

## คำวินิจฉัยของ นายอุระ หวังอ้อมกลาง 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)

ข้อเท็จจริงได้ความว่า เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จ้างนางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก ๑๒ คน เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยครั้งสุดท้ายให้ทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๖.๒๕ บาท

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคำสั่งให้พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาเลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่าในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการจนถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ซึ่งหากลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะไปทำงานที่จังหวัดนครพนมก่อนกำหนดย้ายจริงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ให้แจ้งฝ่ายบุคคลทราบภายในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าเรื่อง ย้ายสถานประกอบกิจการจากเลขที่ ๒๐๖๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปอยู่เลขที่ ๗๐ หมู่ที่ ๓ ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์และหากลูกจ้างแจ้งความประสงค์ว่าจะตามไปทำงานด้วยหรือไม่ ขอให้แจ้งตอบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้างเริ่มไปทำงานที่สาขานครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม จึงได้ส่งหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เนื่องจากเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว

กล่าวคือ ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการในเรื่องค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้น ไม่สามารถเดินทางไปเข้า-เย็นกลับได้ ถ้าไปทำงานที่จังหวัดนครพนม ต้องเช่าที่พักอีกแห่ง ทำให้ไม่สามารถดูแลบุตรสาวซึ่งเป็นวัยรุ่นได้ ขาดรายได้พิเศษจากการรับจ้างเย็บผ้า

นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก เห็นว่า การที่จำเลยย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เพื่อขอให้มีคำวินิจฉัยว่าการที่บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว เห็นว่าการย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีคำวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยและไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๑๒๐ แก่นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ

การย้ายสถานประกอบการอันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตตามปกติของนางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก และครอบครัว ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก จึงได้ยื่นฟ้องบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำเลยต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ปรากฏตามคดีหมายเลขดำที่ ๑๕๔๔-๑๕๕๕/๒๕๔๖

จำเลยต่อสู้คดีหลายประการและโต้แย้งไว้ในคำให้การว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธิ นายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาด คำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองไปฝ่ายเดียว อีกทั้งยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เป็นที่สุดวันแต่จะฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้าง ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระ และไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอ ของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จ หรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้ง คัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน สามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ นั้น การถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจำกัดสิทธิ ของจำเลยก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย เท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสองคน รวมทั้งการถูกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมแก่จำเลย ดังคำให้การของจำเลยข้างต้นจะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ การพิจารณาและคำวินิจฉัย

ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ จึงไม่ผูกพันจำเลยที่จะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนั้น

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาแล้ว มีคำสั่งให้รับคำร้องไว้พิจารณาวินิจฉัย แจ้งสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อแจ้งศาลแรงงานกลางทราบ

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

รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญ รับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่ รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและ เสรีภาพนั้นมิได้”

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใด กรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจ ในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

มาตรา ๓๐ บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

พิจารณาแล้ว รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ บัญญัติว่า การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำไม่ได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้และเท่าที่จำเป็น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพไม่ได้และอยู่ภายในเงื่อนไขที่ว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวต้องใช้บังคับเป็นการทั่วไป มิได้มุ่งหมายที่จะใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะเจาะจง รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ บัญญัติรับรองความเสมอภาคของบุคคล ชายหรือหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน บุคคลทุกคนย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน จะเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุ

แห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญทั้งสองมาตราดังกล่าวอยู่ในหมวด ๓ ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย เป็นการกำหนดหลักการโดยทั่วไป

ตามคำร้องเป็นกรณีสืบเนื่องจากมีปัญหาด้านแรงงาน เกี่ยวกับอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานจะถูกเอาเปรียบตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้างไม่ว่าจะเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน หรือสภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การที่มีกฎหมายแรงงานก็เพื่อคุ้มครองและรักษาประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นผู้ที่ด้อยกว่าในสังคมเพื่อให้สังคมมีความเป็นธรรมและเกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมสร้างความเจริญให้แก่สังคมและยังมีส่วนในการช่วยพัฒนาประเทศด้วย

ที่มาของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ เนื่องจากการประกอบกิจการของนายจ้างบางครั้งอาจต้องประสบกับภาวะการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานที่ประกอบการจากท้องถิ่นเดิมไปสู่อีกท้องถิ่นหนึ่ง อันเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเมื่อต่างฝ่ายต่างอ้างสิทธิซึ่งตนคิดว่าถูกต้องและชอบด้วยกฎหมายโดยฝ่ายนายจ้างเห็นว่าตนมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างโยกย้ายไปทำงาน ณ ที่แห่งใดก็ได้ แต่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่านายจ้างไม่มีสิทธิหรืออำนาจในการกระทำได้ดังกล่าว สถานที่ทำงานถือเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง การที่บริษัท ฯ รับลูกจ้างเข้าทำงานที่โรงงานแห่งหนึ่งย่อมถือได้ว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัท ฯ และลูกจ้างเกิดขึ้นแล้ว การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีสัญญาหรือข้อตกลงกันไว้ล่วงหน้าให้นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงได้หรือมีการยื่นข้อเรียกร้องเจรจาตกลงกัน

การย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น หากถือว่าเป็นคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม ก็อาจสวนทางกับความเป็นจริงที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวไม่มากนักน้อย บางครั้งหากวัดกันด้วยระยะทางอาจไม่ห่างไกลหรือเป็นการย้ายในจังหวัดใกล้เคียง หรือแม้กระทั่งในจังหวัดเดียวกัน แต่คนละเขตก็ยังส่งผลกระทบต่อลูกจ้างได้เนื่องจากมีปัจจัยในเรื่องระยะเวลาการเดินทางและภาระต่อครอบครัวมาเป็นตัวชี้วัดนั่นเอง จึงได้มีการเสนอกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ และเมื่อได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. .... เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. .... กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยกองนิติการได้นำเสนอหลักการเพิ่มเติมไว้ในหมวดค่าชดเชยเพื่อคุ้มครองในกรณีนายจ้างจำเป็นต้องย้ายโรงงานหรือสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ซึ่งลูกจ้างไม่สามารถย้ายตามไปได้ ดังมีหลักการตามร่างที่เสนอครั้งแรกดังนี้

“มาตรา ๑๑๗ ทวิ ในกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นด้วยเหตุใดก็ตาม ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้ถือว่าสัญญาจ้างเป็นอันสิ้นสุดลงนับแต่วันที่นายจ้างหยุดดำเนินกิจการ ณ สถานประกอบการเดิม หรือนับแต่วันที่นายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างออกจากงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพื่อชดเชยการที่ลูกจ้างต้องออกจากงานไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างถึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๐”

หลักการดังกล่าวเป็นที่มาของมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในปัจจุบัน ตามมาตรา ๑๒๐ เป็นบทบัญญัติที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองและรักษาประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นผู้ด้อยกว่าในทางเศรษฐกิจและสังคม และมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง แต่การที่จะดำเนินการตามมาตรา ๑๒๐ ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดมีอยู่ ๕ ข้อ เช่น

๑. ลูกจ้างที่ประสงค์ให้คณะกรรมการพิจารณาว่าการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง หรือไม่ ให้ยื่นคำขอตามแบบ คสว. ๑ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ

๒. สถานที่ยื่นคำขอ ให้ยื่นคำขอที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในท้องที่ที่สถานประกอบการแห่งเดิม หรือสถานประกอบการแห่งใหม่ตั้งอยู่ หรือที่กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

----- ๗๗ -----

กรณีตามคำร้องได้ความว่า โจทก์ได้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การย้ายสถานประกอบการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง อาศัยอำนาจ

ตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีคำวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง บริษัท รอมบัส อินคัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ถูกจ้างผู้ยื่นคำขอ ฯ มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตามมาตรา ๑๒๐ วรรคสี่ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยในกรณีที่นายจ้างนำคดีไปสู่ศาลนายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องศาลได้

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเป็นกฎหมายพิเศษที่ต้องนำมาใช้บังคับก่อนกฎหมายทั่วไป เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง มิได้เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของผู้ร้องตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ สำหรับกรณีนายจ้างนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินตามจำนวนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ต้องยื่นคำขอตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม จึงจะฟ้องศาลได้นั้น ก็เพื่อเป็นประกันว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยพิเศษ หากศาลพิพากษาเป็นไปตามคำขอของนายจ้างก็อาจรับเงินจำนวนดังกล่าวคืนไปจากศาลได้

กรณีที่ผู้ร้องอ้างว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สถานะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ฯ” พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง คำวินิจฉัยได้เลือกปฏิบัติแต่เพียงฝ่ายลูกจ้างไม่ให้สิทธิใดๆ แก่นายจ้าง และไม่ได้รับการปฏิบัติเสมอกันในบทบัญญัติของกฎหมาย นั้น เห็นว่าเป็นคนละสถานะกัน กรณีตามคำร้องเป็นเรื่องที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบการส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัว มาตรา ๑๒๐ จึงกำหนดมาตรการที่จะคุ้มครองดูแลลูกจ้างมิให้ได้รับความเดือดร้อนในการทำงานและสร้างความเป็นธรรมในการจ้าง นายจ้างจึงไม่อาจอ้างได้ว่า ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอกันในกฎหมาย หรือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุ



แห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ฯ ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคหนึ่งและวรรคสาม

ที่ผู้ร้องโต้แย้งว่า คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียว ไม่ให้สิทธินายจ้างยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้างนั้น เห็นว่า เป็นกระบวนการไต่สวนของ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก่อนที่จะวินิจฉัยคำขอของลูกจ้าง ไม่มีข้อที่ศาลรัฐธรรมนูญจะ พิจารณาวินิจฉัย

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

นายอูระ หวังอ้อมกลาง

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ