



ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ ศาลรัฐธรรมนูญ

คำวินิจฉัยที่ ๓๓/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของจำเลย (บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด)
ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ กรณีพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕
และมาตรา ๓๐

ศาลแรงงานกลางส่งคำร้องของผู้ร้อง (บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด)
พร้อมทั้งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ กรณี
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕
และมาตรา ๓๐ หรือไม่

ข้อเท็จจริงตามคำร้อง และเอกสารประกอบคำร้อง สรุปได้ว่า ศาลแรงงานกลางส่งคำร้อง
ของผู้ร้องซึ่งเป็นจำเลยในคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖ ระหว่างนางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ
กับพวก รวม ๑๒ คน โจทก์ บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย โดยโจทก์
ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น
อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ จำเลยได้จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยครั้งสุดท้าย
ให้ทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๖.๒๕ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้าง

ทุกวันที่ ๕ และ ๒๐ ของเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งเรื่องให้พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาเลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ซึ่งหากลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะไปทำงานที่จังหวัดนครพนมก่อนกำหนดย้ายจริงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ให้แจ้งฝ่ายบุคคลทราบภายในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ จำเลยได้มีคำสั่งแจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าเรื่อง ย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์ และหากลูกจ้างแจ้งความประสงค์ว่าจะตามไปทำงานด้วยหรือไม่ ขอให้แจ้งตอบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้างเริ่มไปทำงานที่สาขานครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ โจทก์ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เนื่องจากเห็นว่า การย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว กล่าวคือ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการในเรื่อง ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้น

โจทก์เห็นว่า การที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีความวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว เห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบ กิจการของนายจ้าง บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอ มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำเลยได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และจำเลยไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยแต่อย่างใด ทั้งจำเลยยังมีได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามพระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ แก่โจทก์แต่อย่างใด เมื่อจำเลยย้าย สถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว และโจทก์ ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท จึงขอศาลได้มีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยให้การต่อสู้คดี สรุปได้ว่า

คดีหมายเลขดำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๔๖ ศาลได้มีคำสั่งให้รวมพิจารณาคดีเข้าด้วยกัน ทั้งสิบสองสำนวน จึงขอเรียกจำเลยทั้งสิบสองสำนวนว่า “จำเลย” และเรียกโจทก์ทั้งสิบสองสำนวนว่า โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๑๒ ตามลำดับ จำเลยรับว่าระหว่างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จำเลยได้ดำเนินการขนย้ายสิ่งของและอุปกรณ์ในการทำงานจากอาคารโรงงาน และสำนักงานแห่งใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปไว้ที่อาคารโรงงาน และสำนักงานสาขานครพนม เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานนครพนม” เนื่องจาก “อาคาร โรงงานกรุงเทพ” ครบกำหนดอายุการเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และกรมโรงงานอุตสาหกรรม ไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานให้ การขนย้ายเสร็จสิ้นในวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ตามคำฟ้อง ย่อมถือได้ว่าวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นวันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อโจทก์ทั้งสองแสดงเจตนาไม่ประสงค์ที่จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ “อาคารโรงงานนครพนม” โดยอ้างว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสองหรือครอบครัว โจทก์ทั้งสองต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ หรืออย่างช้าภายในวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่โจทก์ทั้งสองกล่าวในคำฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองไม่ประสงค์ที่จะไปทำงานที่ “อาคารโรงงานนครพนม” จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างหรือจำเลยที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์ทั้งสองจึงเกินกว่า ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ ประกอบมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คงถือได้แต่เพียงว่าโจทก์ทั้งสองขอลาออกจากงานตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ อายุการทำงานของโจทก์จึงเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มงานตามคำฟ้องจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เท่านั้น และความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์ทั้งสอง (ลูกจ้าง) กับจำเลย (นายจ้าง) ย่อมสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสองจึงไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย เมื่อโจทก์ทั้งสองไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยนับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีความวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการเป็นกรณีที่นายจ้างหรือจำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เพราะบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าผู้มีสิทธิยื่นคำขอต้องเป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้นที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา แต่ในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสองไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยแล้ว แม้คณะกรรมการ

สวัสดิการแรงงานจะได้มีคำวินิจฉัยที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ แจ้งให้จำเลย และโจทก์ทั้งสิบสองทราบ จำเลยก็หาจำต้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน แต่ประการใดไม่ เพราะคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจรับคำขอของโจทก์ทั้งสิบสองไว้พิจารณา แต่เริ่มแรกแล้ว

หากศาลฟังว่าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจรับคำขอของโจทก์ทั้งสิบสองไว้พิจารณาวินิจฉัยได้ตามกฎหมาย จำเลยขอต่อผู้ว่าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณา และวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้าย “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปรวมกับ “อาคารโรงงานนครพนม” เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะบทบัญญัติในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไว้ อำนาจพิจารณาและวินิจฉัยว่ากรณีใดถือว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมที่จะพิจารณา วินิจฉัยเท่านั้น อย่างไรก็ตามคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมิได้วินิจฉัยถึงวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการของจำเลยว่าเป็นวันเดือนปีใด จึงต้องถือเอาวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการขนย้ายทรัพย์สินของจำเลย ณ “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปไว้ที่ “อาคารโรงงานนครพนม” เป็นวันที่ย้ายสถานประกอบกิจการของจำเลยไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำขอของโจทก์ทั้งสิบสองที่ขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้บัญญัติว่าเป็นคำขอของลูกจ้างฝ่ายเดียว จึงจำต้องให้สิทธิแก่จำเลยที่จะต้องได้รับสำเนาคำขอและทำการโต้แย้งคัดค้านคำขอของโจทก์ทั้งสิบสองได้ด้วย แต่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพิกเฉยไม่ให้สิทธิแก่จำเลยที่จะได้รับสำเนาคำขอของโจทก์ทั้งสิบสอง และเพิกเฉยไม่ให้สิทธิแก่จำเลยที่จะทำคำคัดค้านหรือโต้แย้งคำขอของโจทก์ทั้งสิบสอง เมื่อโจทก์ทั้งสิบสองอ้างว่าการย้ายสถานประกอบกิจการของจำเลยไปตั้ง ณ สถานที่อื่น มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสิบสองหรือครอบครัว นั้น

ข้อมูลส่วนบุคคลหรือทะเบียนประวัติของโจทก์ทั้งสองที่ให้ไว้กับจำเลยต้องนำมาพิจารณาด้วยว่า มีความแตกต่างกันในสาระสำคัญเพียงใดหรือไม่ แต่ที่ปรากฏในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันในสาระสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งโจทก์ทั้งสองยังไม่ได้เดินทางไปทำงานให้จำเลย ณ “อาคารโรงงานนครพนม” จึงยังไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะนำข้ออ้างของโจทก์ทั้งสองฝ่ายเดียว มาพิจารณาว่าการที่จะต้องไปปฏิบัติงานของโจทก์ที่ “อาคารโรงงานนครพนม” ได้เกิดผลกระทบสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสองจริงเพียงใดหรือไม่ ลูกจ้างอื่นของจำเลยที่ไปทำงานที่ “อาคารโรงงานนครพนม” ด้วย ก็มีการดำรงชีวิตตามปกติเช่นเดียวกับโจทก์ทั้งสอง และจนถึงบัดนี้ ก็ไม่มีลูกจ้างที่ไปทำงานด้วยคนใดอ้างว่าได้รับผลกระทบจากการดำรงชีวิตตามปกติจากการที่ได้ทำงานที่ “อาคารโรงงานนครพนม” ข้อกล่าวอ้างของโจทก์ทั้งสองและที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน นำมาวินิจฉัยจึงไม่เป็นธรรมแก่จำเลย อีกทั้งยังไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างอื่นที่ตามไปทำงานกับจำเลยที่ “อาคารโรงงานนครพนม” ด้วย แต่ลูกจ้างอื่นนั้นกลับไม่ได้รับสิทธิพิเศษใดๆ ตามกฎหมายหรือจากนายจ้าง บทบัญญัติในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่เป็นธรรมแก่จำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างและลูกจ้างอื่นที่ตามไปทำงานด้วยอย่างยิ่ง

จำเลยโต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้ง ต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๖ เป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคล ซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธินายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอ ให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้ สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองไปฝ่ายเดียว อีกทั้งยังให้คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานโดยฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้าง

ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญ นั้น การถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจำกัดสิทธิของจำเลยก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสองรวมทั้งการถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่จำเลยก็ดี จะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ การพิจารณาและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ จึงไม่ผูกพันจำเลยที่จะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนั้น

ศาลแรงงานกลางเห็นว่า ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานกลางจะต้องใช้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บังคับแก่คดี เนื่องจากจำเลยโต้แย้งว่า บทบัญญัตินี้ดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ และยังไม่มีการวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัตินี้มาก่อน จึงส่งคำโต้แย้งของจำเลยเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาคำร้อง เอกสารประกอบคำร้องแล้ว เห็นว่า เป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางเห็นว่า ในการพิจารณาพิพากษาคดี ศาลแรงงานกลางจะต้องใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บังคับแก่คดี และเนื่องจากจำเลยโต้แย้งว่า บทบัญญัตินี้ดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ กรณีต้องด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ ศาลรัฐธรรมนูญจึงรับเรื่องไว้พิจารณาวินิจฉัยได้

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

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ บัญญัติว่า

“มาตรา ๒๕ การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็น เท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใด กรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจ ในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตรา ค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานที่ประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่อศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

ตามคำร้องของคู่ความได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ที่ด้อยโอกาส โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น บทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้” นั้น เป็นการกำหนดวิธีการขั้นตอนให้ฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการใช้สิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหรือไม่ เพราะฝ่ายลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการ ทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการเลี้ยงดูครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้าง หากไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็สามารถใช้สิทธิโต้แย้งต่อศาลได้ แต่มีเงื่อนไขว่า จะต้องวางเงินค่าชดเชยพิเศษที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลก่อนจึงจะฟ้องคดีได้เป็นการวางหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองว่าจะได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายเท่านั้น และเงินที่วางประกันยังไม่ได้ตกเป็นของลูกจ้างแต่อย่างใด หากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้นนายจ้างก็มีสิทธิที่จะรับเงินที่วางประกันไว้คืนจากศาลได้ จึงไม่เป็นกรณีที่ไม่เป็นธรรมสำหรับนายจ้างแต่อย่างใด

สำหรับกรณีที่โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างฝ่ายเดียวมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปฝ่ายเดียวโดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มิได้ระบุให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียวโดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้างตามที่มีผู้ร้องกล่าวอ้าง ส่วนการที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำขอของลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยไม่ให้ออกาสนายจ้างยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้างเป็นกรณีการโต้แย้งการกระทำของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานว่ากระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ไม่อยู่ในอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่จะวินิจฉัย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานที่อื่น เพราะได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว จึงให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้างเป็นการแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่นายจ้าง

ย้ายสถานประกอบการ เพื่อความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนุญได้กำหนดไว้ และเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างเท่าที่จำเป็น โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนุญ มาตรา ๒๕

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนุญ มาตรา ๓๐ หรือไม่

รัฐธรรมนุญ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” และวรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนุญ จะกระทำมิได้” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

ตามคำร้องได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างผู้ร้อง ซึ่งเป็นนายจ้างไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง กรณีนี้เห็นว่า รัฐธรรมนุญ มาตรา ๓๐ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง กรณีนี้เห็นว่า รัฐธรรมนุญ มาตรา ๓๐ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง และกฎหมายที่ตราขึ้นใช้บังคับจะต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาคตามที่รัฐธรรมนุญรับรองไว้ด้วย เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจน้อยกว่าโดยให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นผู้พิจารณาแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นเป็นสิทธิของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว จึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองสิทธิของนายจ้างไว้ กรณีที่มีการยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หากนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน นายจ้างก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ

สวัสดิการแรงงานต่อศาลได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม มิได้ขัดต่อหลักความเสมอภาค และยังเป็น การส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ เช่นเดียวกับนายจ้าง จึงไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐

ศาลรัฐธรรมนูญโดยตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๑๔ คน คือ นายกระมล ทองธรรมชาติ นายจิระ บุญพจนสุนทร นายนพดล เสงเจริญ นายปรีชา เฉลิมวณิชช์ นายผัน จันทรปาน นายมงคล สระแก้ว นายมานิต วิทยาเต็ม นายศักดิ์ เตชะชาญ นายสุธี สุทธิสมบูรณ์ พลตำรวจเอก สุวรรณ สุวรรณเวโซ นายสุวิทย์ ธีรพงษ์ นางเสาวนีย์ อัสวโรจน์ นายอภัย จันทนจุลกะ และนายอุระ หวังอ้อมกลาง วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ส่วนตุลาการศาลรัฐธรรมนูญอีก ๑ คน คือ นายจุมพล ณ สงขลา วินิจฉัยให้ยกคำร้องเนื่องจาก คำร้องไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ วรรคสอง

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ศาลรัฐธรรมนูญจึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

นายกระมล ทองธรรมชาติ	ประธานศาลรัฐธรรมนูญ
นายจิระ บุญพจนสุนทร	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
นายจุมพล ณ สงขลา	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
นายนพดล เสงเจริญ	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
นายปรีชา เฉลิมวณิชช์	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
นายผัน จันทรปาน	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
นายมงคล สระแก้ว	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายมานิต วิทยาเต็ม

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายศักดิ์ เตชะชาญ

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายสุธี สุทธิสมบูรณ์

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

พลตำรวจเอก สุวรรณ สุวรรณเวโช

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายสุวิทย์ ชีรพงษ์

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นางเสาวณีย์ อัสวโรจน์

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายอภัย จันทนจุลกะ

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

นายอุระ หวังอ้อมกลาง

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ