

คำวินิจฉัยของ นายมานิต วิทยาเต็ม ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

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

สำนักงานศาลยุติธรรม มีหนังสือลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ ส่งคำร้องของจำเลย (บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ ในคดีของศาลแรงงานกลาง หมายเลขคำที่ ๑๕๔๔-๑๕๕๕/๒๕๕๖ ระหว่าง นางสาวปัญญวีร์ นพคุณ กับพวก รวม ๑๒ คน โจทก์ บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย โจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ซึ่งโจทก์เห็นว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบการเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เพื่อขอให้วินิจฉัยว่า การที่จำเลยย้ายสถานประกอบการเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้วเห็นว่า การย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำเลยได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ แล้วจำเลยไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยและมีได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๒๐ แก่โจทก์แต่อย่างใด โจทก์จึงขอศาลได้มีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยโต้แย้งในคำให้การว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๖ เป็นโมฆะใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธิ นายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองฝ่ายไปฝ่ายเดียว อีกทั้งมาตรา ๑๒๐ ดังกล่าวยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุดเว้นแต่นายจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัยแต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนา คำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ นั้น การถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำกัดสิทธิของจำเลยก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับความเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสอง รวมทั้งการถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่จำเลยก็ดี จะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ การพิจารณาและการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

“มาตรา ๒๕ การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

“มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

“มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการค้าหรือชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย

ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๑๘ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

การพิจารณาและการวินิจฉัย

ข้อโต้แย้งของจำเลยที่ศาลรัฐธรรมนูญจะต้องวินิจฉัยมีประเด็นเดียวคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่ โดยจำเลยอ้างเหตุผลว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลผู้เป็นนายจ้างโดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจกระทำการวินิจฉัยฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง อีกทั้งยังให้นายจ้างอุทธรณ์โดยฟ้องคดีต่อศาลได้ภายในสามสิบวัน โดยต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานด้วยเท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง การที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันทางกฎหมายจึงเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ จึงใช้บังคับมิได้ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๖

พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน เพราะโดยธรรมชาติแล้วลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเป็นบุคคลที่ด้อยโอกาสและมีอำนาจต่อรองน้อยในสังคม จำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองมิให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เอารัดเอาเปรียบเกินสมควร มาตรการต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดเสมือนเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำรองรับไว้แทนการต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้น การย้ายสถานประกอบกิจการเป็นอำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียวของนายจ้างเพราะการย้ายสถานประกอบกิจการเป็นความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเองซึ่งอาจมีเหตุผลแอบแฝงในการที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยทางอ้อมก็ได้ ฝ่ายลูกจ้างไม่มีอำนาจตัดสินใจ ในเรื่องนี้ลูกจ้างมีทางเลือกแต่เพียงว่าจะติดตามไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ของนายจ้างหรือไม่เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนจากการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง กฎหมายจึงมีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งว่า ถ้าการย้ายสถานประกอบกิจการไปสถานที่อื่นมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานด้วย ให้ลูกจ้างมีสิทธิออกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามอัตราที่กำหนด (ซึ่งต่ำกว่ากรณีนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำผิดสัญญาจ้าง) และในวรรคสองบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษในการที่มีได้บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่งเมื่อมีกรณีที่ได้แย้งกันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งและวรรคสองเกิดขึ้น นายจ้างและลูกจ้างต่างมีสิทธิทำเทียมกันคือ ลูกจ้างมีสิทธิตามวรรคสามที่จะยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา ซึ่งในคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนี้มีกรรมการสามฝ่าย คือ กรรมการฝ่ายราชการ กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนด้วย เพื่อดูแลให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยแล้วคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานอาจเป็นคุณแก่นายจ้างก็ได้ เป็นคุณแก่ลูกจ้างก็ได้ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีสิทธิตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ในอันที่จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งการวินิจฉัย ดังนั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อการอุทธรณ์วินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหาเป็นที่สุดไม่ นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยต่างมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒๐

วรรคดี ส่วนการวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่จะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้อุทธรณ์นั้น ก็เฉพาะกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้วินิจฉัยไว้ว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ให้แก่ลูกจ้าง การวางเงินประกันต่อศาลจึงเป็นหลักประกันมิให้ลูกจ้างต้องเสี่ยงต่อการที่นายจ้าง จะไม่สามารถจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้เพราะการประวิงคดี แต่เงินนี้ยังเป็นกรรมสิทธิ์ของนายจ้างอยู่ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด นายจ้างจะได้รับคืนหรือไม่แล้วแต่ผลของคดี พิจารณาแล้วเห็นว่า นายจ้างและ ลูกจ้างมีสถานะแตกต่างกัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม และวรรคดี เป็นบทบัญญัติที่มีได้จำกัดสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่ได้ให้ความคุ้มครอง แก่นายจ้างและลูกจ้างโดยมีเหตุผลตามสมควรแก่สถานะของแต่ละฝ่าย ทั้งนี้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ได้ กระทบสาระสำคัญแห่งสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด และเป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ใช้ บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นการทั่วไป ไม่ได้มุ่งหมายใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างแต่อย่างใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

นายมานิต วิทยาเต็ม

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ