

คำวินิจฉัยของ นายผัน จันทรปาน ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของจำเลย (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ (กรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และ มาตรา ๓๐)

สรุปข้อเท็จจริง

๑. สำนักงานศาลยุติธรรม ส่งคำร้องของจำเลย (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ ในคดีของศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖

๒. คดีของศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖ ระหว่างนางสาวปัญญาวีร นพคุณ กับพวกรวม ๑๒ คน โจทก์ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย โดย โจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ จำเลยได้จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง โดย ครั้งสุดท้ายให้ทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๖.๒๕ บาท กำหนด จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๕ และ ๒๐ ของเดือน

๒.๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งที่ ๑๕/๒๕๔๕ เรื่อง ให้พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาเลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่า ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาต ประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ซึ่งหากลูกจ้างผู้ใดประสงค์ จะไปทำงานที่จังหวัดนครพนมก่อนกำหนดย้ายจริงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ให้แจ้งฝ่ายบุคคล ทราบภายในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ จำเลยได้มีคำสั่งที่ ๒๑/๒๕๔๕ เรื่องการไปปฏิบัติงานที่สาขานครพนม แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าเรื่องย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์และหากลูกจ้างแจ้งความประสงค์ว่าตามไปทำงานด้วยหรือไม่ ขอให้แจ้งตอบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้างเริ่มไปทำงานที่สาขานครพนมตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ โจทก์ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เนื่องจากเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว กล่าวคือ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการในเรื่องค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้น ไม่สามารถเดินทางไปเช้า - เย็นกลับได้ ถ้าไปทำงานที่จังหวัดนครพนม ต้องเช่าที่พักอีกแห่ง ทำให้ไม่สามารถดูแลบุตรสาวซึ่งเป็นวัยรุ่นได้ ขาดรายได้พิเศษจากการเย็บผ้า

โจทก์เห็นว่ากรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตาม มาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีความวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้วเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีความวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอมิสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และจำเลยไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยแต่อย่างใด ทั้งจำเลยยังมีได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๑๒๐ แก่โจทก์แต่อย่างใด

เมื่อจำเลยย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว และโจทก์ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

จึงขอศาลได้มีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

๓. จำเลยให้การต่อสู้คดี ดังนี้

๓.๑ คดีหมายเลขดำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๔๖ ศาลได้มีคำสั่งให้ร่วมพิจารณาคดีเข้าร่วมด้วยกัน จำเลยทั้งสองสำนวนจึงขอให้การรวมกัน และขอเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่า “จำเลย” และเรียกโจทก์ทั้งสองสำนวนว่า “โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๑๒” ตามลำดับของหมายเลขคดีดังกล่าว

๓.๒ จำเลยรับว่าระหว่างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จำเลยได้ดำเนินการขนย้ายสิ่งของและอุปกรณ์ในการทำงานออกอาคารโรงงานและสำนักงานแห่งใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปไว้ที่อาคารโรงงานและสำนักงานสาขานครพนม เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานนครพนม” อันเนื่องมาจาก “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ครบกำหนดอายุการเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานให้ การขนย้ายเสร็จสิ้นในวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามคำฟ้อง ย่อมถือได้ว่าวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นวันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อโจทก์ทั้งสองแสดงเจตนาไม่ประสงค์ที่จะ

ไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการของจำเลยที่ “อาคารโรงงานนครพนม” โดยอ้างว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสิบสองหรือครอบครัว โจทก์ทั้งสิบสองต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ หรืออย่างช้าภายในวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่โจทก์ทั้งสิบสองกล่าวในคำฟ้องว่าโจทก์ทั้งสิบสองไม่ประสงค์ที่จะไปทำงานที่ “อาคารโรงงานนครพนม” จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างหรือจำเลยที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์ทั้งสิบสองจึงเกินกว่า ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ ประกอบมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๓ เมื่อโจทก์ทั้งสิบสองไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยนับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสิบสองจึงไม่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีความวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างหรือจำเลยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสิบสองมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ เพราะบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าผู้มีสิทธิยื่นคำขอต้องเป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้น แต่ในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสิบสองไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยแล้ว แม้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะได้มีความวินิจฉัยที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จำเลยก็หาจำต้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแต่ประการใดไม่ เพราะคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจรับคำของโจทก์ทั้งสิบสองไว้พิจารณาแต่เริ่มแรกแล้ว

๓.๔ จำเลยโต้แย้งไว้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๖ เป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธินายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง อีกทั้งยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่จะยื่นอุทธรณ์โดยฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างขอก่อนการพิจารณาขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นระบบ บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้น การถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจำกัดสิทธิของจำเลยก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสอง รวมทั้งการถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่จำเลยก็ดี จะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ข้อกฎหมาย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๒๕ การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๘๖ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงาน ให้เป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๑๒๐ “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการค้าดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

กรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรานี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือ คำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด

ประเด็นการวินิจฉัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสองและวรรคสาม ชัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ มาตรา ๓๐ หรือไม่

ข้อพิจารณาและคำวินิจฉัย

ตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ชัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ หรือไม่

ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิ และเสรีภาพนั้นมีได้”

หลักการของรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ ในทางวิชาการ เรียกว่า “หลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ของกฎหมาย” ซึ่งเป็นการควบคุมฝ่ายนิติบัญญัติ มิให้ออกกฎหมายมาขัดกับรัฐธรรมนูญ และเป็น หลักการที่ถ่วงดุลระหว่างฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นฝ่ายที่เสนอและบังคับใช้กฎหมาย โดยมีผลกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีการควบคุม การออกกฎหมายที่ฝ่ายบริหาร จะนำไปบังคับใช้มิให้ขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอีกชั้นตอนหนึ่ง เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

ตามคำร้องของกลุ่มความได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้าง ฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นการเลือกปฏิบัติ

แต่เพียงฝ่ายลูกจ้าง ไม่ให้สิทธิใดๆ แก่นายจ้าง ทำให้นายจ้างไม่ได้รับความเสมอภาคในบทบัญญัติของกฎหมายเท่ากับฝ่ายลูกจ้าง จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ นั้น พิจารณาจากเหตุผลของการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ซึ่งมีที่มาจากปัญหาที่เกิดขึ้นกรณีสภาพแรงงานได้เข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘ เพื่อนำเสนอปัญหาแรงงานที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปยังสถานที่แห่งใหม่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน ในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายที่ต้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนในการทำงานและสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร และออกเป็นกฎหมาย มาตรา ๑๒๐ เห็นได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ที่ค่อยโอกาส ในฐานะทางเศรษฐกิจว่านายจ้าง โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หรือไม่” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้” นั้น เป็นการกำหนดวิธีการให้ฝ่ายที่ได้รับความกระทบจากการย้ายสถานประกอบการ คือ ลูกจ้างได้ใช้สิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการสวัสดิการและแรงงาน เพราะฝ่ายลูกจ้างได้รับความกระทบ ทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการเลี้ยงดูครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้าง หากไม่พอใจสามารถใช้สิทธิโต้แย้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการการแรงงานต่อศาลได้ โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องวางเงินค่าชดเชยพิเศษที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้ กรณีสิทธิในเงินที่นำมาวางต่อศาลยังไม่ได้ตกเป็นของลูกจ้าง หากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้นศาลก็สามารถคืนเงินให้นายจ้างได้จึงไม่เป็นกรณีที่ไม่นับเป็นธรรมสำหรับนายจ้าง

สำหรับกรณีที่ได้แย้งว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียว ไม่ให้สิทธินายจ้างยื่นคำโต้แย้ง กัดค้านคำขอของลูกจ้างนั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการไว้แล้ว โดยไม่มีข้อความใด แสดงให้เห็นได้ว่า บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ ให้สิทธิคณะกรรมการพิจารณาคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียว ประกอบคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒.๑ ปรากฏว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ให้กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท โรมบัส อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้อง ชี้แจงต่อคณะกรรมการ ฯ แล้ว ตามแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการยื่นและรับคำขอตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่จัดการเจรจาประนีประนอมก่อน เมื่อตกลงกันไม่ได้ ก็สอบข้อเท็จจริงทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น จึงเห็นว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ให้โอกาส นายจ้างชี้แจงโต้แย้งลูกจ้างแล้วมิได้กระทำการฝ่ายเดียวแต่อย่างใด

พิจารณารัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ แล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ เพื่อให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ให้รัฐธรรมนูญ มาตรา ๘๖ และไม่กระทบกระเทือนถึงสาระสำคัญ แห่งสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ หรือไม่

รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” และวรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้” และวรรคสี่ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

ตามคำร้องได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้าง และลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง คำวินิจฉัยได้เลือกปฏิบัติแก่ฝ่ายลูกจ้างไม่ให้สิทธิใดๆ แก่นายจ้าง นั้น เห็นว่า กรณีรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ ได้รับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ให้นหน่วยงานของรัฐปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ฉะนั้น กฎหมายที่จะตราออกบังคับจะต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาคเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่าให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างให้มีความเสมอภาคกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่าโดยให้รัฐหรือฝ่ายปกครองเข้าไปช่วยเหลือ สำหรับฝ่ายนายจ้างหากลูกจ้างพอใจที่จะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ ก็ไม่จำเป็นต้องร้องขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแต่อย่างใด จึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองสิทธิของนายจ้างไว้ และเมื่อนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลได้ ดังนั้น จึงเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม มิได้ขัดต่อหลักความเสมอภาค และยังเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพอย่างเดียวกับนายจ้าง ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ แต่ประการใด

นายผัน จันทรปาน

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ