

ความเห็นส่วนตัว
ของ นายอุดม รัฐอมฤต ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยที่ ๑๙/๒๕๖๖

เรื่องพิจารณาที่ ๑๘/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

ระหว่าง { ศาลแรงงานกลาง

ผู้ร้อง

ผู้ถูกร้อง

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

บริษัท เดชอุดม แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด เป็นโจทก์ ยื่นฟ้องนางสาวอรุณี ตะวันธรงค์ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ เป็นจำเลย และนางสาวพัชรา สังข์จันทร์ เป็นจำเลยร่วม ต่อศาลแรงงานกลางว่า โจทก์ได้ว่าจ้างจำเลยร่วมเป็นพนักงานบัญชี ตั้งแต่วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๓๖ ต่อมาวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ จำเลยร่วมได้ยื่นหนังสือลาออกต่อโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุ (อายุครบ ๖๐ ปี) โดยให้มีผลวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำเลยร่วมปฏิบัติงานจนถึงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้รับเงินค่าจ้างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน ๒,๑๒๔,๓๕๓.๗๕ บาท โดยเป็นเงินส่วนที่โจทก์จ่ายสมทบ จำนวน ๑,๓๖๐,๐๘๗.๕๗ บาท แต่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ จึงได้สอบถามพนักงานแผนกบัญชี แต่ไม่ได้รับคำชี้แจง จำเลยร่วมจึงยื่นคำร้องต่อจำเลยเพื่อเรียกร้องให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ จำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี จำเลยพิจารณาข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้วมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ ที่ ๔๒/๒๕๖๖ เรื่อง ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ว่าตามคำร้องของจำเลยร่วมเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ โจทก์มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยร่วม จำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



มาตรา ๑๑๘ (๖) เนื่องจากการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะแตกต่างกันโดยวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณเงิน ถือว่าเงินสมทบที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสูงกว่าที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่มีผลทำให้เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลายเป็นค่าชดเชยได้ นายจ้างจะอ้างว่าเมื่อลูกจ้างได้รับเงินเกษียณอายุจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วถือว่าสิทธิการรับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อออกจากงานเป็นอันระงับไป เพื่อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้ โจทก์เห็นว่าคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยระเบียบข้อบังคับการทำงานของโจทก์ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติตามไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับกรณีการเกษียณอายุไว้แต่อย่างใด ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยของโจทก์ให้แก่จำเลยร่วมนั้น โจทก์ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ประกอบข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน ร่วมทุน ๒ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ ๖.๐๒ กำหนดให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพเนื่องจากลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน สิ้นสุดการทำงานด้วยเหตุอื่นใด ครบเกษียณอายุการทำงานกับนายจ้าง ไร้ความสามารถ หรือวิกลจริตโดยที่ ได้รับคำรับรองของแพทย์ที่นายจ้างเลือก หรือเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินสมทบของนายจ้างจำนวนเท่าใดก็ได้ รวมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าสิทธิตามเกณฑ์ที่สมาชิกผู้นั้นพึงได้รับซึ่งเงินจำนวนดังกล่าวได้รวมค่าชดเชยจำนวน ๕๒๐,๐๐๐ บาท แล้ว จึงถือว่าโจทก์ได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่จำเลยร่วมกรณีเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถูกต้องครบถ้วน และขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานฉบับดังกล่าว

ระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง โจทก์ยื่นคำโต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นในช่วงของคณะรัฐประหารผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ไม่มีการกลั่นกรองของรัฐสภาในระบอบประชาธิปไตย และไม่มีการพิจารณาถึงกฎหมายในบริบทเดียวกันที่สนับสนุนสวัสดิการของลูกจ้างและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มีมานานแล้ว เช่น ในกรณีของโจทก์ที่จัดสวัสดิการ กรณีเกษียณอายุไว้ให้โดยได้รับประโยชน์มากกว่าและก่อนที่จะมีการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ทำให้นายจ้างซึ่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ



ขัดต่อหลักนิติธรรม ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ โจทก์ขอให้ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งดังกล่าวต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒

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

ประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญต้องพิจารณาก่อนว่าศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจรับคำโต้แย้งของโจทก์ไว้พิจารณาวินิจฉัยหรือไม่ ในการพิจารณาเบื้องต้นเห็นว่า ศาลแรงงานกลางได้ส่งคำโต้แย้งของโจทก์เพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง แล้ว แต่ประเด็นในรายละเอียดเฉพาะส่วนที่โจทก์โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ หรือไม่ นั้น เห็นว่า มาตรา ๓ เป็นบททั่วไป มิได้มีเนื้อหาที่เป็นการคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเป็นการเฉพาะ จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในส่วนนี้ คงให้วินิจฉัยแต่ในประเด็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาคำโต้แย้งของโจทก์ ความเห็นและข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารประกอบแล้วเห็นว่า คดีเป็นปัญหาข้อกฎหมายและมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยได้ จึงยุติการไต่สวนตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง

ประเด็นวินิจฉัย

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

ความเห็น

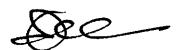
ข้อโต้แย้งของโจทก์ที่ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ เป็นบทบัญญัติที่ตราขึ้นโดยมิได้พิจารณาถึงกฎหมายที่มีมาก่อนในบริบทเดียวกันซึ่งสนับสนุนสวัสดิการ



ของลูกจ้างและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ทำให้นายจ้างซึ่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ยังต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีที่เกษียณอายุอีก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ จึงเป็นบทบัญญัติที่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลที่เป็นนายจ้างเกินสมควรแก่เหตุขัดต่อหลักนิติธรรม ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ นั้น

เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจตรากฎหมายโดยชอบในขณะนั้น ในฐานะที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีลักษณะกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด แตกต่างจากหลักการของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสมัครใจตกลงกันเอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ โดยให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างเช่นเดียวกับการเลิกจ้างในกรณีปกติ อันเป็นการยึดหลักการที่เคยถือปฏิบัติตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา^๑ ซึ่งได้วินิจฉัยให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีลูกจ้างเกษียณอายุในลักษณะเดียวกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ กฎหมายได้ให้นิยามของคำว่า “ค่าชดเชย” หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยมาตรา ๑๑๘/๑ บัญญัติให้ในกรณีที่ไม่มีการตกลงกันหรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างที่จะอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาขอเกษียณอายุ และเพื่อให้ นายจ้างทราบล่วงหน้า การกำหนดอายุเกษียณไว้ดังกล่าวเพื่อความสะดวกและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทุกคน ทั้งยังเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานหรือทำประโยชน์ให้นายจ้างมาเป็นเวลานาน ให้ได้รับเงินภายหลังที่เกษียณอายุ การจ่ายค่าชดเชยกรณีการเกษียณอายุตามมาตรา ๑๑๘/๑ นี้ จึงเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เกษียณอายุ โดยบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยเช่นเดียวกับการเลิกจ้างในกรณีทั่วไป และเมื่อนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวงเงินที่สูงกว่าอัตราที่ต้องจ่าย

^๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓ - ๕/๒๕๒๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙ - ๑๔๐/๒๕๒๘ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๑ - ๑๔๒/๒๕๒๘



เป็นค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ตาม การจ่ายเงินสมทบกองทุนที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างในลักษณะเช่นนั้น โดยความประสงค์ของนายจ้าง ก็หาอาจพิจารณาว่าเป็นเงินที่นายจ้างรวมจ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่ด้วยได้ไม่ ด้วยเหตุที่กฎหมายกำหนดสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับค่าชดเชยไว้ชัดเจนแล้ว

ในส่วนพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ กฎหมายนี้มีได้เป็นบทบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้น หากแต่คำนึงถึงความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของแต่ละกองทุน ในกรณีเช่นนี้ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักเงินสะสมของลูกจ้างเพื่อรวมกับเงินที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบ แล้วนำเข้ากองทุนตามข้อตกลง การที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ กับการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในลักษณะเชิงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้าง และหลักเกณฑ์ที่กำหนดภาระของนายจ้าง

ความแตกต่างประการแรกในเชิงวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีที่มาจากพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อประโยชน์อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งเป็นการดำเนินการตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อประสงค์จะให้เกิดระบบการออมเงินที่สะสมเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในภายหน้า เมื่อต้องพ้นจากสภาพการจ้างงาน ไม่ว่าในลักษณะใด แม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เหมือนกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มุ่งสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้าง แต่ก็มีข้อแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิได้กำหนดให้การจ่ายค่าชดเชยเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากแต่ได้วางเป็นหลักเกณฑ์บังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวมถึงกรณีลูกจ้างที่เกษียณอายุซึ่งกฎหมายถือว่าเป็นกรณีเลิกจ้างด้วย โดยวัตถุประสงค์เพื่อให้ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม จึงกำหนดสิทธิที่ได้รับค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองด้อยกว่านายจ้าง ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ จึงเป็นไปตามลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดเป็นบทบังคับให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้างในกรณีปกติ หากนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง กล่าวคือ นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย



ให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๔ (๑)

มีข้อสังเกตว่า ลักษณะบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นระบบการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเช่นเดียวกับกรณีระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิก (เรียกว่า ผู้ประกันตน) ที่มีรายได้และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิดชอบเฉลี่ยความเสี่ยงของลูกจ้างที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลและมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบังคับให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบ^๒ และหากนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ^๓

ความแตกต่างประการที่สอง คือ ภาระการจ่ายเงินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่แตกต่างกัน ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ค่าชดเชยจึงเป็นเงินในส่วนของนายจ้างเอง ไม่เกี่ยวกับการจ่ายเงินตามข้อตกลงใดๆ นอกจากนี้มีข้อควรพิจารณา คือเงินที่นายจ้างให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานอาจมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเงินเหล่านี้แม้ลูกจ้างที่ออกจากงานจะได้รับเมื่อพ้นจากการเป็นลูกจ้างซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างด้วยก็ตาม แต่วัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินเหล่านี้แตกต่างจากกรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย กล่าวคือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือกองทุนภาคสมัครใจซึ่งถือเป็นหนึ่งในสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง และทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกที่จะเป็นสมาชิกกองทุนหรือไม่ก็ได้ และการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุน โดยพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๖) กำหนดให้ข้อบังคับของกองทุนอย่างน้อยต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน ซึ่งเงินในส่วนนี้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงสัดส่วนกันได้ตามความสมัครใจ ดังนั้น เงินที่จ่ายตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ จึงเป็นเงิน

^๒ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๔๗

^๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๙๗



ของกองทุนที่มีได้มาจากเงินของนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียว การจ่ายเงินตามกฎหมายทั้งสองฉบับ จึงแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงิน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้างในอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยใช้เกณฑ์ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าชดเชยที่ต้องจ่าย^๔ ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการจัดตั้งนิติบุคคลอีกส่วนหนึ่งต่างหาก โดยในส่วนี้ เมื่อลูกจ้างสิ้นสภาพการจ้างงาน ผู้จัดการกองทุนจะเป็นผู้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน

ดังนั้น แม้ตามบทบัญญัติมาตรา ๑๑๘/๑ นายจ้างต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่เมื่อชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ เพื่อให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ปกติมีฐานะทางเศรษฐกิจและอำนาจต่อรองที่ด้อยกว่า นายจ้าง เทียบกับผลกระทบอันเกิดจากการที่บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างต้องรับภาระจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ แล้ว เห็นว่าเป็นบทบัญญัติที่กำหนดความสัมพันธ์ที่มีเหตุผล และมีความสมดุลได้สัดส่วน ไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เป็นการเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ ไม่กระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง บทบัญญัติดังกล่าวจึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖

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

(นายอุดม รัฐอมฤต)

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

^๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘