

คำวินิจฉัยของ พลตำรวจเอก สุวรรณ สุวรรณเวช ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๘

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

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงานศาลยุติธรรม มีหนังสือ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ ส่งคำร้องของจำเลย (บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ ในคดีของศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖

๒. คดีของศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖ ระหว่างนางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก รวม ๑๒ คน โจทก์ บริษัท โรมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย โจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง หรือครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ จำเลยได้จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยครั้งสุดท้าย ให้ทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๖.๒๕ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้าง ทุกวันที่ ๕ และ ๒๐ ของเดือน

๒.๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งที่ ๑๕/๒๕๔๕ เรื่องให้ พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาเลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ซึ่งหากลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะไปทำงานที่จังหวัดนครพนม

ก่อนกำหนดย้ายจริงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ให้แจ้งฝ่ายบุคคลทราบภายในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

ต่อมาจำเลยได้มีคำสั่งที่ ๒๑/๒๕๔๕ เรื่องการไปปฏิบัติงานที่สาขานครพนม แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าเรื่อง ย้ายสถานประกอบการจากเลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์และหากลูกจ้างแจ้งความประสงค์ว่าจะตามไปทำงานด้วยหรือไม่ ขอให้แจ้งตอบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้างเริ่มไปทำงานที่สาขานครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ โจทก์ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เนื่องจากเห็นว่า การย้ายสถานประกอบการดังกล่าว มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว กล่าวคือ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการในเรื่อง ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้นไม่สามารถเดินทางไปเข้า-เย็นกลับได้ ถ้าไปทำงานที่ จังหวัดนครพนม ต้องเช่าที่พักอีกแห่ง ทำให้ไม่สามารถดูแลบุตรสาว ซึ่งเป็นวัยรุ่นได้ ขาดรายได้พิเศษจากการรับจ้างเย็บผ้า

โจทก์เห็นว่า การที่จำเลยย้ายสถานประกอบการเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีคำวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว เห็นว่า การย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของ นายจ้าง บริษัท รอมบัส อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ถูกจ้างผู้ยื่นคำขอมีสិทธิบอกเลิก สัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

จำเลยได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยแต่อย่างใด ทั้งจำเลยยังมีได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๑๒๐ แก่โจทก์

เมื่อจำเลยย้ายสถานประกอบกิจการอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์ และครอบครัว และโจทก์ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

จึงขอศาลได้มีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

๓. จำเลยให้การต่อสู้คดี ดังนี้

๓.๑ คดีหมายเลขดำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖ ศาลได้มีคำสั่งให้รวมพิจารณาคดีเข้าด้วยกัน จำเลยทั้งสองสำนวนจึงขอให้การรวมกัน และขอเรียกจำเลยทั้งสองสำนวนว่า “จำเลย” และเรียกโจทก์ทั้งสองสำนวนว่า “โจทก์ที่ ๑ ถึงโจทก์ที่ ๑๒ ตามลำดับของหมายเลขคดีดังกล่าว

๓.๒ จำเลยรับว่าระหว่างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ จำเลยได้ดำเนินการขนย้ายสิ่งของและอุปกรณ์ในการทำงานจากอาคารโรงงานและ สำนักงานแห่งใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปไว้ที่อาคารโรงงาน และสำนักงานสาขานครพนม เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งต่อไปในคำให้การนี้จะเรียกว่า “อาคารโรงงานนครพนม” อันเนื่องมาจาก

“อาคารโรงงานกรุงเทพ” ครอบคลุมอายุการเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานให้การขนย้ายเสร็จสิ้นในวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เมื่อโจทก์ทั้งสิบสองแสดงเจตนาไม่ประสงค์ที่จะไปทำงาน ณสถานประกอบกิจการของจำเลยที่ “อาคารโรงงานนครพนม” โดยอ้างว่ามีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิตตามปกติของโจทก์ทั้งสิบสองหรือครอบครัว โจทก์ทั้งสิบสองต้องใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างกับจำเลยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่โจทก์ทั้งสิบสองกล่าวในคำฟ้องว่าโจทก์ทั้งสิบสองไม่ประสงค์ที่จะไปทำงานที่ “อาคารโรงงานนครพนม” จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างหรือจำเลยที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างของโจทก์ทั้งสิบสองจึงเกินกว่า ๓๐ วัน นับแต่วันที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ โจทก์จึงไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ ประกอบมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คงถือได้แต่เพียงว่าโจทก์ทั้งสิบสองขอลาออกจากงานตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ อายุการทำงานของโจทก์จึงเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มงานตามคำฟ้องจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เท่านั้น และความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์ทั้งสิบสอง (ลูกจ้าง) กับ จำเลย (นายจ้าง) ย่อมสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้นวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โจทก์ทั้งสิบสองจึงไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย

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

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาและวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้าย “อาคารโรงงานกรุงเทพ” ไปรวมกับ “อาคารโรงงานนครพนม” เป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพราะบทบัญญัติในมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไว้ อำนาจพิจารณาและวินิจฉัยว่ากรณีใดถือว่าเป็นการย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมที่จะพิจารณาวินิจฉัยเท่านั้น

จำเลยขอต่อสู้ต่อไปว่า คำขอของโจทก์ทั้งสองที่ขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ได้บัญญัติว่า เป็นคำขอของลูกจ้างฝ่ายเดียว จึงจำเป็นต้องให้สิทธิแก่จำเลยที่จะต้องได้รับสำเนาคำขอและทำการโต้แย้งคัดค้านคำขอของโจทก์ทั้งสองได้ด้วย แต่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่ให้สิทธิแก่จำเลยที่จะได้รับสำเนาคำขอของโจทก์ทั้งสอง และไม่ให้สิทธิแก่จำเลยที่จะทำคัดค้านหรือโต้แย้งคำขอของโจทก์ทั้งสอง

๓.๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๖ เป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็เพื่อให้การจ้างแรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธินายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองไปฝ่ายเดียว อีกทั้งยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่จำเลยจะยื่นอุทธรณ์โดยฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอ

ของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ นั้น การถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจำกัดสิทธิของจำเลยก็เป็นการที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสองรวมทั้งการถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่จำเลยก็อาจจะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๔

มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘”

มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หรือไม่”

มาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สิ้นสุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๒๕ การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๘๖ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์หาประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

ประเด็นที่ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

คำวินิจฉัย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ หรือไม่

หลักการของรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ ในทางวิชาการ เรียกว่า “หลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย (The Principle of the Constitutionality of Legislation) ซึ่งเป็นการควบคุมฝ่ายนิติบัญญัติ

มิให้ตรากฎหมายมาขัดแย้งรัฐธรรมนูญ จึงต้องมีการควบคุม การออกกฎหมายที่ฝ่ายบริหารจะนำไป บังคับใช้มิให้ขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอีกชั้นตอนหนึ่ง และ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

ตามคำร้องของกลุ่มความได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียว ที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และให้สิทธิแก่คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึง ความเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง คำวินิจฉัยได้เลือกปฏิบัติแต่เพียงฝ่ายลูกจ้างไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้าง และไม่ได้รับความเสมอกันในบทบัญญัติของกฎหมาย เท่ากับฝ่ายลูกจ้างจึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ นั้น พิจารณาจากเหตุผลหรือความเป็นมาของการบัญญัติพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ซึ่งมีที่มาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่นายจ้างย้ายสถาน ประกอบการไปยังสถานที่แห่งใหม่ และผลกระทบต่อการค้ารังชีพของลูกจ้างจนกระทั่งรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายที่ ต้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนในการทำงานและสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จึงถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่านายจ้าง โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีลักษณะเฉพาะที่เป็น การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ดังนั้น ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หรือไม่” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้” นั้น เป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดขั้นตอนให้ฝ่ายที่ต้องการใช้สิทธิและได้รับผลกระทบจากการย้ายสถาน

ประกอบการ คือ ลูกจ้างสามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาล เพราะลูกจ้างได้รับผลกระทบรุนแรงจากการกระทำของนายจ้าง ทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการเลี้ยงดูครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้าง นั้น หากไม่พอใจก็สามารถใช้สิทธิโต้แย้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลได้ แต่มีเงื่อนไขว่า จะต้องวางเงินค่าชดเชยพิเศษที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลก่อนจึงจะฟ้องคดีได้เป็นการวางหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองว่าจะได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายเท่านั้น กรรมสิทธิ์ในเม็ดเงินยังไม่ได้ตกไปเป็นของลูกจ้างแต่อย่างใด หากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้นศาลก็สามารถคืนเงินให้นายจ้างได้ไม่เป็นกรณีที่ไม่เป็นธรรมสำหรับนายจ้างแต่อย่างใด

กรณีที่ได้แย้งว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียวไม่ให้สิทธินายจ้างยื่นคำโต้แย้ง คัดค้านคำขอของลูกจ้างนั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า กฎหมายได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการไว้แล้วตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ประกอบกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๒.๑ ปรากฏว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ให้กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ร้อง ชี้แจงต่อคณะกรรมการ ฯ แล้ว ตามแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการยื่นและรับคำขอตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ดังนั้น จึงเห็นว่าคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ให้โอกาสนายจ้างได้ชี้แจงข้อโต้แย้งลูกจ้างแล้ว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม และวรรคสี่ บัญญัติขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติไว้ตามกฎหมาย มาตรา ๘๖ และอาจกระทบต่อสิทธิของนายจ้างเท่าที่จำเป็น แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕

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

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง คำวินิจฉัยได้เลือกปฏิบัติแต่เพียงฝ่ายลูกจ้างไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้าง

ทำให้นายจ้างไม่ได้รับการเสมอภาคในบทบัญญัติของกฎหมาย นั้น เห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ ได้รับรองหลักความเสมอภาคไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุต่าง ๆ ฉะนั้นกฎหมายที่จะตราขึ้นบังคับจะต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาคด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่าให้สิทธิลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิเสมอภาคกับนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่า โดยให้คณะกรรมการสวัสดิภาพแรงงานดูแลและหากนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลได้

ดังนั้น จึงเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม มิได้ขัดต่อหลักความเสมอภาค และยังเป็น การส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับนายจ้าง ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด

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

พลตำรวจเอก สุวรรณ สุวรรณเวช

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ