

## คำวินิจฉัยของ นายอภัย จันทนจุลกะ 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)

ศาลแรงงานกลางโดยสำนักงานศาลยุติธรรมมีหนังสือ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๗ ส่งคำโต้แย้งของ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

ข้อเท็จจริงตามคำร้องและเอกสารประกอบ สรุปได้ว่า นางสาวปัญญาวิระ นพคุณ กับพวก รวม ๑๒ คน เป็นโจทก์ ฟ้องบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำเลย ตามคดีของศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๕๖ โดยโจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้งการสถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คำชี้แจงของฝ่ายโจทก์และฝ่ายจำเลย สรุปได้ว่า

๑. การที่จำเลยได้มีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ให้โจทก์และพวกรวม ๑๒ คน ย้ายสถานประกอบการจากเลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง ไปอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยให้ลูกจ้างไปเริ่มทำงานที่สาขาครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

โจทก์และพวกไม่ประสงค์ที่จะไปทำงานที่สาขาจังหวัดนครพนม จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาให้นายจ้างโดยทางไปรษณีย์ โดยให้เป็นผลในการเลิกสัญญาในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากการย้ายสถานประกอบการดังกล่าว มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว เช่น การเพิ่มค่าใช้จ่ายต้องเช่าที่พักและเพิ่มระยะเวลาเดินทางที่ไม่สามารถเดินทาง

ไปเข้า-เย็นกลับได้ ทำให้ไม่สามารถดูแลครอบครัวและบุตรซึ่งอยู่ในวัยต่าง ๆ กัน รวมทั้งการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานกับโรงงาน ทั้งนี้ โจทก์เห็นว่ากรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เพื่อขอให้มีคำวินิจฉัยว่ากรณีที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

๒. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้พิจารณาและมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ ให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓. จำเลยให้การต่อสู้คดีโดยยอมรับว่าโจทก์ทั้ง ๑๒ คน เคยเป็นลูกจ้างจำเลย ปฏิบัติหน้าที่ตามคำฟ้องของโจทก์ มีการตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือนแล้วแต่กรณี จำเลยยอมรับว่ามีการขนย้ายอุปกรณ์สิ่งของและอุปกรณ์ในการทำงานจากอาคารโรงงานและสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร เลขที่ ๒๐๖๘ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปไว้ที่อาคารโรงงานและสำนักงานสาขานครพนม เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จริง เนื่องจากสถานที่เดิมครบกำหนดอายุการเช่าและกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่ต่อใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานให้

๔. จำเลยยื่นคำร้อง ขอให้ส่งคำโต้แย้งให้ศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ เนื่องจากเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเท่าเทียมกันเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติของมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงนายจ้างด้วย โดยบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยและกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปฝ่ายเดียวโดยไม่ให้สิทธินายจ้าง

ที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ได้ดำเนินการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดไปฝ่ายเดียวดังคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยไม่มีการพิจารณาในเบื้องต้นว่าวันที่ลูกจ้างยื่นคำขอให้คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย นั้น ผู้ยื่นคำขอยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่หรือไม่ อีกทั้งยังพิจารณา วินิจฉัยประเด็นแห่งคำขอที่เกี่ยวกับเรื่องการย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือของจำเลยด้วย ทั้ง ๆ ที่ความในมาตรา ๕๓ ประกอบมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในประเด็นเช่นว่านั้น บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ ยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้าง จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอ จึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างในทางอ้อม เป็นการเพิ่มภาระ และไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้การพิจารณาคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียวโดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะได้รับสำเนาคำขอของลูกจ้างซึ่งทำให้การของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยาน หลักฐานมาสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านดังเช่น บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องอื่นที่ให้สิทธิทั้งสองฝ่ายเสมอกันในกฎหมาย จึงเป็นการยากที่ฝ่ายนายจ้าง จะทำคำอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติ ของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยอาศัย ความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง และจำกัดไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้าง อีกทั้งบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวออกมาบังคับใช้เพื่อประโยชน์ และให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยฝ่ายนายจ้างไม่ได้รับสิทธิใด ๆ ไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับการ เสมอกันในบทบัญญัติของกฎหมายเท่ากับฝ่ายลูกจ้าง การที่จำเลยในฐานะนายจ้างถูกจำกัดสิทธิในชั้น พิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและ ไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ รวมทั้งการที่จำเลยถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม จากคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานดังกล่าวก็ดี จะกระทำมิได้เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ อันต้องด้วยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๐

ศาลรัฐธรรมนูญ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติให้รับคำร้องไว้ดำเนินการตามข้อกำหนดศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๒ และรับไว้พิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔

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

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

มาตรา ๒๕ บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้ กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

มาตรา ๓๐ บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้าง

ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในกรณีนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

พิจารณารัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ แล้ว รัฐธรรมนูญให้การคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรอง แต่ไม่ได้หมายความว่า สิทธิและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองจะมีการจำกัดหรือเลือกปฏิบัติไม่ได้เลย เพราะรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ ได้บัญญัติถึงการจำกัดสิทธิและเสรีภาพและการเลือกปฏิบัติไว้ โดยการจำกัดสิทธิและเสรีภาพจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรา ๒๕ คือ จะต้องเป็นกรณีที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะต้องไม่กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ โดยต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ส่วนรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยบุคคลทุกคนมีความเสมอภาคในกฎหมาย ซึ่งถือเป็นหลักความเสมอภาค โดยเฉพาะการรับรองสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง และการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล

เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ ทั้งนี้ หลักความเสมอภาค ตามมาตรา ๓๐ มีพื้นฐานมาจากหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามธรรมชาติที่เป็นการยอมรับว่าเป็นสิทธิที่มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งเป็นสิทธิที่มีมาตั้งแต่เกิดที่ทุกคนมีอยู่อย่างเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม แต่มิได้เป็นการห้ามโดยเด็ดขาด หากการเลือกปฏิบัตินั้น เป็นมาตรการเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นแล้ว ถือว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๓๐ วรรคสี่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น โดยมีเหตุผลเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ที่คู่ความในคดีโต้แย้งว่า มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้าง มีลักษณะที่นายจ้างไม่ได้รับการเสมอกัน ในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง และมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสถานะของบุคคล จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ รายละเอียดปรากฏตามคำร้องนั้น

พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติไว้ในหมวด ๑๑ ค่าชดเชย โดยบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติ เพื่อให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว การที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิลูกจ้างฝ่ายเดียวในการยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่าเป็นการที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าในการย้ายสถานประกอบการหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างและได้รับค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากเหตุดังกล่าวหรือไม่ รวมถึงการกำหนดให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เป็นไปเพื่อประโยชน์ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันไม่ได้ อันเป็นขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายในการทำให้ปัญหาคลี่คลายอย่างรวดเร็ว โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของภาครัฐและผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้วินิจฉัยข้อขัดแย้งร่วมกันเป็นเบื้องต้นเพราะหากลูกจ้างพอใจที่จะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ ก็ไม่มีกรณีที่จะต้องร้องขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ทั้งนี้หากฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัย

ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก็สามารถร้องต่อศาลได้ ซึ่งในชั้นการพิจารณาของศาลนายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงและทำให้การของฝ่ายลูกจ้างได้ ส่วนการกำหนดให้นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างจึงจะใช้สิทธิฟ้องคดีได้นั้น แม้จะเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างอยู่บ้างแต่ก็เป็นไปเพื่อเป็นประกันในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการของนายจ้างนั่นเอง โดยกรรมสิทธิ์ยังคงเป็นของนายจ้างและหากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้น ศาลย่อมจะต้องคืนเงินดังกล่าวให้แก่นายจ้าง กรณีจึงเป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะที่กำหนดไว้เท่าที่จำเป็นและไม่กระทบต่อสาระสำคัญของสิทธิของนายจ้างซึ่งใช้บังคับกับลูกจ้างและนายจ้างเป็นการทั่วไปโดยมิได้มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจงตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ นอกจากนี้แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างฝ่ายเดียวมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ ก็เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างให้มีความเสมอภาคกับฝ่ายนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่าและเป็นฝ่ายย้ายสถานประกอบการอันเป็นการกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้าง โดยให้รัฐหรือฝ่ายปกครองซึ่งมีผู้แทนของทั้งสองฝ่ายร่วมอยู่ด้วยประกอบกันเป็นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเข้าไปช่วยยุติปัญหาในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ โดยยังคงรักษาสิทธิของนายจ้างกรณีไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในการใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลได้ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีสถานะต่างกันและการที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังกล่าวก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่ามิให้ถูกเอาเปรียบอันเป็นไปเพื่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน กรณีจึงถือว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคสี่

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

นายอภิรักษ์ จันทนจุลกะ

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ