

(๒๓)

คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ



ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยที่ ๑๙/๒๕๖๖

เรื่องพิจารณาที่ ๑๘/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

ระหว่าง

{

ศาลแรงงานกลาง

ผู้ร้อง

-

ผู้ถูกร้อง

เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ชัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่

ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของโจทก์ (บริษัท เดชอุดม แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด) ในคดีหมายเลขดำที่ ร ๕๕๓/๒๕๖๖ เพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ ข้อเท็จจริงตามหนังสือส่งคำโต้แย้งของโจทก์และเอกสารประกอบ สรุปได้ดังนี้

บริษัท เดชอุดม แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด เป็นโจทก์ ยื่นฟ้องนางสาวอรุณี ตะวันธรงค์ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ เป็นจำเลย และนางสาวพัชรา สังข์จันทร์ เป็นจำเลยร่วม ต่อศาลแรงงานกลางว่าโจทก์ว่าจ้างจำเลยร่วม เป็นพนักงานบัญชี ตั้งแต่วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๓๖ ต่อมาวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ จำเลยร่วม ยื่นหนังสือลาออกต่อโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุ (อายุครบ ๖๐ ปี) มีผลวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำเลยร่วมปฏิบัติงานถึงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้รับเงินค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน ๒,๑๒๔,๓๕๓.๗๕ บาท เป็นเงินส่วนที่โจทก์จ่ายสมทบ



จำนวน ๑,๓๖๐,๐๘๗.๕๗ บาท แต่จำเลยร่วมไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุจึงสอบถามพนักงานแผนกบัญชีของโจทก์แต่ไม่ได้รับคำชี้แจง จำเลยร่วมยื่นคำร้องต่อจำเลยเพื่อเรียกร้องให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ จำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี จำเลยพิจารณาข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้วมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ ที่ ๔๒/๒๕๖๖ เรื่อง ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ว่าคำร้องของจำเลยร่วมเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ โจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยร่วม จำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท ตามมาตรา ๑๑๘ (๖) เนื่องจากการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะแตกต่างกันโดยวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณเงิน ถือว่าเงินสมทบที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสูงกว่าที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่มีผลทำให้เงินสมทบกลายเป็นค่าชดเชย นายจ้างจะอ้างว่าเมื่อลูกจ้างได้รับเงินเกษียณอายุจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วถือว่าสิทธิการรับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อออกจากงานเป็นอันระงับไปเพื่อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้ โจทก์เห็นว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการทำงานของโจทก์กำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติตามไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับกรณีการเกษียณอายุไว้ การจ่ายค่าชดเชยของโจทก์ให้แก่จำเลยร่วมนั้น โจทก์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ประกอบข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ ๖.๐๒ กำหนดให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ เนื่องจากลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน สิ้นสุดการทำงานด้วยเหตุอื่นใด ครบเกษียณอายุการทำงานกับนายจ้าง ไร้ความสามารถ หรือวิกลจริต โดยที่ได้รับคำรับรองของแพทย์ที่นายจ้างเลือก หรือเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินสมทบของนายจ้างจำนวนเท่าใดก็ได้ รวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าสิทธิตามเกณฑ์ที่สมาชิกผู้นั้นพึงได้รับ ซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวรวมค่าชดเชย จำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท แล้ว ถือว่าโจทก์จ่ายค่าชดเชย



ให้แก่จำเลยร่วมกรณีเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถูกต้องครบถ้วน จึงฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับดังกล่าว

ระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง โจทก์ยื่นคำโต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นในช่วงรัฐประหาร ผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ไม่มีการกลั่นกรองของรัฐสภาในระบอบประชาธิปไตย และไม่มีการพิจารณาถึงกฎหมายในบริบทเดียวกันที่สนับสนุนสวัสดิการของลูกจ้างและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มีมานานแล้ว ทำให้นายจ้างซึ่งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ บทบัญญัติดังกล่าวเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ ขัดต่อหลักนิติธรรม ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ โจทก์ขอให้ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งดังกล่าวต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒

ศาลแรงงานกลางเห็นว่า โจทก์โต้แย้งว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ ซึ่งศาลแรงงานกลางจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวบังคับแก่คดี และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัตินี้ จึงส่งคำโต้แย้งดังกล่าวต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง

ประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญต้องพิจารณาเบื้องต้นมีว่า ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจรับหนังสือส่งคำโต้แย้งของโจทก์ไว้พิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง หรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของโจทก์เพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ หรือไม่ บทบัญญัตินี้เป็นบทบัญญัติที่ศาลแรงงานกลางจะใช้บังคับแก่คดี เมื่อโจทก์โต้แย้งพร้อมด้วยเหตุผลว่าบทบัญญัตินี้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัตินี้ กรณีเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง ส่วนที่โต้แย้งว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ หรือไม่ นั้น เห็นว่า มาตรา ๓ เป็นบทบัญญัติในหมวด ๑ บททั่วไป มิได้มีข้อความที่เป็นการคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพไว้เป็นการเฉพาะ ศาลรัฐธรรมนูญไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในส่วนนี้ จึงมีคำสั่งรับไว้พิจารณา



- ๔ -

วินิจฉัยเฉพาะประเด็นที่ขอให้วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่ และเพื่อประโยชน์แห่งการพิจารณาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำความเห็นและจัดส่งข้อมูลพร้อมเอกสารหลักฐานต่อศาลรัฐธรรมนูญ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำความเห็นและจัดส่งข้อมูลพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา จัดส่งสำเนาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (เรื่องเสร็จที่ ๓๔๐/๒๕๖๐) สำเนาบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (เรื่องเสร็จที่ ๓๔๐/๒๕๖๐) สำเนาบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (เรื่องเสร็จที่ ๓๔๐/๒๕๖๐) และสำเนาทะเบียนการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ครั้งที่ ๑ ถึงครั้งที่ ๕

๒. เลขาธิการวุฒิสภา จัดส่งสำเนาเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สำเนารายงานการประชุมและสำเนาทะเบียนการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๕/๒๕๖๐ เป็นพิเศษ และครั้งที่ ๔๐/๒๕๖๐ สำเนารายงานการประชุมและสำเนาทะเบียนการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ ถึงครั้งที่ ๖ และสำเนารายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๓. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำความเห็นสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ นำหลักการในคำพิพากษาของศาลฎีกาที่วินิจฉัยไว้หลายคดีให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างมาบัญญัติเป็นกฎหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับสถานประกอบการหรือนายจ้างบางรายโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กมิได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้และต้องลาออกเองโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ขณะที่สถานประกอบการที่มีการกำหนดการเกษียณอายุไว้จะได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ การกำหนดอายุเกษียณไว้ในกฎหมายเพื่อความสะดวก



- ๕ -

และเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทุกคน โดยการจ่ายค่าชดเชยกรณีนายจ้างเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หรือกรณีเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ในขณะที่พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของแต่ละกองทุน โดยกองทุนที่จัดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกออกไปต่างหาก นายจ้างมีหน้าที่ต้องแยกบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของกองทุนโดยเด็ดขาด ดังนั้น ค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงเป็นเงินของนายจ้าง แต่เงินที่จ่ายตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นเงินของกองทุนไม่ใช่เงินของนายจ้าง การจ่ายเงินทั้งสองรูปแบบไม่ซ้ำซ้อนกัน อีกทั้งหน่วยงานไม่พบปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาคำโต้แย้งของโจทก์ ความเห็นและข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารประกอบแล้วเห็นว่า คดีเป็นปัญหาข้อกฎหมายและมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณา วินิจฉัยได้ จึงยุติการไต่สวนตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง กำหนดประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ เป็นบทบัญญัติในหมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย” และวรรคสอง บัญญัติว่า “กฎหมายตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง”



- ๖ -

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย ได้รับค่าตอบแทนตามสมควร และนายจ้างมีแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ต่อมาได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงาน และคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ โดยมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง” และวรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

ข้อโต้แย้งของโจทก์ที่ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นในช่วงรัฐประหาร ผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ไม่มีการกลั่นกรองของรัฐสภา ในระบอบประชาธิปไตย และไม่มีการพิจารณาถึงกฎหมายในบริบทเดียวกันที่สนับสนุนสวัสดิการของลูกจ้างและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มีมานานแล้ว ทำให้นายจ้างซึ่งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน



- ๗ -

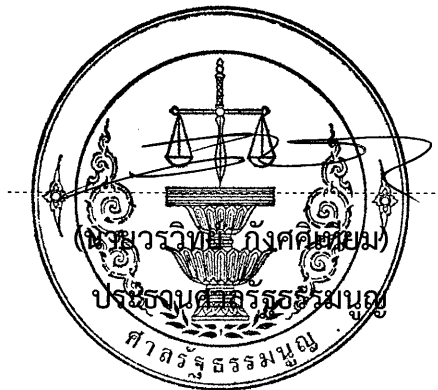
สำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีที่เกี่ยวข้องอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ บทบัญญัติดังกล่าวเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ ขัดต่อหลักนิติธรรม ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ตราขึ้นโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจโดยชอบในการตรากฎหมายขณะนั้น บทบัญญัติมาตรานี้วางหลักการเกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อแก้ปัญหากรณีสถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ทำให้มีปัญหาต่อลูกจ้างว่าจะเกษียณอายุเมื่อใด ลูกจ้างบางคนทำงานเรื่อยไปจนมีอายุมากสภาพร่างกายทำงานต่อไปไม่ไหวจำเป็นต้องลาออก ส่งผลให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง จึงบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างอายุเกินกว่าหกสิบปีที่จะแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง การจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุดังกล่าวกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับเช่นเดียวกับการเลิกจ้างในกรณีอื่น ซึ่งถือเป็นอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด เป็นมาตรฐานที่ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นการทั่วไป เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานหรือทำประโยชน์ให้นายจ้างมาเป็นเวลานานให้มีความมั่นคงในการทำงานและมีเงินไว้ใช้จ่ายเลี้ยงตนเองและครอบครัวหลังการเกษียณอายุ ส่วนพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เป็นสวัสดิการและเป็นการออมแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างตาย ลาออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุนโดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของแต่ละกองทุน กองทุนที่จัดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกออกไปต่างหาก นายจ้างมีหน้าที่ต้องแยกบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินอื่นของตนออกจากกองทุนโดยเด็ดขาด และทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักเงินสะสมของลูกจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ไม่ใช่เงินของนายจ้างทั้งหมด แต่เป็นเงินสะสมของลูกจ้างรวมอยู่ด้วย ขณะที่ค่าชดเชยด้วยเหตุเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงินของนายจ้างทั้งหมด



- ๘ -

การจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ กับการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีลักษณะแตกต่างกันทั้งวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณเงิน ไม่ใช่การจ่ายเงินที่ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันความเป็นธรรมในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง เมื่อชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพื่อให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ปกติมีฐานะทางเศรษฐกิจและอำนาจต่อรองที่ด้อยกว่านายจ้างเทียบกับผลกระทบอันเกิดจากการที่บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชย เป็นไปตามหลักความได้สัดส่วน ไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ ไม่กระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖





- ๙ -

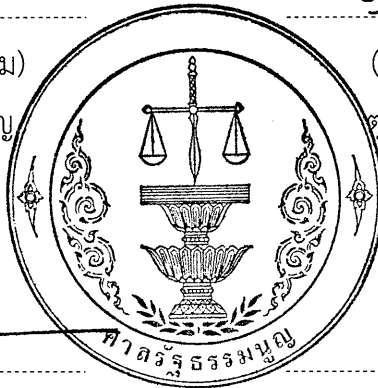
(คำวินิจฉัยที่ ๑๙/๒๕๖๖)

(นายนครินทร์ เมฆไตรรัตน์)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายปัญญา อุดชาชน)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายอุดม สิทธิวิรัชธรรม)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายวิรุฬห์ แสงเทียน)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ



(นายจิรนิติ หะวานนท์)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายนภดล เทพพิทักษ์)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(นายอุดม รัฐอมฤต)
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ