

คำวินิจฉัยของ นายปรีชา เถติมวณิชย์ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๓๓/๒๕๔๘

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ศาลแรงงานกลางส่งคำโต้แย้งของจำเลย (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) ขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๔ กรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ศาลแรงงานกลางส่งคำร้องของผู้ร้อง (บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด) พร้อมทั้งความเห็นเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๔ กรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

ข้อเท็จจริงตามคำร้อง และเอกสารประกอบคำร้อง ได้ความว่า ศาลแรงงานกลางส่งคำร้องของผู้ร้องซึ่งเป็นจำเลยในคดีหมายเลขคำที่ ๑๕๔๔ - ๑๕๕๕/๒๕๔๖ ระหว่างนางสาวปัญญาวีร์ นพคุณ กับพวก รวม ๑๒ คน โจทก์ บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำเลย ซึ่งโจทก์ฟ้องบังคับจำเลยให้จ่ายค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคหนึ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๒ จำเลยได้จ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างโดยครั้งสุดท้ายให้ทำหน้าที่พนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวันละ ๒๗๖.๒๕ บาท ตกลงจ่ายค่าจ้างตามวันเวลาที่กำหนดต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ จำเลยมีคำสั่งเรื่องให้พนักงานประจำโรงงานและสำนักงานใหญ่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสาขาในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เนื่องจากอาคารโรงงานจะครบกำหนดสัญญาเช่าประกอบกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมไม่พิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบกิจการให้ จึงต้องหยุดกิจการ ซึ่งหากลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะไปทำงานที่จังหวัดนครพนม ก่อนกำหนดย้ายจริงในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ให้แจ้งฝ่ายบุคคลทราบภายในวันที่กำหนดเพื่อกำหนดวันเวลาเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ จำเลยได้มีคำสั่งแจ้ง



LIRT

บอกกล่าวล่วงหน้าเรื่องย้ายสถานประกอบกิจการจากแขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไปอยู่ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยแจ้งให้ลูกจ้างทราบทางไปรษณีย์ และหากลูกจ้างแจ้งความประสงค์ว่าจะตามไปทำงานด้วยหรือไม่ ขอให้แจ้งตอบทางไปรษณีย์ ให้ลูกจ้าง เริ่มไปทำงานที่สาขานครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

ต่อมาวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โจทก์ไม่ประสงค์จะไปทำงานที่สาขานครพนม จึงได้ส่ง หนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างที่สำนักงานจังหวัดนครพนมทางไปรษณีย์ โดยให้มีผลเป็นการ เลิกสัญญาจ้างในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากเห็นว่าการย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าว มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว กล่าวคือ ได้รับผลกระทบจาก การย้ายสถานประกอบการในเรื่อง ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางที่เพิ่มมากขึ้น

โจทก์เห็นว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการเป็นกรณีที่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โจทก์จึงยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เพื่อขอให้มีความวินิจฉัยว่าการที่จำเลยย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแล้ว เห็นว่า การย้าย สถานประกอบกิจการดังกล่าวเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิก สัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบสำคัญต่อการ ดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานจึงมีความวินิจฉัยว่า การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้าง บริษัท รอมบัส อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีที่ลูกจ้างผู้ยื่นคำขอมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมิสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และจำเลยไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยแต่อย่างใด ทั้งจำเลยยังมิได้จ่ายค่าชดเชยพิเศษตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ แก่โจทก์แต่อย่างใด เมื่อจำเลยย้ายสถานประกอบกิจการ



อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของโจทก์และครอบครัว และโจทก์ได้ทำงานกับจำเลยติดต่อกันมาครบสิบปีขึ้นไป โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าชดเชยที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘ เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๕๐ วัน เป็นเงิน ๔๑,๔๓๗.๕๐ บาท

จึงขอศาลได้มีคำพิพากษาให้จำเลยปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๖ โดยให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยพิเศษ ตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

จำเลยให้การต่อสู้คดีหลายประการ และได้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖ เป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ กล่าวคือ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ก็เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ซึ่งต้องให้สิทธิและเสรีภาพแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเป็นสำคัญ แต่บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีข้อความที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งรวมถึงจำกัดสิทธินายจ้างหรือจำเลยในคดีนี้ด้วย โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวที่จะมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะทำการยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดคำขอของลูกจ้างหรือโจทก์ทั้งสองไปฝ่ายเดียว อีกทั้งยังให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยฟ้องคดีต่อศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระและไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานก็ปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างร้องขอ ก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ ตามรัฐธรรมนูญ นั้น การถูกคณะกรรมการ



สวัสดิการแรงงานจำกัดสิทธิของจำเลยก็ดี การที่จำเลยไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับโจทก์ทั้งสองรวมทั้งการถูกระงับการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่จำเลยก็ดี จะกระทำมิได้ เพราะเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ การพิจารณาและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่ ๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ จึงไม่ผูกพันจำเลยที่จะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนั้น

ศาลแรงงานกลางเห็นว่า ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานกลางจะต้องใช้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บังคับแก่คดี เนื่องจากจำเลยโต้แย้งว่า บทบัญญัติดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ และยังไม่มีการวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัตินี้มาก่อน จึงส่งคำโต้แย้งของจำเลยเพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๔

ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาคำร้อง เอกสารประกอบคำร้องแล้ว เห็นว่า เป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางเห็นว่า ในการพิจารณาพิพากษาคดี ศาลแรงงานกลางจะต้องใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บังคับแก่คดี และเนื่องจากจำเลยโต้แย้งว่า บทบัญญัติดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ กรณีต้องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๔ ศาลรัฐธรรมนูญจึงรับเรื่องไว้พิจารณาวินิจฉัยมีประเด็นปัญหาตามคำร้องที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยมีว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ หรือไม่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติว่า

“ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานที่ประกอบกิจการล่วงหน้าตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือ



เท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา ๑๒๐ นี้ ลูกจ้างต้องใช้สิทธิภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ หรือนับแต่วันที่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาของศาลเป็นที่สุด”

ตามคำร้องของจำเลยได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโดยให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างฝ่ายเดียวที่มีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัย และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยไปได้ฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานปฏิเสธที่จะให้สำเนาคำขอของลูกจ้างตามที่นายจ้างขอก่อนการพิจารณาหรือขณะกำลังพิจารณา คำพยานของลูกจ้างจะเท็จหรือจริงและหรือมีพยานหลักฐานสนับสนุนเพียงใดหรือไม่ นายจ้างไม่มีโอกาสได้รู้ได้เห็นหรือโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงเป็นการยากที่นายจ้างหรือจำเลยจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ได้ถูกต้องและเป็นธรรม บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจึงให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานสามารถที่จะเลือกปฏิบัติโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมให้แก่ฝ่ายนายจ้างจึงขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐ นั้น

พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ที่ด้อยโอกาส โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นการกำหนดมาตรการที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้นบทบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า



“ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ นายจ้างย้ายสถานประกอบการว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิก สัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่ง หรือไม่” และวรรคสี่ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัย ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาล ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัย ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้าง ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามวรรคสาม จึงจะฟ้องคดีได้” นั้น เป็นการ กำหนดวิธีการขั้นตอนให้ฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการใช้สิทธิยื่นคำขอให้ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยมิสิทธิได้รับ ค่าชดเชยหรือไม่ เพราะฝ่ายลูกจ้างได้รับผลกระทบจากการย้ายสถานประกอบการ ทั้งเรื่องค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง และการเลี้ยงดูครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้าง หากไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์โต้แย้งต่อศาลได้ แต่มีเงื่อนไขว่า จะต้องวางเงินค่าชดเชยพิเศษ ที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อศาลก่อนจึงจะฟ้องคดีได้เป็นการวางหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองว่า จะได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษตามกฎหมายเท่านั้น และเงินที่วางประกันยังไม่ได้ตกเป็นของลูกจ้างแต่อย่างใด หากอุทธรณ์ของนายจ้างฟังขึ้นนายจ้างก็มีสิทธิที่จะรับเงินที่วางประกันไว้คืนจากศาลได้ จึงไม่เป็นกรณี ที่ไม่เป็นธรรมสำหรับนายจ้างแต่อย่างใด

สำหรับกรณีที่โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ มีลักษณะ เป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างฝ่ายเดียวมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการ แรงงานพิจารณาวินิจฉัย และกระทำการพิจารณาวินิจฉัยไปฝ่ายเดียวโดยไม่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะ ยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ มิได้ระบุให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำขอของลูกจ้างไปฝ่ายเดียว โดยไม่ให้สิทธินายจ้างยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้างตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้าง ส่วนการที่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาวินิจฉัยคำขอของลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยไม่ให้อิถุนายจ้าง ยื่นคำโต้แย้งคัดค้านคำขอของลูกจ้าง กรณีเป็นการโต้แย้งการกระทำของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานว่า กระทำไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่อยู่ในอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่จะวินิจฉัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ที่ไม่สามารถย้ายไปทำงาน ณ สถานที่อื่น เพราะได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้าง



หรือครอบครัว จึงให้มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยพิเศษจากนายจ้างเป็นการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการ เพื่อความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย จึงเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนุญได้กำหนดไว้ และเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างเท่าที่จำเป็น โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสาระสำคัญแห่งสิทธิและเสรีภาพของนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ หรือไม่

ตามคำร้องได้โต้แย้งว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ให้สิทธิแก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเลือกปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างไม่ได้รับการเสมอกันในกฎหมายและไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง กรณีนี้เห็นว่า รัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ ได้รับรองหลักความเสมอภาค ไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่ตราขึ้นใช้บังคับจะต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาคตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ด้วย เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาว่า เป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามวรรคหนึ่งหรือไม่ เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจน้อยกว่าโดยให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นผู้พิจารณาแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างการที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นเป็นสิทธิของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว จึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติรับรองสิทธิของนายจ้างไว้ กรณีที่มีการยื่นคำขอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หากนายจ้างไม่พอใจผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน นายจ้างก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ วรรคสาม มิได้ขัดต่อหลักความเสมอภาค และยังเป็นส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับนายจ้าง จึงไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๐ แต่อย่างใด ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๐



ศาลรัฐธรรมนูญโดยตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๑๔ คน คือ

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| ๑. นายกระมล ทองธรรมชาติ | ๒. นายจิระ บุญพจนสุนทร |
| ๓. นายนพคุณ เสงเจริญ | ๔. นายปรีชา เฉลิมวิชัย |
| ๕. นายผัน จันทรปาน | ๖. นายมงคล สระฐาน |
| ๗. นายมานิต วิทยาเต็ม | ๘. นายศักดิ์ เตชะชาญ |
| ๙. นายสุธี สุทธิสมบูรณ์ | ๑๐. พลตำรวจเอก สุวรรณ สุวรรณเวช |
| ๑๑. นายสุวิทย์ ชีรพงษ์ | ๑๒. นางเสาวนีย์ อัครโรจน์ |
| ๑๓. นายอภิย์ จันทนกุลกะ | ๑๔. นายอุระ หวังอ้อมกลาง |

วินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๒๐ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ และมาตรา ๓๐

ส่วนตุลาการศาลรัฐธรรมนูญอีก ๑ คน คือ นายจุมพล ณ สงขลา วินิจฉัยให้ยกคำร้อง เนื่องจากคำร้องไม่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๔ วรรคสอง

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

นายปรีชา เฉลิมวิชัย
ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ