

## คำวินิจฉัยของ นายพดล เสงเจริญ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๔๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ศาลแรงงานกลางส่งคำร้องของจำเลย (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ กรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ศาลแรงงานกลางได้ยื่นคำร้องของบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ กรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

ข้อเท็จจริงตามคำร้องและเอกสารประกอบคำร้องสรุปได้ว่า นางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก รวม ๑๒ คน เป็นโจทก์ฟ้องบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด นายจ้าง เป็นจำเลย ต่อศาลแรงงานกลางเพื่อให้จ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีบริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ ฯ ย้ายสถานที่ประกอบกิจการ จากกรุงเทพฯ ฯ ไปจังหวัดนครพนม เป็นเหตุให้ลูกจ้าง ๑๒ คนที่ยื่นคำร้องได้รับความเดือดร้อน เช่น ต้องรับภาระค่าเช่าบ้าน และไม่สามารถดูแลครอบครัวได้ เป็นต้น ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติ ของลูกจ้างและครอบครัว โดยเฉพาะลูกจ้างเป็นผู้ที่ยากจนและมีรายได้น้อย การย้ายสถานที่ประกอบกิจการ เป็นการสร้างภาระให้แก่ลูกจ้างในด้านค่าใช้จ่ายซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการ โดยบัญญัติให้นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานให้มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ จำเลยให้การต่อสู้ว่า วันที่โจทก์ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้าง ของจำเลยแล้ว จึงไม่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสามดังกล่าวมิได้ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยกรณีใดถือเป็นการย้ายสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างไปตั้ง ณ สถานที่อื่น และมีลักษณะจำกัดสิทธิของบุคคล ซึ่งเป็นนายจ้าง โดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน พิจารณาวินิจฉัย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสี่



LIART

บัญญัติให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยแต่ต้องให้นายจ้างวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่จะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างในทางอ้อมเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง และในการพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นการกระทำฝ่ายเดียวไม่ให้สิทธินายจ้างยื่นคำโต้แย้งคัดค้านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะจำกัดสิทธิของบุคคลไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสถานะของบุคคล อีกทั้งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ ซึ่งศาลแรงงานกลางพิจารณาข้อโต้แย้งจำเลยแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวอยู่ในบังคับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ จึงให้ส่งความเห็นตามทางการเพื่อศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย

ประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยเบื้องต้นมีว่า จะรับคำร้องดังกล่าวไว้พิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ ได้หรือไม่

รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ บัญญัติว่า “ในการที่ศาลจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายบังคับแก่คดีใด ถ้าศาลเห็นเองหรือคู่ความโต้แย้งว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นต้องด้วยบทบัญญัติมาตรา ๖ และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้นให้ศาลรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราว และส่งความเห็นเช่นนั้นตามทางการเพื่อศาลรัฐธรรมนูญจะได้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีที่ศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่า คำโต้แย้งของคู่ความตามวรรคหนึ่งไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัย ศาลรัฐธรรมนูญจะไม่รับเรื่องดังกล่าวไว้พิจารณาก็ได้

คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญให้ใช้ได้ในคดีทั้งปวง แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงคำพิพากษาของศาลอันถึงที่สุดแล้ว”

พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่คู่ความโต้แย้งว่า บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ โดยศาลแรงงานกลางได้ส่งความเห็นตามทางการว่าเป็นบทบัญญัติที่ศาลจะใช้บังคับแก่คดี การโต้แย้งเป็นการโต้แย้งบทกฎหมายที่ออกโดยองค์กรนิติบัญญัติ และยังมีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในเรื่องดังกล่าว กรณีจึงต้องด้วยรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๖๔ จึงมีอำนาจรับคำร้องไว้พิจารณาวินิจฉัยได้



พิจารณาคำร้องและเอกสารประกอบคำร้องแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘ บัญญัติว่า “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

มาตรา ๓๐ บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

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

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘



ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับ ค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิก สัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้าง หรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรานี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้าง ย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษา ของศาลเป็นที่สุด”

พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยได้ปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง เพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป ได้แก่ งานเกษตรกรรม การประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่น ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาเป็นต้น การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบการ และการจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้าง ระบุให้ได้รับประโยชน์ ซึ่งเรื่องดังกล่าวเดิมมิได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้แก้ไขการกำหนดเงื่อนไข ในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และ ค่าหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการให้ความคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงาน ในขณะเดียวกันก็ให้ความเป็นธรรมกับนายจ้าง ทั้งนี้ เพราะผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นกำลังสำคัญของ ประเทศ มีฐานะยากจนและไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ตรงข้ามกับนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรอง ทางเศรษฐกิจ และนายจ้างมักจะเอาเปรียบลูกจ้างซึ่งอ่อนแอกว่า สืบเกิดได้จากสัญญาจ้างแรงงาน



ที่นายจ้างทำกับลูกจ้างซึ่งเป็นสัญญาผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มักจะทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ลูกจ้างหวังจะได้งานทำเพื่อหาเงินเลี้ยงตัวเองและครอบครัว จำต้องทำสัญญากับนายจ้างทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเสียเปรียบ โดยหลงเชื่อว่าจะได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงจำเป็นต้องเข้ามาเยียวยาเพื่อแก้ปัญหาไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ก็ให้ความเป็นธรรมกับนายจ้างโดยมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความสำคัญของผู้ใช้แรงงานที่จะต้องได้รับการคุ้มครองนี้ จำเป็นต้องมีขึ้นเพราะทั่วโลกต่างก็เห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน เช่นเดียวกับ ประเทศไทยซึ่งดำเนินรอยตามนานาอารยประเทศ เช่น กำหนดให้วันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวัน “แรงงานแห่งชาติ” และได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานขึ้น ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ซึ่งเหตุผลที่ต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะนานาอารยประเทศรวมทั้งประเทศไทยต่างให้ความสำคัญกับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งถ้าปล่อยให้ นายจ้างปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานโดยไม่มีหน่วยงานของรัฐเข้าไปดูแลควบคุม ผู้ใช้แรงงานที่ขาดความรู้และมีฐานะยากจน ก็อาจได้รับความเดือดร้อนเพิ่มมากขึ้น และก็จะเกิดเป็นปัญหาด้านสังคมและกระทบต่อการพัฒนาประเทศในที่สุด

ประเด็นพิจารณาต่อไปมีว่า บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ หรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๘ เป็นบทบัญญัติที่มีหลักการให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้และกำหนดเงื่อนไขของการจำกัดสิทธิและเสรีภาพว่าจะต้องเป็นกรณีที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้ออกกฎหมายจำกัดสิทธิและเสรีภาพได้ โดยขอบเขตเนื้อหาของกฎหมาย จะจำกัดสิทธิเสรีภาพได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ บทบัญญัติของกฎหมายที่จำกัดสิทธิเสรีภาพที่องค์กรนิติบัญญัติจะตราขึ้นจะต้องมีความจำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์ที่ออกกฎหมายบรรลุผลสำเร็จได้ และจะต้องไม่กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้น ซึ่งหมายความว่า บทบัญญัติของกฎหมายที่ตราขึ้นจะต้องพอสมควรแก่เหตุในความหมายอย่างแคบ โดยต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างประโยชน์ที่มหาชนจะได้รับกับประโยชน์ที่เอกชนจะต้องสูญเสียไป นอกจากนี้ ต้องเป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง



สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง นั้น เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเนื่องจากการย้ายสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างไปตั้ง ณ สถานที่อื่น กรณีดังกล่าวเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากความคาดคิดของลูกจ้างเมื่อครั้งสมัครเข้าทำงาน และเป็นการย้ายสถานที่ประกอบกิจการโดยลูกจ้างมิได้สมัครใจ การย้ายสถานที่ประกอบกิจการดังกล่าวทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย เนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น นายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างจึงสมควรชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง **บทบัญญัติในวรรคสอง** เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างต้องชดเชยค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นหากนายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการโดยมิได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า เนื่องจากอาจมีผลทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายและเดือดร้อนมากยิ่งขึ้น เพราะลูกจ้างไม่มีเวลาเตรียมการที่จะรองรับปัญหาการย้ายสถานที่ประกอบกิจการที่เกิดขึ้น และอาจมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นด้วย **บทบัญญัติในวรรคสาม** เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา ซึ่งเป็นการให้สิทธิลูกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายได้รับความเสียหาย อันเกิดจากการย้ายสถานที่ประกอบกิจการของนายจ้าง และการพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำต้องพิจารณาตามบทบัญญัติของกฎหมายภายในขอบอำนาจที่กฎหมายให้อำนาจไว้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะพิจารณาตามอำเภอใจมิได้ สิทธิในการยื่นคำขอของลูกจ้างมิได้หมายความว่าให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาเฉพาะลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจะต้องแสวงหาพยานหลักฐานจากทุกฝ่ายเพื่อประกอบการวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษหรือไม่ **บทบัญญัติในวรรคสี่** เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด แต่นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และกำหนดให้นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้ ซึ่งการวางเงินต่อศาลในกรณีนี้ มิใช่เป็นการชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เพราะศาลจะพิจารณาก่อนว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ และการให้นายจ้างวางเงินก็เพราะนายจ้างเป็นฝ่ายก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างและป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยการดำเนินคดีในศาลเพื่อประวิงเวลาการชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะในกรณีที่ศาลพิพากษาว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายได้รับความเสียหาย ลูกจ้างก็สามารถที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษได้รวดเร็วจากเงินที่นายจ้างได้วางไว้ต่อศาล ส่วน**บทบัญญัติในวรรคห้า** เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด



โดยต้องบอกเลิกสัญญาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานที่ประกอบกิจการ บทบัญญัติดังกล่าว มีขึ้นเพื่อคุ้มครองนายจ้างที่จะเตรียมการแก้ปัญหาในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญา โดยการหาคนงาน และค่าใช้จ่ายที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่บอกเลิกสัญญา หากไม่กำหนดเวลาให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา โดยให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้ ก็อาจจะส่งผลให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะไม่ทราบว่า ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาเมื่อใด ซึ่งก็จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการประกอบกิจการและทำให้สิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังกล่าว จึงเป็น บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนโดยมาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่งถึงวรรคสี่ มีเจตนารมณ์ที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้ด้อยโอกาสและมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่านายจ้าง และเป็นฝ่ายได้รับความเดือดร้อน แม้ว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว จะจำกัดสิทธิของนายจ้างในการบอกเลิกสัญญาการเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง และการยื่นคำร้องให้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณา แต่ก็เป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างเท่าที่จำเป็น เพื่อช่วยให้บรรดา วัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชน คือ บรรดา ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน นายจ้างที่เป็นฝ่ายก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ลูกจ้าง จำต้องชดเชยค่าเสียหาย (ค่าชดเชยพิเศษ) ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นค่าเสียหายที่เพียงพอแก่การที่ลูกจ้าง จะดำรงชีพในระหว่างหางานใหม่ทำ และเป็นค่าเสียหายที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ซึ่งอยู่ในดุลพินิจ ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือศาล และไม่กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิของนายจ้าง เพราะนายจ้างมีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และนายจ้างยังมีสิทธิต่อสู้ว่าข้อเรียกร้องของลูกจ้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ของกฎหมายและไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแต่อย่างใด นอกจากนี้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว ยังมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง

ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้ง ต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕

ประเด็นพิจารณาต่อไปมีว่า บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ หรือไม่



พิจารณาแล้วเห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย โดยรับรองหลักความเสมอภาคว่า บุคคลทุกคนย่อมมีความเสมอภาคในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

ตามคำร้องของกลุ่มความที่โต้แย้งว่า มาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้าง โดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยและให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในสถานะของนายจ้างและลูกจ้าง โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมให้ฝ่ายนายจ้าง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ฯ เลือกปฏิบัติแต่เพียงฝ่ายลูกจ้างไม่ให้สิทธิใด ๆ แก่นายจ้าง จึงไม่ได้รับความเสมอภาคกันในบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น กรณีเช่นนี้เป็นผลจากเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานมิให้ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของนายจ้างหรือการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และการที่บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม บัญญัติให้สิทธิลูกจ้าง มีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสและมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่านายจ้าง ให้มีความเสมอภาคกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจมากกว่า โดยให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือฝ่ายปกครองเข้าไปช่วยคุ้มครองดูแล และให้ความเป็นธรรม สำหรับฝ่ายนายจ้าง หากลูกจ้างพอใจที่จะย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ก็ไม่จำเป็นต้องร้องขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแต่อย่างใดจึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองสิทธิของนายจ้างไว้ และหากนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านต่อศาลได้ สำหรับการกระทำที่จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมนั้น ก็คือ การปฏิบัติต่อสิ่งที่เหมือนกันให้เกิดความแตกต่างกัน แต่กรณีของนายจ้างและลูกจ้าง นั้น มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน บทบัญญัติมาตรา ๑๒๐ วรรคสามและวรรคสี่แห่งกฎหมายดังกล่าว แม้จะจำกัดสิทธิของนายจ้างอยู่บ้าง แต่ก็เกินไปเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้างซึ่งมีสถานะ



ที่เหนือกว่า และเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชน คือ บรรดาผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม กรณีนี้ไม่ถือว่า เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมที่ขัดหรือแย้งต่อหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงถือเป็น มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคสาม กรณีจึงต้องด้วยบทบัญญัติ รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ วรรคสี่ ซึ่งเป็นข้อยกเว้นของมาตรา ๓๐ วรรคสาม

โดยเหตุผลดังกล่าว จึงวินิจฉัยว่า มาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

นายพอล เสงเจริญ  
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ