

ความเห็นส่วนตัว
ของ นายจิรนิติ หะวานนท์ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยที่ ๑๙/๒๕๖๖

เรื่องพิจารณาที่ ๑๘/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

ระหว่าง { ศาลแรงงานกลาง ผู้ร้อง
- ผู้ถูกร้อง

ประเด็นวินิจฉัย

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

ความเห็น

คดีนี้ ศาลแรงงานกลางขอให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยตามคำร้องของโจทก์ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่า การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง และวรรคสอง ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง นั้น ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่

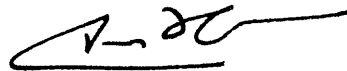
โจทก์โต้แย้งอ้างว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ มีเนื้อหาที่ไม่พิจารณากฎหมายอื่นที่สนับสนุนสวัสดิการของลูกจ้างในบริบทเดียวกันและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มีมานานแล้ว ทำให้นายจ้างซึ่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างกรณีที่เกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ ขัดต่อหลักนิติธรรม ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖

เห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคล สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างมิให้มีการใช้แรงงานเกินสมควรและเพื่อขจัดความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมเป็นธรรม และนายจ้างมีแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนเนื้อหาการคุ้มครองลูกจ้างที่ลูกจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ร้ายแรง พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ต่างบัญญัติให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งซึ่งจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างใช้เงินดังกล่าวในการดำรงชีวิตและเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวระหว่างที่ยังไม่มีงานใหม่ทำ อันเป็นหลักการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทุกฉบับตลอดมา ค่าชดเชยเป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง แม้ว่าสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะไม่ได้กำหนดไว้ ค่าชดเชยจึงมิใช่เงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เป็นเงินที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างคือต้องเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง บัญญัติความหมายของการเลิกจ้างไว้ว่า **การเลิกจ้าง** หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ปัญหาว่ากรณีใดเป็นการเลิกจ้างจึงเป็นปัญหาสำคัญโดยเฉพาะปัญหาว่าการเกษียณอายุของลูกจ้างเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ปัญหานี้ศาลฎีกาวินิจฉัยมาโดยตลอดว่าการเกษียณอายุของลูกจ้างเป็นการเลิกจ้าง การที่มาตรา ๑๑๘/๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้การเกษียณอายุถือว่าการเลิกจ้าง เป็นการกำหนดไว้ในกฎหมายให้ชัดเจนทำให้ไม่ต้องมีการโต้แย้งว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง ทั้งทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติ แต่มีกรณีสถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ จึงมีปัญหาต่อลูกจ้างว่าจะเกษียณอายุเมื่อใด ลูกจ้างบางคนทำงานเรื่อยไปจนมีอายุมาก

สภาพร่างกายทำงานต่อไปไม่ไหวจำเป็นต้องลาออก ส่งผลให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย มาตรา ๑๑๘/๑
วรรคสอง จึงบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างอายุเกินหกสิบปีที่จะแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างได้โดยได้รับ
ค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง บทบัญญัตินี้เป็นการคุ้มครองลูกจ้างและสร้างความมั่นคงให้แก่
ลูกจ้างหลังเกษียณและให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย มาตรา ๑๑๘/๑ บัญญัติหน้าที่ของ
นายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างทุกคนพึงมีสิทธิได้รับเช่นเดียวกับการ
การเลิกจ้างในกรณีอื่น อันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนเป็นการทั่วไป
ส่วนพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นกฎหมายที่บัญญัติให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้าง
จ่ายสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามข้อบังคับของกองทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกัน
แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างเกษียณหรือออกจากงาน การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง
ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นการออมที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่ง
เพื่อประโยชน์ยามชราภาพของลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างกับ
การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และ
วิธีการคำนวณเงินที่แตกต่างกัน เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเป็นเงินประเภทอื่น
ไม่ใช่เป็นค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บทบัญญัติมาตรา ๑๑๘/๑
จึงเป็นบทกฎหมายที่ไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ
ไม่กระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล และได้ระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและ
เสรีภาพไว้ด้วยแล้ว

อาศัยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น จึงเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
มาตรา ๑๑๘/๑ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖



(นายจิรนิติ หะวานนท์)

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ