

ความเห็นส่วนตัว
ของ นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยที่ ๑๙/๒๕๖๖

เรื่องพิจารณาที่ ๑๘/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

ระหว่าง { ศาลแรงงานกลาง

ผู้ร้อง

ผู้ถูกร้อง

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

บริษัท เดชอุดม แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด เป็นโจทก์ ยื่นฟ้อง นางสาวอรุณี ตะวันธรงค์ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ เป็นจำเลย และนางสาวพัชรา สังข์จันทร์ เป็นจำเลยร่วม ต่อศาลแรงงานกลาง สรุปได้ว่า โจทก์ได้ว่าจ้างจำเลยร่วม เป็นพนักงานบัญชี ตั้งแต่วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๓๖ ต่อมาจำเลยร่วมได้ยื่นหนังสือลาออกด้วยเหตุ เกษียณอายุ (อายุครบ ๖๐ ปี) โดยมีผลในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำเลยร่วมได้รับค่าจ้าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ จำเลยร่วมจึงไปพบจำเลยในฐานะ พนักงานตรวจแรงงาน จำเลยได้รับฟังข้อเท็จจริงจากฝ่ายลูกจ้าง (จำเลยร่วม) และฝ่ายนายจ้าง (โจทก์) แล้ว เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๑๘/๑ การจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะแตกต่างกันทั้งวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณเงิน จึงถือว่าเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จ่ายให้แก่จำเลยร่วมซึ่งเป็นลูกจ้าง เป็นเงินประเภทอื่นมิใช่ค่าชดเชย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสูงกว่า ที่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ไม่ส่งผลทำให้เงินสมทบกลับกลายเป็นค่าชดเชยได้ ส่วนที่โจทก์อ้างว่าเมื่อลูกจ้างได้รับเงินเกษียณอายุจากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะถือว่า สิทธิการรับค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุเมื่อออกจากงานเป็นอันระงับไป แล้วนำมายกเว้นไม่ปฏิบัติ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น ย่อมกระทำมิได้ จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ ที่ ๔๒/๒๕๖๖ เรื่อง ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ โดยให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยแก่จำเลยร่วมซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน ตามมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และชำระดอกเบี้ยให้แก่จำเลยร่วมในระหว่างผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปีตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แต่โจทก์เห็นว่าคำสั่งของจำเลยที่วินิจฉัยในประเด็นว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุให้แก่ลูกจ้าง ไม่ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เนื่องจากในการทำงานของลูกจ้างนั้น โจทก์มีระเบียบข้อบังคับการทำงานซึ่งกำหนดไว้ให้ลูกจ้างทุกคนต้องปฏิบัติ ระเบียบดังกล่าวไม่มีการกำหนดกรณีการเกษียณอายุไว้ แสดงว่าลูกจ้างที่ทำงานกับโจทก์สามารถทำงานกับโจทก์ได้จนกว่าจะไม่มีสมรรถภาพในการทำงาน จะไม่มีการถูกเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุ เว้นแต่ลูกจ้างนั้นได้กระทำความผิดร้ายแรง นอกจากนี้ โจทก์ยังได้จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานลูกจ้าง โดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มีการส่งเงินสมทบทั้งจากส่วนของลูกจ้าง และส่วนของนายจ้างเข้ากองทุนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง เพื่อจะให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการเกษียณอายุไว้ในมาตรา ๑๑๘/๑ โจทก์ก็ได้ตั้งใจที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย เพราะโจทก์เห็นว่าค่าชดเชยที่ให้แก่ลูกจ้าง โจทก์ได้นำเงินสมทบเฉพาะในส่วนของโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาคำนวณเพื่อจ่ายให้ลูกจ้างแล้ว จึงถือว่าโจทก์ได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานถูกต้องครบถ้วน หาได้นำมาเป็นข้อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น โจทก์จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดแต่อย่างใด การที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัด จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบและไม่ถูกต้อง โจทก์จึงฟ้องคดีนี้ต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวของจำเลย

ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง โจทก์ยื่นคำโต้แย้งว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ขัดต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ไม่ได้ผ่านการกลั่นกรองของรัฐสภาในระบอบประชาธิปไตย แต่เป็นกฎหมายที่ออกมาในช่วงของการใช้อำนาจอธิปไตยของคณะปฏิวัติ ผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งไม่ชอบด้วยหลักนิติธรรม โดยเฉพาะไม่ได้พิจารณาถึงเรื่องของการมีกฎหมายอื่นที่สนับสนุนถึงสวัสดิการของลูกจ้างในบริบทเดียวกันและเป็น

ประโยชน์แก่ลูกจ้างมานานแล้ว เช่น ในกรณีของโจทก์ที่จัดสวัสดิการกรณีการเกษียณอายุไว้ให้โดยได้รับประโยชน์มากกว่าก่อนที่จะมีการใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่โจทก์ก็ต้องจ่ายค่าชดเชยเพราะเหตุที่ลูกจ้างลาออกโดยอาศัยเหตุเดียวกัน คือ กรณีเกษียณอายุ จึงเป็นการตรากฎหมายที่มีผลเป็นการเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ โจทก์จึงขอให้ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งดังกล่าวให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย

ศาลแรงงานกลางจึงให้ส่งคำโต้แย้งของโจทก์ให้ศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาแล้ว เห็นว่า ข้อเท็จจริงตามหนังสือส่งคำโต้แย้งและเอกสารประกอบเป็นกรณีที่โจทก์ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ และมาตรา ๒๖ หรือไม่ ซึ่งศาลแรงงานกลางจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวบังคับแก่คดี และยังไม่มีความวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินี้มาก่อน กรณีจึงเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๒ วรรคหนึ่ง แต่ในประเด็นที่ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ หรือไม่ นั้น เห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓ เป็นบทบัญญัติในหมวด ๑ บททั่วไป มิได้มีข้อความที่เป็นการคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพไว้เป็นการเฉพาะ ศาลรัฐธรรมนูญจึงไม่รับวินิจฉัยประเด็นนี้ ศาลรัฐธรรมนูญจึงมีคำสั่งรับไว้พิจารณาวินิจฉัยเฉพาะประเด็นที่ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘/๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖ หรือไม่ เท่านั้น และศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการวุฒิสภา และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่งคำชี้แจงและเอกสารตามที่ศาลรัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญได้รับเอกสารตามที่มีคำสั่งเรียกไว้แล้ว

บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๒๖ การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ

และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง

มาตรา ๒๑๒ ในการที่ศาลจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายบังคับแก่คดีใด ถ้าศาลเห็นเองหรือคู่ความโต้แย้งพร้อมด้วยเหตุผลว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นต้องด้วยมาตรา ๕ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้ศาลส่งความเห็นเช่นนั้นต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัย ในระหว่างนั้น ให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไปได้แต่ให้รอการพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ

ในกรณีที่ศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่าคำโต้แย้งของคู่ความตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัย ศาลรัฐธรรมนูญจะไม่รับเรื่องดังกล่าวไว้พิจารณาก็ได้

ฯลฯ

ฯลฯ

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย สามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

ประเด็นวินิจฉัย

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

ความเห็น

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเหตุผลและความจำเป็นในการประกาศใช้ว่า “โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

ส่วนพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มีเหตุผลและความจำเป็นในการประกาศใช้ว่า “โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อประสงค์จะให้เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในการนี้สมควรวางหลักเกณฑ์การดำเนินการและจัดการกองทุนเพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

เมื่อพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นของการตรากฎหมายทั้งสองฉบับจะเห็นได้ว่ามีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มีเหตุผลในการประกาศใช้โดยเห็นเป็นการสมควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้าง ได้มีเหตุผลและความจำเป็นว่าเพื่อสมควรให้มีการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่าย

ค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุตามกฎหมาย ซึ่งค่าชดเชยดังกล่าวคือเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง แต่ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุเป็นบทบังคับของกฎหมาย หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างย่อมมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด เห็นได้ว่า กรณีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นคนละเรื่องกันกับค่าชดเชยดังกล่าว และมีได้เป็นรายการที่มีกฎหมายออกมาภายหลังอันจะมีผลเป็นการยกเลิกกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนแล้วดังที่โจทก์กล่าวอ้าง นอกจากนี้ ค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุก็กำหนดให้นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างในกรณีอื่น ๆ ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายอยู่แล้ว จึงเห็นได้ว่า มาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ขัดต่อหลักความพอสมควรแก่เหตุ ไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม และใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง อันจะเป็นเหตุให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖

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



(นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์)

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ