

คำวินิจฉัยของ นายสุวิทย์ ชีรพงษ์ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๔๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๘

เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕
วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐ หรือไม่

ศาลแรงงานกลางส่งคำร้องของ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) ผู้ร้อง ซึ่งเป็นจำเลย
ในคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕ ระหว่าง นางสาวปัญญวิระ นพคุณ ที่ ๑ กับพวกรวม ๑๒ คน
โจทก์ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้อง จำเลย เพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญ
วินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ โดยผู้ร้องยื่นคำร้องว่า

คดีของศาลแรงงานกลาง หมายเลขคำที่ ๑๕๔๔-๑๕๕๕/๒๕๔๖ รวม ๑๒ สำนวน
ศาลแรงงานกลางส่งรวมพิจารณาเข้าด้วยกัน โดยโจทก์ทั้งสองสำนวน ซึ่งเคยเป็นลูกจ้างของจำเลย
ได้นำคดีดังกล่าวฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อขอให้ศาลบังคับจำเลยทั้งสองสำนวน ซึ่งเป็นผู้ร้อง
ในคดีนี้ จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่โจทก์ทั้งสองสำนวนซึ่งเป็นผู้ยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการ
แรงงานพิจารณาวินิจฉัยดังรายละเอียดในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖
ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอ้างว่าได้ทำคำวินิจฉัย
โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
จำเลยทั้งสองสำนวนได้ยื่นคำให้การต่อสู้คดีว่า ในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสอง
สำนวนไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยแล้วจึงไม่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
พิจารณาวินิจฉัยและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ
อันต้องด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๖ เป็นโมฆะใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและ
ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเท่าเทียมกัน แต่บทบัญญัติของ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิ
ของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธิของนายจ้างหรือจำเลยทั้งสองสำนวนด้วย โดยบทบัญญัติของ
กฎหมายดังกล่าวให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

พิจารณาวินิจฉัยและกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธินายจ้างหรือจำเลย ทั้งสองส่วนที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองส่วนอีกทั้งยัง พิจารณาวินิจฉัยประเด็นแห่งคำขอที่เกี่ยวกับเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือ ของจำเลยด้วย ทั้ง ๆ ที่ความในมาตรา ๕๓ ประกอบมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้ให้อำนาจหน้าที่ไว้แก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา วินิจฉัยในประเด็นเช่นว่านั้น บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน สามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่ต้องคำนึงถึง ความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายจ้างซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานดังกล่าวได้เลือกปฏิบัติ แต่เพียงฝ่ายลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองส่วนเท่านั้น และจำกัดไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้างหรือจำเลย ทั้งสองส่วนแต่ประการใด อีกทั้งบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวนี้ ออกมาบังคับใช้เพื่อประโยชน์ และให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยฝ่ายนายจ้างไม่ได้รับสิทธิใด ๆ ไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับ การเสมอกันในกฎหมายเท่ากับฝ่ายลูกจ้างเลย ดังนั้น พระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จึงมีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคล มีลักษณะที่บุคคลไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมาย และไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน และมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสถานะของบุคคล จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐ ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐ หรือไม่

พิเคราะห์แล้ว ประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญจะต้องพิจารณาวินิจฉัยตามคำร้อง คือ พระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐ หรือไม่

รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อ การที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและ เสรีภาพนั้นมิได้”

ผู้ร้องโต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้าง โดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง ไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้างเท่ากับฝ่ายลูกจ้าง บทบัญญัติจึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐ นั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ที่คือโอกาสในฐานะทางเศรษฐกิจกว่านายจ้าง โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเฉพาะเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หรือไม่” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้” นั้น เป็นการกำหนดวิธีการเป็นขั้นเป็นตอนให้ฝ่ายที่ต้องการใช้สิทธิและได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการ คือลูกจ้างฝ่ายเดียวซึ่งเป็นเรื่องปกติเพราะฝ่ายลูกจ้างได้รับผลกระทบรุนแรงมากกว่า ทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการเลี้ยงดูครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้าง นั้น หากไม่พอใจสามารถใช้สิทธิโต้แย้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลได้ เพียงแต่มีเงื่อนไขว่า จะต้องวางเงินค่าชดเชยพิเศษที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลก่อนจึงจะฟ้องคดีได้ เป็นการวางหลักเกณฑ์ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองว่าจะได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายเท่านั้น และกรรมสิทธิ์ในเงินยังไม่ได้ตกเป็นของลูกจ้างแต่อย่างใด หากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้นศาลก็สามารถคืนเงินให้นายจ้างได้ไม่เป็นกรณีที่ไม่มีเป็นธรรมสำหรับนายจ้างแต่อย่างใด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการเป็นการที่มีความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้และอาจกระทบ

ต่อสิทธิเสรีภาพของนายจ้างเท่าที่จำเป็น แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕

ส่วนประเด็นที่ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ หรือไม่

ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

ผู้ร้องโต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง นั้น เห็นว่า กรณีนี้รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ ได้รับรองหลักความเสมอภาค ฉะนั้น กฎหมายที่จะตราออกบังคับจะต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาค และเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่าให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นกรณีที่นายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างให้มีความเสมอภาคกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อช่องทางเศรษฐกิจมากกว่า สำหรับฝ่ายนายจ้างหากลูกจ้างพอใจที่จะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ก็ไม่จำเป็นต้องร้องขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแต่อย่างใด จึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองสิทธิของนายจ้างไว้และเมื่อนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็สามารถให้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลได้ ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม มิได้ขัดต่อหลักความเสมอภาค และยังเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับนายจ้าง ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

นายสุวิทย์ ธีรพงษ์
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ