

คำวินิจฉัยของ ศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ อัครโรจน์ 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 และมาตรา ๓๐)

ด้วยศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของจำเลย (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

๑. สรุปข้อเท็จจริง

ข้อเท็จจริงตามคำร้องและเอกสารประกอบสรุปความได้ ดังนี้

บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จ้างลูกจ้างจำนวนหนึ่งให้ทำงานที่โรงงานและสำนักงานใหญ่ เลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยมีลูกจ้างจำนวน ๗๐ คน ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ต่อมาบริษัท ฯ ได้ย้ายสถานที่ทำการไปรวมกับสำนักงานสาขาที่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยทำการขนย้ายสิ่งของและอุปกรณ์ในการทำงานไปไว้ในสถานประกอบการที่จังหวัดนครพนม ในระหว่างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ แต่ก่อนที่จะมีการย้ายเสร็จสิ้น กล่าวคือ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ บริษัท ฯ มีคำสั่งที่ ๑๕/๒๕๕๕ ให้พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานแห่งใหม่ในจังหวัดนครพนม ที่ได้มีการย้ายดังกล่าว เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการจนถึงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ และให้แจ้งฝ่ายบุคคลทราบภายในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

ในวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ บริษัท ฯ ได้มีคำสั่งที่ ๒๑/๒๕๔๕ เรื่องการไปปฏิบัติงานที่สาขานครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้างเริ่มไปทำงานที่สาขานครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ แต่ในจำนวนลูกจ้างของบริษัท ฯ นั้นมีลูกจ้าง ๑๓ ราย ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าวของบริษัท คือ นางสาวเกษร ครองปัญญา นางสาวชิตชนก สาคร นางช่อนกลิ่น รongเย็น นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ นางสาวมยุรา ก้อนทอง นางมะลิ ทิตยารุจิ นางสาวมาลัย ทองคำพงษ์ นางสาวศุภกานต์ ศรีโคตร นางสาวสุพินดา แก้วเทพ นางอรสา บุญศรี นางอารียา เอื้อจิตระกูล นางสาวอุทัย ทองอุไร และนางสาวอำชิต ธรรมศิริ และบุคคลทั้ง ๑๓ คนนี้ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม เพราะเห็นว่าการย้ายสถานที่ประกอบกิจการของบริษัท ฯ ดังกล่าว มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติของตนและครอบครัวเนื่องจากได้รับผลกระทบในเรื่องต่าง ๆ กล่าวคือเรื่องระยะเวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น เพราะไม่สามารถเดินทางไปเข้า-เย็นกลับได้ และในเรื่องค่าใช้จ่ายก็ต้องเสียค่าเช่าที่พัก อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อครอบครัว เนื่องจากจะไม่สามารถดูแลครอบครัวได้ และบางรายก็มีผลกระทบอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ขาดรายได้พิเศษ และกำลังศึกษาต่อหากไปทำงานที่ใหม่จะมีผลกระทบต่อการศึกษา จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้บริษัท ฯ ซึ่งเป็นนายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

นอกจากนั้น บุคคลดังกล่าวยังเห็นว่าการที่บริษัท ฯ ย้ายสถานที่ประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนม และต่อมาได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เพื่อขอให้มีการวินิจฉัยว่าการที่บริษัท ฯ ย้ายสถานที่ประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยได้รับจ้างค่าชดเชยพิเศษหรือไม่

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การย้ายสถานที่ประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐

บริษัท ฯ ได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และบริษัท ฯ ไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัย แต่ก็ได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐

ด้วยเหตุดังกล่าวนางสาวปัญญาวีร์ ฯ กับพวก รวม ๑๒ คน ที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการย้ายที่ทำการของบริษัท ฯ จึงฟ้องคดี บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้บริษัท ฯ จ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการที่บริษัท ฯ จำเลยได้ย้ายสถานประกอบการอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว และโจทก์ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๗๗.๕๐ บาท จึงขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นเงิน จำนวน ๔๑,๔๗๗.๕๐ บาท และศาลแรงงานกลาง ได้มีคำสั่งให้รวมพิจารณาคดีทั้งสองคดี เพราะมีประเด็นเป็นอย่างเดียวกัน

จำเลยให้การต่อสู้คดีโดยอาศัยเหตุต่าง ๆ รวมทั้งเหตุที่ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๖ กล่าวคือ การประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง จึงต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง แต่บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงการจำกัดสิทธิของนายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธินายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองคนไปฝ่ายเดียว อีกทั้งหากจะมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยก็ต้องดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และถ้านายจ้างจะฟ้องคดี ก็ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง

นอกจากนั้นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้ดำเนินคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา นายจ้างจึงไม่มีโอกาสที่จะโต้แย้งและจึงเป็นการยากที่จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ จึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สามารถเลือกปฏิบัติ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่นายจ้าง การที่จำเลยไม่ได้รับการปฏิบัติที่เสมอกันในกฎหมาย และไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน จึงเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ การพิจารณาและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นโมฆะ

ศาลแรงงานกลางเห็นว่า จำเลย ยื่นคำร้องขอให้ส่งความเห็นของจำเลยต่อศาลรัฐธรรมนูญ โดยยืนยันว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวยังไม่มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ จึงเห็นควรให้รอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราว และให้ส่งความเห็นเช่นนั้นต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาและวินิจฉัยก่อน โดยหากศาลรัฐธรรมนูญมีคำวินิจฉัยแล้ว จึงจะยกคดีขึ้นพิจารณาพิพากษาต่อไป และจึงได้ส่งคำโต้แย้งของจำเลยไปยังสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อให้สำนักงานศาลยุติธรรมส่งคำโต้แย้งให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย

สำนักงานศาลยุติธรรมได้มีหนังสือลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ส่งคำร้องของจำเลยในคดีดังกล่าว (คดีของศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขดำที่ ๑๕๔๔-๑๕๕๕/๒๕๔๖) เพื่อขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

๒. การดำเนินการของศาลรัฐธรรมนูญ

ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งให้รับคำร้องไว้ดำเนินการและรับไว้พิจารณาวินิจฉัยและได้แจ้งให้สำนักงานศาลยุติธรรมทราบ

๓. ประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยและคำวินิจฉัย

ในคดีนี้มีประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่ ซึ่งมีกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๒๕ บัญญัติว่า

“การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้นและจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

มาตรา ๓๐ บัญญัติว่า

“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างกันในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิ บอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้าง มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๖๕ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

พิเคราะห์แล้วรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ บัญญัติวางหลักการไว้ว่าการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ อย่างไรก็ตามแม้จะมีหลักการว่าการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ แต่ก็มีข้อยกเว้นไว้ว่าอาจมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลดังกล่าวได้ โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คือ ต้องมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้ซึ่งจะต้องตราเท่าที่จำเป็นและจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพมิได้และกฎหมายนั้นต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่ใช่บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และต้องระบอบบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย ส่วนมาตรา ๓๐ เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไทย ให้บุคคลมีความเสมอภาคกันและได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน จะมีการเลือกปฏิบัติโดยเหตุต่าง ๆ เช่น ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมิได้ เว้นแต่ด้วยเหตุผลทางกายภาพหรือหน้าที่เท่านั้น และการเลือกปฏิบัติต้องเป็นไปเพื่อให้บุคคลใช้สิทธิเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมของนายจ้าง เช่น การเอาผิดเอาเปรียบ และมาตรการหนึ่งในกฎหมายแรงงานดังกล่าวเพื่อคุ้มครองลูกจ้างก็คือ การจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา ๑๒๐ กล่าวคือ บทบัญญัติมาตรานี้ให้สิทธิลูกจ้างที่จะได้รับค่าชดเชยในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการไปยังสถานที่อื่นและมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของลูกจ้าง โดยการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ คือนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อน ไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานที่ประกอบกิจการ ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาหากไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ โดยลูกจ้างมีสิทธิขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ (เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหากมีข้อสงสัยว่านายจ้างปฏิบัติถูกต้องหรือลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่) ซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนั้นให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และในกรณีที่นายจ้างอุทธรณ์คำวินิจฉัยโดยนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง

บทบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่เกิดจากการกระทำของนายจ้างที่ย้ายสถานที่ประกอบกิจการอันทำให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อนโดยไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างแต่อย่างใด การที่กฎหมายกำหนดให้เฉพาะลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ โดยไม่ได้ให้สิทธิแก่ฝ่ายนายจ้างก็มิได้หมายความว่านายจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเพราะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความเป็นกลาง เช่น ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ ตามมาตรา ๕๑ ซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานดังกล่าวนั้นย่อมต้องพิจารณาตามความเป็นธรรมและได้ให้โอกาสทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างอย่างเสมอกัน ดังจะเห็นได้จากการที่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างซึ่งมีจำนวนเท่ากับฝ่ายลูกจ้างคือฝ่ายละห้าคนเท่า ๆ กัน และนายจ้างก็มีสิทธิยื่นคำชี้แจงต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก่อนที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะทำคำวินิจฉัย

นอกจากนั้น หากนายจ้างไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการดังกล่าวก็สามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลได้ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับคำบอกกล่าว สำหรับกรณีที่หากนายจ้างจะดำเนินการอุทธรณ์ต่อศาลจะต้องวางเงินตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น ก็เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการเฉพาะเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานวินิจฉัยว่านายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เพราะเพื่อเป็นการประกันว่านายจ้างจะมีเงินจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างชนะคดี เพราะมีฉะนั้นนายจ้างอาจจะไม่ชดใช้เงินหรือไม่สามารถชดใช้เงินให้ได้ และยังเป็น การป้องกันมิให้นายจ้างดำเนินการอุทธรณ์เพื่อถ่วงเวลาหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างต้องวางเงินไว้ก่อน

ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่มีขึ้นเพื่อแก้ไขความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกรณีที่มีการย้ายสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้าง และเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ กำหนดไว้ อันเป็นบทบัญญัติที่มีขึ้นเท่าที่จำเป็นโดยมิได้กระทบกระเทือนสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพ และมีได้จำกัดสิทธิของนายจ้าง จึงไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาค และมีได้เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นหลักการตามที่บัญญัติรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าว จึงวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ อัสวโรจน์

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ