู้ยื่นอุทธรณ์ ผู้ทำคำสั่ง และคนหางานซึ่งยื่นคำร้องทุกข์ ได้นำพยานหลักฐานมาแสดงเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่อ้างอิงมาอย่างเต็มที่ หรือให้มีโอกาสในการที่จะอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ที่บางครั้งอาจจะไม่สามารถระบุไว้ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์

อักษรได้ อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้นในการที่จะพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. ชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

กรณีได้รับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่อุทธรณ์แล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องนำข้อเท็จจริงเหล่านั้นมาวิเคราะห์และชั่งน้ำหนักดูว่า ข้อเท็จจริงใดมีความน่าเชื่อถือหรือน่าจะเป็นความจริงมากกว่ากัน เพื่อนำข้อเท็จจริงเหล่านั้น ไปพิจารณาหาข้อยุติในเรื่องที่มีความเห็นไม่ตรงกันระหว่างผู้ยื่นอุทธรณ์และผู้ทำคำสั่งหักหลักประกัน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ยื่นอุทธรณ์มักจะไม่สามารถปฏิเสธความผิดที่เกิดขึ้นได้ เพียงแต่ผู้ยื่นอุทธรณ์ต้องการขอให้ผ่อนปรนการดำเนินการเพื่อหักหลักประกันเท่านั้น เนื่องจากการหักหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจจะทำให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถดำเนินการธุรกิจจัดหางานอีกต่อไปได้ ดังนั้น การพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้รับอนุญาตจัดหางานก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ใช่น้อยในการที่จะช่วยให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสามารถพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ได้อย่างถูกต้องและมีความเหมาะสม

อนึ่งในการดำเนินการในขั้นตอนนี้ อาจจะจำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านเพื่อให้ได้แนวคิดที่ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองการพิจารณาอุทธรณ์ซึ่งมีที่ปรึกษากฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานคณะทำงาน เพื่อช่วยในการพิจารณาข้อเท็จจริงและหาข้อยุติที่ถูกต้องและเหมาะสม ให้แก่ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

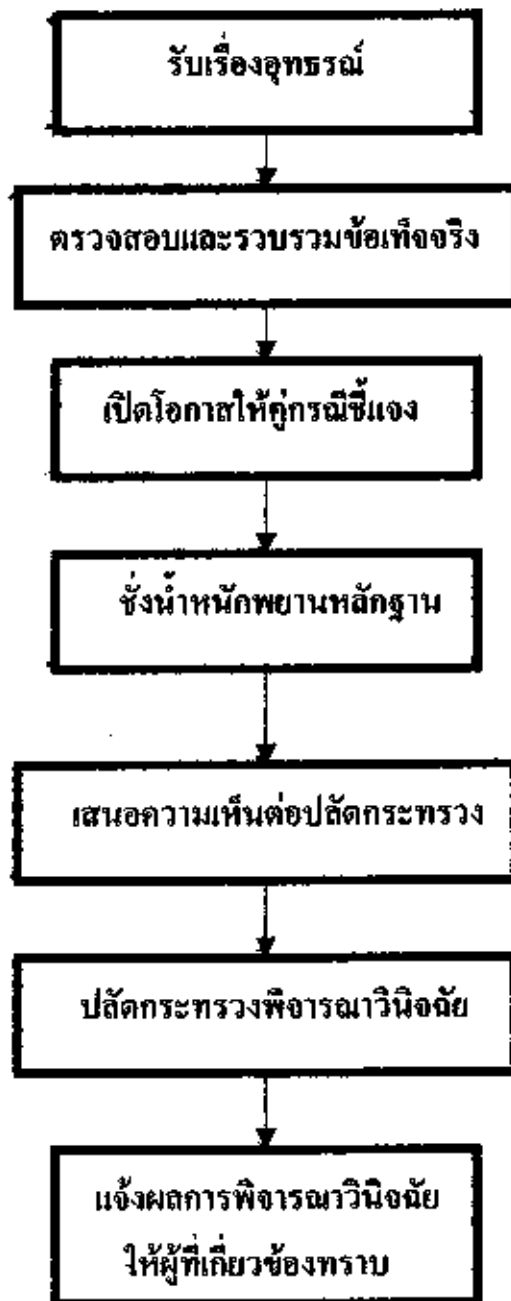
5. เสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวง

เมื่อได้มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและใช้ดุลพินิจวินิจฉัยข้อเท็จจริงต่าง ๆ นั้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานจะสรุปเรื่องราวทั้งหมดทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเพื่อนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมทั้งร่างคำวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พิจารณาลงนามด้วย เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาวินิจฉัย
อุทธรณ์และลงนามในคำวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่กองกฎหมายและข้อ
พิพาทแรงงานจะต้องแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมให้คู่กรณีคือผู้ยื่นอุทธรณ์และนายทะเบียนจักษางานกลางได้ทราบและ
ถือปฏิบัติต่อไปโดยเร็ว

แผนผังขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

คำสั่งหลักหลักประกัน



บทที่ 4

ปัญหาและอุปสรรค

ย่อมเป็นธรรมดาอยู่เองที่ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็เช่นเดียวกัน และที่ผ่านมามีอาจแยกปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับสำนวนเรื่อง

ในทางปฏิบัติของกรมการจัดหางานเกี่ยวกับกรณีพิจารณาเรื่องหักหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางานมักจะไม่ค่อยรัดกุม สืบเนื่องจากคนหางานผู้ร้องเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้ จึงทำให้พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สมบูรณ์ หรือไม่ได้เก็บไว้ หรืออาจถูกผู้กระทำผิดยึดกลับคืนไป หรืออาจถูกหลอกล่อให้ทำเอกสารขึ้นใหม่ที่ทำให้เสียโอกาสในการที่จะผูกมัดผู้กระทำผิดได้ บางครั้งจึงต้องรับฟังเพียงพยานบุคคล หรืออาศัยความน่าเชื่อถือในข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นยิ่งกว่าพยานหลักฐานที่ชัดเจน ทำให้สำนวนเรื่องไม่ค่อยชัดเจน จำเป็นต้องสอบข้อเท็จจริงประกอบเพิ่มขึ้นและต้องใช้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นด้วย

2. เกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากบุคคลที่เกี่ยวข้องบางครั้งมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายที่อยู่หรือที่ทำงาน โดยเฉพาะคนหางานที่มาร้องทุกข์มักจะเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การติดตามตัวกระทำได้อย่างลำบาก บางครั้งทำให้เสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการสอบข้อเท็จจริงเท่าที่ควร และเสียเวลาในการติดต่อมาก

3. เกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการ

ในการพิจารณาอุทธรณ์แม้พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 จะได้กำหนดให้การพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 30 - 60 วันก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติการใช้ระยะเวลานานเกินไปอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อคนหางานหรือผู้รับ

อนุญาตจัดหางานได้ ซึ่งการพิจารณาอุทธรณ์บางเรื่องมีประเด็นปัญหาซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ เวลาในการดำเนินการมากกว่าปกติ

4. เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ

ปัญหาในการใช้ดุลพินิจของปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนับได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เนื่องจากข้อเท็จจริงของแต่ละเรื่องไม่เหมือนกันและมีความสลับซับซ้อนที่แตกต่างกัน การพิจารณาเรื่องเพื่อให้เกิดความยอมรับของทั้งสองฝ่ายจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม แต่ในทางปฏิบัติบางครั้งข้อเท็จจริงที่เจ้าหน้าที่นำเสนอยังไม่เพียงพอหรือนำเสนอให้พิจารณาภายในระยะเวลาที่จำกัดและกระชั้นชิดเกินไป จึงอาจทำให้ผลการพิจารณาวินิจฉัยยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5. เกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

5.1 บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานมีฝ่ายพิจารณาอุทธรณ์และคดีเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์และคดีของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยแบ่งเป็นงานพิจารณาอุทธรณ์ และงานคดี ซึ่งในงานพิจารณาอุทธรณ์มีอัตราตำแหน่งคือ นิติกรเพียง 3 ตำแหน่งเพื่อรองรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ที่อื่นตามกฎหมายต่อปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในขณะนี้มีนิติกรปฏิบัติงานอยู่จริงเพียง 2 คน เนื่องจากอีก 1 คนไปช่วยราชการที่อื่น จึงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในงานที่มีปริมาณมากขึ้น

5.2 บุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการพิจารณาเกี่ยวกับอุทธรณ์คำสั่งหักหลักประกันเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวให้ได้ผลดี จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ค่อนข้างมาก แต่ในปัจจุบันทางราชการยังไม่สามารถบรรจุหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้มาปฏิบัติงาน

ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า และใช้ระยะเวลามาก ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นอุทธรณ์ได้

บทที่ 5

ข้อเสนอแนะ

จากกรณีปัญหาและอุปสรรคดังที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 4 ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไว้ ดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับสำนวนเรื่อง

ในการพิจารณาคำร้องทุกข์ของคนหางานก่อนที่นายทะเบียนจัดหางานกลางจะมีคำสั่งหักหลักประกันของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เจ้าหน้าที่ควรสอบรายละเอียดของข้อเท็จจริงไว้ให้ครบถ้วนและพยายามรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้นที่สำคัญตั้งแต่แรกเมื่อคนหางานได้มาร้องทุกข์ ทั้งพยานบุคคลและพยานเอกสาร เช่น หลักฐานการจ่ายเงินให้แก่ผู้ที่ไม่ติดต่อกับหรือผู้รับอนุญาตจัดหางาน รายชื่อและที่อยู่ที่พักเงินของคนหางานผู้ร้องทุกข์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ได้แก่ ตัวแทน สาย นายหน้า หรือคนหางานอื่น ฯลฯ) เป็นต้น เนื่องจากบางครั้งการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่อาจต้องใช้เวลาานเพราะผู้รับอนุญาตจัดหางานมักจะขอเวลาในการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือเจรจาตกลงกับคนหางานผู้ร้องทุกข์ก่อน หากไม่ดำเนินการทันทีและรอให้แน่ใจว่าผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาได้แล้วจึงค่อยลงมือสอบข้อเท็จจริงหรือรวบรวมพยานหลักฐานในภายหลัง อาจมีปัญหาตามมาหลายประการ เช่น ไม่สามารถติดต่อกับคนหางานผู้ร้องทุกข์หรือพยานบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ หรือไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากบุคคลดังกล่าวบางรายอาจเดินทางกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิมหรือไปทำงานที่อื่น เอกสารการจ่ายเงินถูกทำลาย สูญหาย หรือหาไม่พบหรือเอกสารดังกล่าวถูกเรียกคืนกลับไปแล้ว เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สำนวนเรื่องขาดความชัดเจนหรือขาดพยานหลักฐานที่สำคัญในการที่จะดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมาย ดังนั้น การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานตั้งแต่แรกที่คนหางานมาร้องทุกข์ จะช่วยทำให้สำนวนเรื่องมีความรัดกุมและได้พยานหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอที่จะดำเนินการตามกฎหมาย

2. เกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่น่าจำเป็นต้องสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมและคนหางานได้เดินทางกลับไปภูมิลำเนาเดิมหรือไปทำงานที่อื่นแล้ว เจ้าหน้าที่ที่จะต้องสืบให้ทราบว่าคนหางานดังกล่าวอยู่ที่ใด ซึ่งอาจจะตรวจสอบได้หลายวิธีเช่น ตรวจสอบจากทะเบียนราษฎร สอบถามจากคนในหมู่บ้าน หรือคนหางานที่ไปร้องทุกข์ด้วยกัน หรือให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ช่วยประสานงานหรือติดตามตัวให้ เป็นต้น และในกรณีที่จะต้องสอบถ้อยคำของคนหางานที่ร้องทุกข์หรือพยานบุคคล การให้คนหางานที่ร้องทุกข์หรือพยานบุคคลเดินทางมาให้ข้อเท็จจริง อาจทำให้คนหางานที่ร้องทุกข์หรือพยานบุคคลนั้นเดือดร้อน เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ที่พักอาศัยและค่าอาหาร ซึ่งจะเป็นสาเหตุให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนหางานที่ร้องทุกข์หรือพยานบุคคลดังกล่าว ดังนั้นเจ้าหน้าที่ควรจะอำนวยความสะดวกให้คนหางาน โดยการส่งประเด็นที่ต้องการสอบถามและขอให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ช่วยดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแทน โดยอาจให้คนหางานที่ร้องทุกข์หรือพยานบุคคลเดินทางไปทำการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ หรือเจ้าหน้าที่ในพื้นที่อาจออกไปพบบุคคลดังกล่าวด้วยตนเองก็ได้ หรือหากจำเป็นเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องก็อาจเดินทางไปสอบถ้อยคำด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีคนหางานที่ร้องทุกข์อยู่ในพื้นที่เดียวกันหลายคน การเดินทางไปสอบถ้อยคำด้วยตนเอง ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ เนื่องจากหากส่งประเด็นไปให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ดำเนินการ อาจไม่สะดวกหรือได้ข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนเพียงพอแก่การดำเนินการต่อไป

3. เกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการ

เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ของปลัดกระทรวงเกี่ยวกับคำสั่งหลักประกันซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองไว้เพียง 30 วันนับแต่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง(อธิบดีกรมการจัดหางาน) และอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีก 30 วัน ดังนั้นในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานต้องกระทำให้สำเร็จภายในกำหนดระยะเวลา การวางแผนในการดำเนินการจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก โดยในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีความชัดเจนนับตั้งแต่การตรวจสอบเรื่อง การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน การพิจารณาทำความเข้าใจ การร่างคำวินิจฉัย รวมตลอดไป



11245.6
๙๘76๐
2544



ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน

06375

กรมพิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง

ถึงการนำเสนอเรื่องเพื่อให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมพิจารณาและวินิจฉัย ซึ่ง ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็จำเป็นต้องมีระยะเวลาพอสมควรในการพิจารณา เพื่อวินิจฉัยสั่งการด้วย ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการให้เรื่องเสร็จเรียบร้อยก่อนครบ กำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ ก็จะเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากได้รับความชัดเจนในสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อไป การขยายระยะเวลาในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่นั้นเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงอย่างยิ่ง ซึ่งการที่จะสามารถดำเนินการดังกล่าวได้ เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก มิฉะนั้นแล้วเจ้าหน้าที่อาจถูกฟ้องร้องต่อศาลปกครองว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้

4. เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างละเอียดรอบคอบและรวดเร็วทันเวลา จึงควรระดมสมองโดยผ่านคณะทำงานกลั่นกรองพิจารณาอุทธรณ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรอบคอบ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มิใช่ขึ้นอยู่กับพิจารณาของเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องเท่านั้น แม้กรณีดังกล่าวกฎหมายกำหนดให้เป็นดุลพินิจของปลัดกระทรวง แต่ในการดำเนินงานหากหลักเกณฑ์หรือเหตุผลไม่ชัดเจน หรือข้อเท็จจริงไม่เพียงพอ ผู้อุทธรณ์หรือคนหางานก็ย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้ และในการนำเสนอเรื่องทั้งหมดต่อ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยจะต้องกระทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน พร้อมข้อกฎหมาย รวมทั้งมีระยะเวลาพอสมควรที่จะให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้พิจารณาวินิจฉัยด้วยความรอบคอบ ซึ่งจะทำให้ข้อวินิจฉัยเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5. เกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่าการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะต้องกระทำด้วยความละเอียดรอบคอบและรวดเร็วทันเวลา ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมืออย่างเพียงพอ จึงควรได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และเจ้า

หน้าที่จะต้องมีประสบการณ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การรับฟังพยานหลักฐาน การวินิจฉัยชี้ขาดคดีหรือข้อพิพาท เป็นต้น หรือคัดเลือกบุคลากรที่ผ่านงานในเรื่องดังกล่าวมาแล้ว จะเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

โดยสรุปในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เรื่องคำสั่งหักหลักประกัน เจ้าหน้าที่กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานจำเป็นต้องกระทำด้วยความรอบคอบและสามารถประสานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การดำเนินงานไม่สะดุด เป็นไปตามเป้าหมายและสำเร็จภายในกำหนดเวลา ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงเสมอว่า การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากและเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของปลัดกระทรวงผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย มิใช่อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นภารกิจที่สำคัญก็คือ การรวบรวม ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาวินิจฉัยได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม