



มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

Legal Measures to Protect Employees from Workplace Bullying

กัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์ (Kunyarut Thepprasit)¹ วราภรณ์ วนาพิทักษ์ (Varaporn Vanaphituk)²สรารุท ปิตียาศักดิ์ (Saravut Pitiyasak)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (2) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของออสเตรเลีย อังกฤษ และไทย (3) วิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของออสเตรเลีย อังกฤษ และ (4) หาแนวทางในการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเอกสาร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจุบันมีอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ซึ่งรวมถึง การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย (2) กฎหมายต่างประเทศมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (3) จากการวิเคราะห์กฎหมายไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเพียงบทบัญญัติในมาตรา 16 ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศเท่านั้น แต่ยังไม่ครอบคลุมการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่มีกรกล่าวถึงนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย (4) ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เพื่อให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครอง

คำสำคัญ การถูกกลั่นแกล้งรังแก การถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคาม

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช email address: jummiez25@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช email address: varaporn.van@stou.ac.th

³ ศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช email address: spitiyas@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

Abstract

This research objected (1) to study the concepts related to the protection of employees from bullying in the workplace; (2) to study the laws relating to the protection of employees from bullying in the workplace of the International Labor Organization, Australia, United Kingdom and Thailand laws (3) Analysis of Thai laws relating to bullying compared to those of the International Labor Organization, Australia, United Kingdom, and (4) to find a way to amend the law on the protection of employees from harassment in the workplace in Thailand to be more appropriate; This research was a qualitative research by document research method. by analyzing qualitative data obtained from research, documentation and literature reviews. to make further recommendations The study found that (1) currently there is Convention No. 190 and Recommendation No. 206 on violence and harassment. This includes bullying and bullying in the workplace. (2) There are laws in foreign countries related to bullying and bullying at work. (3) From the analysis of Thai laws under the Labor Protection Act 1998, only the provisions in Section 16 protect workers from being harassed. sexual abuse only but it does not cover the protection of employees from bullying in the workplace. In addition, the relevant laws are insufficient compared to the laws of other countries that are mentioned in the definition. Responsible agency offenses and penalties, including remedial measures. (4) The researcher therefore proposes a guideline to amend the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), Section 16 to be in line with the International Labor Organization, Australia and United Kingdom laws to which the employee is entitled to protection.

Keywords: Bullying, Workplace bullying, Harassment



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

บทนำ

ความรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Workplace violence) มีทั้งการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและถึงแม้ว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นจะยังไม่ค่อยก่อให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตก็ตาม แต่จากการศึกษา พบว่าความรุนแรงในสถานที่ทำงานนั้น ส่วนมากเป็นเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแกหรือการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางร่างกายหรือทางวาจา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำแบบทั่วไปหรือแม้กระทั่งการกระทำทางเพศก็ตาม ส่วนมากที่พบในสถานที่ทำงานมักจะเป็นปัญหาในเรื่องของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ จากการสำรวจความรุนแรงที่พบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การข่มขู่ ตบตี ตะโกน โวยวาย หรือการใช้คำพูดรุนแรง การพุดจาเสียสติ และความรุนแรงในสถานที่ทำงานนั้นมักไม่ได้รับการตรวจสอบและเปิดเผยเพราะส่วนใหญ่ลูกจ้างหรือพนักงานที่ประสบพบเจอกับเหตุการณ์นั้นๆ มักมองเรื่องความรุนแรงแบบนี้เป็นความอับอายที่เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อตนเองและต่อองค์กร

กฎหมายไทยมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ที่วางหลักไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” แต่ยังไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงการเยียวยาความเสียหายเกี่ยวกับการห้ามมิให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่สามทำการกลั่นแกล้งรังแกลูกจ้างในที่ทำงาน ซึ่งในรายงาน⁴ พบว่าร้อยละ 57 เป็นปัญหาเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ในปี ค.ศ. 2019 เพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน⁵ แต่ในกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่านอกจากความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามไม่ว่าจะเป็นแบบทั่วไปหรือทางเพศหรือทางอินเทอร์เน็ตก็ตาม ก็ยังพบว่าปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกมีอยู่มากมายในทุกรูปแบบและทุกที่ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน ที่โรงเรียน หรือที่สาธารณะ หรือแม้กระทั่งบนโลกออนไลน์ซึ่งกลายเป็นคำเรียกที่รู้จักกันทั่วไปว่า “การกลั่นแกล้งรังแก” (bullying) บางคนอาจมองว่าปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย แต่สำหรับอีกหลายๆ คนมองว่าเป็นภัยใกล้ตัวที่เราต้องรีบแก้ไขอย่างทันที เพราะการกลั่นแกล้งรังแกอาจส่งผลให้เกิดความหวาดระแวงต่อสังคมรอบตัว และอาจเป็นปัญหาซึ่งนำไปสู่การใช้ชีวิตของลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกได้ นอกจากนี้การกลั่นแกล้งรังแกอาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่นได้

การกลั่นแกล้งรังแกมีหลายรูปแบบที่สามารถสัมผัสได้ บางรูปแบบก็มองเห็นได้ชัดเจน ในขณะที่บางรูปแบบอาจดูละเอียดอ่อนกว่า การกลั่นแกล้งรังแกรูปแบบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ อาจแบ่งได้หลายรูปแบบดังนี้⁶

⁴ International Labour Organization (ILO). *Bullying and Sexual harassment in the legal sector*. November 26 , 2020. Retrieved from : https://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_712518/lang-en/index.htm

⁵ กระทรวงแรงงาน. *ผู้ตรวจแรงงาน ‘เปิดประชุม ‘สร้างการรับรู้’ อนุสัญญา 190 และข้อแนะ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564, จาก <https://www.mol.go.th/news/ผู้ตรวจแรงงานเปิดประชุม-สร้างการรับรู้-อนุสัญญา-190-และข้อแนะ-206-ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน>.

⁶ National Centre Against Bullying. *Types of bullying*. December 17, 2020. Retrieved from : <https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/types-of-bullying/>.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

1. การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกระทำที่ผู้กระทำจะแสดงต่อผู้ถูกรังแกโดยการใช้อวัยวะทางร่างกาย เช่น แขน ขา ทำการทุบตี ต่อย เตะ ขว้างปา ผลักหรือดันหรือการแสดงออกทางท่าทาง เพื่อให้บุคคลอื่นได้รับการบาดเจ็บเล็กน้อยหรือสาหัสได้

2. การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา (Verbal Bullying) เป็นการกระทำที่ผู้กระทำแสดงต่อผู้ถูกรังแกโดยอาจใช้ถ้อยคำวาจา เช่น การใช้ถ้อยคำหยาบคาย คำทอ ต่อาว่า ล้อเลียน เยาะเย้ย ดุถูก หรือเหยียดหยาม เพื่อให้บุคคลอื่นได้รับความเจ็บช้ำน้ำใจ อับอายขายหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจของผู้ถูกรังแก รวมทั้งการใช้กริยาท่าทางต่างๆ หรือ ภาษามือ

3. การกลั่นแกล้งรังแกทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการรุกรานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล รวมทั้งเป็นการทำให้บุคคลคนหนึ่งเกิดการเข้าใจผิดกับอีกคนหนึ่งทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งถือเป็นการทำร้ายอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ เช่นเดียวกับการกลั่นแกล้งทางวาจา

4. การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Bullying) เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากการใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ อีกทั้งสามารถเปิดเผยหรือแอบแฝงการกระทำการกลั่นแกล้งรังแกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงฮาร์ดแวร์ เช่น การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที ข้อความเว็บไซต์ และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่นๆ การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาจเป็นในที่สาธารณะหรือในที่ส่วนตัวและบางครั้งก็รู้จักเฉพาะเป้าหมายและบุคคลที่กลั่นแกล้ง ตัวอย่างเช่น การส่งข้อความ อีเมลหรือโพสต์รูปภาพหรือวิดีโอที่เป็นการล่วงละเมิดหรือขู่ข่มขู่ขู่ที่น่ารังเกียจ เลียนแบบผู้อื่นทางออนไลน์หรือใช้การเข้าสู่ระบบของพวกเขา

สรุปได้ว่า รูปแบบของการกลั่นแกล้งรังแกนั้นรวมถึงการกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการทำร้ายร่างกาย การทำร้ายทางวาจา ทางกริยาท่าทางภาษามือ รวมทั้งการทำลายทรัพย์สินต่างๆ ของผู้ถูกรังแกทำให้ได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ก้าวร้าวรุนแรง และส่งผลให้เกิดความบอบช้ำทั้งทางร่างกายและทางจิตใจแก่ผู้ถูกรังแกได้ทั้งสิ้น

ประเด็นปัญหาการวิจัย

1. ปัญหาในเรื่องของการกำหนดนิยามของคำว่า การกลั่นแกล้งรังแก (bullying) สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

โดยทั่วไปความหมายของการกลั่นแกล้งรังแก หมายถึง การกระทำซ้ำด้วยประการใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่า ด้วยวิธีต่างๆ นานา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจหรือแม้กระทั่งการทำร้ายร่างกาย และการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การถูกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน เป็นรูปแบบการปฏิบัติที่ไม่ดีอย่างต่อเนื่องหรือกระทำซ้ำๆ ที่กระทำต่อลูกจ้างในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกไร้ค่าหรือส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ทำงานและให้หมายรวมถึงนอกเวลาทำงานด้วย แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายอาญายังไม่มีการกำหนดนิยามดังกล่าว และการกระทำแบบไหนถึงเรียกว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2. ปัญหาในเรื่องของหน่วยงานที่รับผิดชอบสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด 15 คณะ แต่ยังไม่มีความชัดเจนว่าคณะกรรมการไตรภาคีที่คุ้มครองดูแลเรื่องการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่กฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานหรือที่เรียกว่า “ FairWork Commission ” คอยกำกับดูแล



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ในเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน และประเทศอังกฤษจะมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน หรือที่เรียกว่า “Equality and Human Rights Commission” (EHRC) คอยกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่นกัน

3. ปัญหาเกี่ยวกับฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายกรณีลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 วางหลักไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

อย่างไรก็ดี แม้จะมีได้บัญญัติไว้โดยตรงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตาม แต่การกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยทั่วไปย่อมมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 ซึ่งวางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดโดยประการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทถ้วน

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

จะเห็นว่ามาตรา 16 กำหนดแค่ความผิดในส่วนของการล่วงละเมิดทางเพศเท่านั้นที่เกิดจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึงการห้ามไม่ให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำการกลั่นแกล้งรังแกกันหรือแม้กระทั่งกรณีที่ไม่ใช่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นบุคคลอื่นในที่ทำงานเดียวกันหรือแม้กระทั่งลูกค้าก็ตาม และอัตราโทษดังกล่าวของการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศแก่ลูกจ้างตามมาตรา 16 มีเพียงโทษปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่เกิน 20,000 บาท ตามมาตรา 147 ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม ซึ่งกำหนดอัตราโทษไว้สูงกว่าคือจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ดังนั้นการกลั่นแกล้งรังแก (bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ โดยการกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ โดยทำให้รู้สึกว่าคุณมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกลั่นแกล้งรังแก อีกทั้งการกระทำดังกล่าวยังต้องเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ จะเห็นว่าการกลั่นแกล้งรังแกลูกจ้างเป็นการให้ร้ายลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ นานา ใส่ร้ายป้ายสีลูกจ้าง ฐานความผิดทั้งสองมาตราดังกล่าวเป็นการกระทำที่เกิดกับลูกจ้างเหมือนกันแต่อัตราโทษกรณีดังกล่าวต่างกัน และยังไม่มีการเยียวยาความเสียหาย

ด้วยเหตุนี้เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและมาตรการทางกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายไทยให้มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยตรง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน
2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษและประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ
4. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. แบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

2. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎหมายของประเทศไทย อนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ ซึ่งรวมถึงกฎหมาย หนังสือบทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. เครื่องมือวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยจะทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์จากเนื้อหาที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

1. ในส่วนของนิยาม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญายังไม่ได้กำหนดนิยามของคำว่ากรกลั่นแกล้งรังแกไว้โดยเฉพาะ แต่พิจารณาจากการกระทำ องค์ประกอบ และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นรายการเห็นว่าเข้ากับบทกฎหมายใดบ้าง ซึ่งปัจจุบันกฎหมายของประเทศไทยมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 16 ที่เป็นการกระทำของนายจ้างหรือหัวหน้างานเฉพาะการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างและประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา 397 วรรคสาม ที่สามารถนำมาเทียบเคียงกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานได้ แต่ก็เป็นการคุ้มครองโดยทั่วไปไม่ใช่เฉพาะการกลั่นแกล้งรังแกลูกจ้างโดยตรง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง จึงได้มีการจัดทำอนุสัญญาระดับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)) และข้อแนะนำระดับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)) ขึ้นมา โดยให้นิยามความหมายตามมาตรา 1 ของคำ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิด” ในโลกของการทำงาน ไว้ในมาตรา 1 ว่า หมายถึง การกระทำและการปฏิบัติ ที่ไม่อาจยอมรับได้หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้นไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือกระทำซ้ำที่มุ่งต่อหรือส่งผลทำให้หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจและรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่ง เพศสภาพและนิยามคำว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่กระทำต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลเพศ หรือเพศสภาพ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ อย่างไม่เป็นธรรมและรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย

มาตรา 3 ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน ดังต่อไปนี้ถือว่าเกิดขึ้นในที่ทำงานด้วย เช่น สถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อน หรือพักรับประทานอาหาร หรือสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกต่างๆ สถานที่สำหรับการจัดการสุขอนามัย ที่ซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า สถานที่ฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือในที่พักอาศัยที่ผู้ว่าจ้างจัดให้และรวมถึงเมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานด้วย

ส่วนกฎหมายประเทศออสเตรเลียไม่ได้ให้นิยามความหมายของการกลั่นแกล้งรังแกไว้โดยเฉพาะ แต่ได้อธิบายไว้ในกฎหมาย Fair Work Act 2009 ในส่วนของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานตามมาตรา 789FD ที่เป็นลักษณะองค์ประกอบของการกระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานดังนี้

มาตรา 789FD วางหลักไว้ว่า การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หมายถึง

- (1) ลูกจ้างในที่ทำงานถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำๆ อย่างไม่มีเหตุผลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกระทำ
- (2) แต่ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกระทำจะไม่นำมาใช้ในการดำเนินการจัดการในลักษณะที่สมเหตุสมผล
- (3) ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกระทำ จะต้องนำมาใช้บังคับกับผู้ประกอบการที่อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย Commonwealth หรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล Commonwealth หรือที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย Commonwealth ด้วย

จะเห็นได้ว่าแม้กฎหมายประเทศออสเตรเลียจะไม่ได้กำหนดนิยามเป็นการเฉพาะ แต่สามารถพิจารณาจากองค์ประกอบของการกระทำดังกล่าวที่ต้องเป็นการกระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและการกระทำนั้นต้องเป็นการทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องและมีผลทำให้ผู้ถูกระทำได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจและร่างกายอีกด้วย

ส่วนกฎหมายประเทศอังกฤษไม่ได้มีกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่อาศัยการเทียบเคียงของกฎหมายหลายฉบับเช่น กฎหมายของ The Equality 2010 , The Employment Rights Act 1996 เป็นต้น โดยไม่ได้มีการกล่าวถึงนิยามของคำว่ากลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง เนื่องจากกฎหมายของประเทศอังกฤษเป็นกฎหมายคอมมอนลอว์ อาศัยเทียบเคียงคำพิพากษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น คดี Rayment v Ministry of Defence [2010] EWHC 218 (QB) นายแม็คคาเฟย์เดินออกจากที่ทำงานหลังจากที่ถูกเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมก้าวร้าวข่มขู่และเหยียดหยาม เขารายงานถึงพฤติกรรมการกลั่นแกล้งดังกล่าวและได้รับคำสั่งให้กลับมาทำงานดังเดิม แต่นาย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

แม้เคาเพย์กล่าวว่าเขาจะกลับมาก็ต่อเมื่อนายจ้างจะดำเนินการกับบุคคลดังกล่าวและรับประกันความปลอดภัยของเขา ศาลอุทธรณ์แรงงานตัดสินว่านายแม็คคาเพย์ ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้มาตรา 100 (1) (d) ของ The Employment Rights Act 1996 ซึ่งระบุว่า การเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมนั้น หากเหตุการณ์ดังกล่าวยังอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายร้ายแรงและใกล้ตัว พนักงานมีสิทธิที่จะออกจากงานหรือปฏิเสธที่จะกลับเข้าไปทำงานในขณะที่ยังคงมีอันตรายอยู่ นั้น นายแม็คคาเพย์ จึงได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวน 7,424 ปอนด์⁷

จากการวิเคราะห์นิยามของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการที่กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีบทนิยามของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของความผิดว่าการกระทำดังกล่าวถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ซึ่งจะถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายหรือไม่ ต้องอาศัยกฎหมายใกล้เคียงมาปรับใช้ เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ที่นายจ้างหรือหัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้าง และประมวลกฎหมายอาญาที่มีลักษณะของการกระทำความผิดใกล้เคียงกันตามมาตรา 397 คือความผิดฐานคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญใจ จากความไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมของฐานความผิดดังกล่าว ทำให้การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเกิดเป็นปัญหาที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและศาลไม่สามารถตีความขยายความผิดลงโทษหรือเอาผิดกับผู้กระทำความผิดดังกล่าวได้ ทำให้ผู้กระทำความผิดดังกล่าวไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายและกระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับที่ 190 ที่มีการให้นิยามความหมายเอาไว้ในมาตรา 1 และมาตรา 3⁸ รวมถึงประเทศออสเตรเลียซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้มีการให้นิยามความหมายไว้โดยตรงแต่มีการกล่าวถึงลักษณะการกระทำที่เป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้ในมาตรา 789FD⁹ กฎหมายของประเทศอังกฤษแม้จะไม่มีนิยามไว้โดยเฉพาะแต่มีบรรทัดฐานคำพิพากษาที่จะถือว่าการกระทำใดที่เรียกว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน อีกทั้งยังระบุว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นการกระทำโดยบุคคลใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างเท่านั้น โดยการกระทำดังกล่าวอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือบุคคลที่สามก็ได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่ากฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีการกำหนดนิยามเอาไว้เพื่อให้สามารถปรับใช้ได้กับการกลั่นแกล้งรังแกลูกจ้างในสถานที่ทำงาน

2. ในส่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประเทศไทยยังไม่มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเรื่องปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง มีเพียงคณะกรรมการแรงงานที่ดูแลเรื่องแรงงานโดยทั่วไป เมื่อไรที่ลูกจ้างเกิดปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มักจะปล่อยผ่านไปเพราะไม่รู้จะต้องไปแจ้งหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานใดได้บ้าง ทำให้ในทางปฏิบัติส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มักจะตัดสินใจลาออกจากงานหรือเก็บปัญหานั้นเอาไว้คนเดียว โดยไม่ได้ไปขอความช่วยเหลือแต่อย่างใด และคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานมีจำนวน

⁷ Employment Case Update. *Rayment v Ministry of Defence* [2010] EWHC 218 (QB) December 25, 2020
Retrieved from : <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed4656>

⁸ International Labour Organization (ILO). Bullying and Sexual harassment in the legal sector. November 26, 2020. Retrieved from: https://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_712518/lang-en/index.htm

⁹ Fair Work Commission. What is the Fair Work Commission?. July 3, 2021, Retrieved from: <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works/video-tour-of-the-commission/what-is-the-fair-work-commission>.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

15 คณะ โดยมีคณะกรรมการที่จะเกี่ยวข้องกับปัญหาการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่

(1) กำหนดนโยบายการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย

(2) กำกับและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล

(3) รณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน

(4) จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

จากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานยังไม่มีอำนาจหน้าที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการจัดการแก้ไขปัญหาการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของข้อแนะนำที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)) มาตรา 7 วางหลักว่า กำหนดให้กฎหมายภายในประเทศกำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย

ตามกฎหมายของประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องสั่งให้หยุดกลั่นแกล้งทันที ถ้าหากพบว่าลูกจ้างที่เชื่อว่าตนถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะยังคงถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากนั้นคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) อาจทำการสั่งใดๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการพิจารณาเงื่อนไขของคำสั่งคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายหรือระหว่างกาลใดๆ ที่เกิดจากการสอบสวนในเรื่องที่กำลังดำเนินการหรือได้รับการดำเนินการโดยบุคคลหรือหน่วยงานอื่นด้วย สรุปได้ว่า กฎหมายของประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรงและมีอำนาจหน้าที่ออกคำสั่งต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

ประเทศอังกฤษมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน Equality and Human Rights Commission (EHRC) หรือตัวแทนสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือที่ปรึกษา รวมถึงองค์กรของลูกจ้างที่มีผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมคอยให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องให้ทราบถึงปัญหาหรือขอคำแนะนำจากหน่วยงาน หรือติดต่อโดยตรงขอคำแนะนำจากสายด่วนของ Acas (Acas Employment Law Advice) เป็นต้น

โดยลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องต่อผู้จัดการหรือสหภาพหรือตัวแทนลูกจ้าง ให้ทราบถึงปัญหาหรือขอคำแนะนำจากหน่วยงาน หรือติดต่อโดยตรงขอคำแนะนำสายด่วนของ Acas 0300123 11 00 เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ 8.00-18.00 น. หรือคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ที่ www.equalityhumanrights.com หรือตัวแทนสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือที่ปรึกษา รวมถึงองค์กรของลูกจ้างที่มีผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเก็บบันทึกเหตุการณ์ทั้งหมด - บันทึกวันที่เวลาใดๆ ปัญหาและความรู้สึกของลูกจ้าง ฯลฯ เก็บสำเนาของสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่นรายงานประจำปี จดหมายบันทึกใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

จากการวิเคราะห์หน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนข้อแนะนำที่ 206 มาตรา 7 ระบุไว้ชัดเจนให้ประเทศภาคี กำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย ส่วนกฎหมายของประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเพื่อดูแลและมีอำนาจออกคำสั่งต่างๆ ตามที่เห็นสมควร และกฎหมายของประเทศอังกฤษมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้อย่างทันที เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้

ดังนั้น สำหรับกฎหมายไทยยังไม่มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ดูแลแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง ที่ลูกจ้างสามารถจะไปยื่นเรื่องร้องเรียนหรือขอคำปรึกษา และคณะกรรมการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีอำนาจที่จะออกคำสั่งใดๆ เกี่ยวกับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน พร้อมทั้งยังไม่มีมาตรการช่วยเหลือหรือป้องกันความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างที่ทำงาน ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่มีคณะกรรมการดูแลปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยตรง

3. ในส่วนของฐานความผิดและบทลงโทษ ประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้โดยตรง มีเพียงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ที่คุ้มครองกรณีที่ถูกกระทำเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้น แต่ไม่มีการกล่าวถึงกรณีที่ผู้กระทำเป็นเพื่อนร่วมงานกระทำต่อลูกจ้างหรือการกระทำที่เกิดจากบุคคลที่สามที่กระทำต่อลูกจ้าง และบทลงโทษในส่วนของมาตราดังกล่าวมีเพียงโทษปรับเท่านั้นซึ่งต่างจากประมวลกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม มีทั้งโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนและปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของอนุสัญญาฉบับที่ 190 มาตรา 2 และมาตรา 9 วางหลักว่าการคุ้มครองตามอนุสัญญาฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานทุกคนและให้หมายความรวมถึงลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ทดลองงาน ผู้สมัครงาน อาสาสมัคร รวมถึงบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงานด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้กับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ มีทั้งเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบและไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบทก็ตาม โดยไม่ว่าจะเป็นตัวผู้กลั่นแกล้งรังแกหรือจะเป็นผู้ถูกกระทำก็จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ โดยให้ลูกจ้างและผู้แทนมีส่วนร่วมและดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมเรื่องดังกล่าว ให้ข้อมูลและฝึกอบรมลูกจ้างตามความเหมาะสมในเรื่องอันตรายที่พบความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม มาตรการป้องกันความคุ้มครองที่เกี่ยวข้องรวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กล่าวถึงนี้

ตามกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย Fair Work Act 2009 มาตรา Section 789FA และ Section 789FC วางหลักว่า ให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็สามารถร้องขอับคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้ และคำร้องขอสำหรับคำสั่งนั้น คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะสามารถสั่งเพื่อยุติการกลั่นแกล้งได้ ถ้าหากลูกจ้างเชื่อว่าตนถูกรังแกในที่ทำงาน และลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อขอรับความคุ้มครองดังกล่าว ทั้งนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ให้รวมถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง คนงานนอกสถานที่ฝึกงาน ผู้ฝึกงาน นักศึกษาได้รับประสบการณ์การทำงานหรืออาสาสมัครด้วย

กฎหมายของประเทศอังกฤษให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็ไม่ควรละเมิดศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ข่มขู่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติหรือนำรังเกียจสำหรับบุคคลนั้น การกลั่นแกล้งอาจมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่น่ารังเกียจข่มขู่มุ่งร้ายหรือดูหมิ่นการละเมิดหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิดด้วยวิธีการที่บ่อนทำลายทำให้อับอายขายหน้าหรือทำให้ผู้รับบาดเจ็บ การกลั่นแกล้งหรือการคุกคามอาจเกิดขึ้นโดยบุคคลต่อบุคคล (อาจเกิดจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจเช่นผู้จัดการหรือหัวหน้างาน) หรือเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตามก็ไม่มีเหตุผลและไม่เป็นที่พอใจต่อแต่ละบุคคลหากกระทำความผิดแล้วจะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย The Equality Act 2010

จากการวิเคราะห์ฐานความผิดและบทลงโทษ ผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้โดยตรง เมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศยังไม่มีความสอดคล้องเพราะผู้กระทำความผิดยังระบุไม่ครบถ้วนและบทลงโทษยังไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายที่มีอยู่แต่อย่างใด เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่มีอยู่นั้นยังมีองค์ประกอบของความผิดไม่ชัดเจน อีกทั้งโทษที่มีอยู่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั้งที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษแต่กลับมีโทษเบากว่ากฎหมายอาญาที่เป็นกฎหมายบังคับใช้ทั่วไป ดังนั้น กฎหมายของไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานควรกำหนดผู้กระทำความผิดให้ครอบคลุมและ เพิ่มบทลงโทษให้หนักขึ้น เพื่อให้ผู้กระทำความผิดไม่กล้าที่จะกระทำความผิดซ้ำอีก

4. ในส่วนของการเยียวยาความเสียหาย กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้อำนาจหน้าที่ในการเยียวยาความเสียหาย ยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบ และกฎหมายไม่ได้มีการกล่าวถึงหรือกำหนดให้มีการเยียวยาชดเชยความเสียหายให้กับผู้ถูกระทำแต่อย่างใด ถ้าต้องการเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องนำไปฟ้องเป็นคดีแพ่งในส่วนของละเมิดแยกต่างหาก เช่น ฟ้องละเมิดเรียกค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420

กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 มาตรา 10 วางหลักไว้ว่า กำหนดให้มีวิธีการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน เช่น กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวนรวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาททั้งในและนอกที่ทำงาน การฟ้องศาลหรือศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานและผู้ให้เบาะแสจากการตกเป็นผู้เสียหายและมาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย การปรึกษาทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย

ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของข้อแนะนำปีที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206))

มาตรา 14 กำหนดให้มีการเยียวยาความเสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ได้รับค่าสินไหมทดแทนจากกรณีลาออกจากงาน
- (2) มีสิทธิในการกลับเข้าทำงานอีกครั้ง
- (3) ได้รับค่าสินไหมทดแทนตามความเหมาะสม
- (4) กำหนดมาตรการอย่างเข้มงวดในการคุ้มครองความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้เป็นไปในแนวทางที่กำหนด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

(5) มีสิทธิในค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 15 ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานควรคำนึงถึงค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางจิตใจและร่างกายส่งผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้

กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ตามมาตรา Section 789FF กำหนดให้คณะกรรมการคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมจะต้องสั่งให้หยุดกั้นแก่พนักงานที่ ถ้าหากพบว่าลูกจ้างที่เชื่อว่าตนถูกกั้นแก่รังแกในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะยังคงถูกกั้นแก่รังแกในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากนั้นคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมอาจทำการสั่งใดๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เกี่ยวกับมาตรการเยียวยาความเสียหายเนื่องจากการกระทำที่เกี่ยวกับการกั้นแก่รังแกในที่ทำงาน

กฎหมายของประเทศอังกฤษตาม Protection from Harassment Act 1997 ตามมาตรา 3 หากมีการฝ่าฝืนการห้ามการข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ผู้กระทำการกั้นแก่รังแกต้องชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งการข่มขู่การล่วงละเมิดหรือการคุกคามนี้ ได้ครอบคลุมถึงการกระทำทางออนไลน์และกำหนดถึงค่าเสียหายในทางแพ่งในความเสียหายใดๆ อันเกิดจากการกระทำที่เป็นการข่มขู่คุกคามรังควานหรือก่อวุ่นวาย ด้วย โดยมาตรา 3 บัญญัติวิธีการและขั้นตอนการเยียวยาความเสียหายทางแพ่งที่โจทก์หรือผู้เสียหายร้องขอต่อศาลให้สั่งให้ผู้ที่ถูกตัดสินว่ากระทำความผิดต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ เช่นให้ผู้กระทำการกั้นแก่รังแกชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ถูกกระทำในกรณีที่ทำให้ผู้อื่นวิตกกังวลจากการข่มขู่การล่วงละเมิดหรือการคุกคามหรือโจทก์อาจยื่นคำขอให้ออกรหัสหมายจับจำเลยได้หากจำเลยฝ่าฝืนคำสั่งห้ามหรือศาลอาจมีคำสั่งห้ามมิให้กระทำการข่มขู่ ล่วงละเมิดหรือคุกคามต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเป็นต้น หากผู้กระทำได้ฝ่าฝืนคำสั่งของศาลตามมาตรานี้ในระหว่างพิสูจน์ว่าจำเลยกระทำความผิดหรือไม่ ย่อมต้องรับผิดชอบจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้น จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศจะเห็นว่ากฎหมายไทยไม่มีการกำหนดมาตรการเยียวยาความเสียหายไว้เป็นการเฉพาะ การที่จะเรียกร้องสิทธิในการได้รับความคุ้มครองความเสียหายดังกล่าว ผู้ถูกกระทำจะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลเป็นคดีแพ่งในส่วนของคดีละเมิด เพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายจากการกระทำที่ตนได้รับผลกระทบดังกล่าว ซึ่งแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับที่ 190 มาตรา 10 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 มาตรา 14 และมาตรา 15 ที่กำหนดให้มีวิธีการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานด้วย ส่วนกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ตามมาตรา Section 789FF แม้จะไม่ได้พูดถึงการจ่ายค่าชดเชยเยียวยาโดยตรงแต่ก็ให้อำนาจคณะกรรมการในการมีอำนาจจัดการปัญหาต่างๆ และกฎหมายของประเทศอังกฤษตาม Protection from Harassment Act 1997 ตามมาตรา 3 หากมีการฝ่าฝืนการห้ามการข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ผู้กระทำการกั้นแก่รังแกต้องชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่ากฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ควรมีการปรับปรุงแก้ไข โดยให้มีการกำหนดเรื่องค่าเยียวยาความเสียหายไว้โดยเฉพาะ

อภิปรายผลการวิจัย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว และไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลรวมถึงกฎหมายที่มีอยู่ในการที่จะนำมาปรับใช้บังคับ ยังไม่ครบองค์ประกอบความผิดหรือบทลงโทษน้อยทำให้ผู้กระทำไม่ได้มีความเกรงกลัวต่อกฎหมายแต่อย่างใด แต่เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าหลายประเทศให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว โดยการออกกฎหมายเฉพาะมาเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมถึงกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้มีการจัด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ประชุมปรึกษาหารือปัญหาดังกล่าวและได้มีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 เนื่องจากเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน อีกทั้งกฎหมายออสเตรเลียก็มีการออกกฎหมาย Fair Work Act 2009 มาเพื่อควบคุมกำกับแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่วนกฎหมายของประเทศอังกฤษยังไม่มีกฎหมายเฉพาะแต่ใช้การเทียบเคียงกฎหมายหลายฉบับมาปรับใช้ เช่น The Equality 2010 , Protection from Harassment Act 1997 และ Employment Rights Act 1996 เป็นต้น มีทั้งในส่วนของการนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษ รวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย

ส่วนกฎหมายไทยที่มีอยู่สามารถนำมาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 และประมวลกฎหมายอาญา แต่กฎหมายทั้งสองฉบับนี้เป็นบทกฎหมายทั่วไป ยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงควรมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ดูแลความปลอดภัย และควรมีกฎหมายออกมารับรอง คุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยดังกล่าว

ดังนั้น จึงเห็นว่าประเทศไทยควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยมีการกำหนดฐานความผิดและกำหนดบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายในประเทศไทยกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ถึงสภาพความเป็นมาและปัญหาอันเนื่องมาจากการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานแล้ว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาประเด็นต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมฐานความผิดและบทกำหนดโทษเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

มาตรา 16/1 ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อร่างกายโดยตรง ด้วยวาจา ภาษามือ ต้องอยู่ในบทกำหนดโทษมาตรา 147

การล่วงละเมิดหรือคุกคามตามความในวรรคแรก ให้หมายความรวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานหรือการกระทำผ่านอุปกรณ์สื่อสารใดๆ อันเป็นการกระทำโดยลูกจ้างด้วยกัน หรือนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้บังคับบัญชา และให้หมายความรวมถึงในขณะที่ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่หรือนอกเวลางานด้วย

มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 และมาตรา 16/1 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น เห็นควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 โดยเพิ่มเป็นมาตรา 16/1 ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างทุกคนได้รับความคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยทั่วไปต่อจากการล่วงละเมิดทางเพศในมาตรา 16 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยได้แก้ไขปรับปรุงมาตรา 147 กำหนดให้มีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งผู้ที่ฝ่าฝืนทั้งมาตรา 16 และมาตรา 16/1 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลอาญามาตรา 397 วรรคสาม เพราะกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ ซึ่งไม่ควรมิโทษน้อยกว่าประมวลอาญาที่เป็นบทกฎหมายทั่วไป

2. จัดให้ “คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน” มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ทำหน้าที่ใกล้เคียง เจรจาปัญหาเบื้องต้น

2.2 มีอำนาจออกคำสั่งระงับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2.3 ตรวจสอบการจัดทำนโยบายป้องกันการกระทำความผิด

2.4 เพิ่มช่องทางการติดต่อที่สะดวก เพื่อให้ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้ทันที

2.5 จัดให้มีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้

เบาะแสด้วย

3. จัดให้มีมาตรการเยียวยาความเสียหาย โดยให้คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบดังกล่าวมีอำนาจออกคำสั่งหรือเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ดังนี้

3.1 ได้รับค่าสินไหมทดแทนจากการณีลาออกจากงานเนื่องจากถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

3.2 มีสิทธิกลับเข้าทำงานอีกครั้ง ถ้าลูกจ้างต้องการ

3.3 ได้รับค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ได้รับความเสียหายต่อร่างกายหรือจิตใจ

กล่าวโดยสรุปว่า หากลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อจัดให้มีการไกล่เกลี่ย หรือมีอำนาจออกคำสั่งระงับการกระทำที่เป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานรวมถึงตรวจสอบการจัดทำนโยบายป้องกันการกระทำความผิด คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้อย่างทันที เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้ หากผู้กระทำความผิดยังคงฝ่าฝืนคำสั่ง ต้องระวางโทษทางอาญา ได้แก่ โทษจำคุก หรือโทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ รวมทั้งการกำหนดให้นายจ้างมีมาตรการป้องกันปัญหาดังกล่าวด้วย

เอกสารอ้างอิง

รัชชา อารังอาจริกุล. (2561). ความรับผิดชอบและภาระการเยียวยาความเสียหายกรณีการกลั่น

แกล้งรังแกในเด็ก (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

วรรณ ดาราพงษ์. (2563). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดนิยามศัพท์และฐานความผิดในการ

กลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ ในกรณีเด็กและเยาวชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงแรงงาน. ผู้ตรวจแรงงาน’ เปิดประชุม ‘สร้างการรับรู้สัญญา 190 และข้อแนะ 206

ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน. 9 มกราคม 2564 สืบค้นจาก

<https://www.mol.go.th/news/ผู้ตรวจแรงงาน-เปิดประชุม-สร้างการรับรู้สัญญา-190-และข้อแนะ-206-ว่า>

ด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน.

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ความรุนแรงในที่ทำงาน. 27 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

<https://medinfo.psu.ac.th/pr/WebBoard/readboard.php?id=20725>.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. สถานที่ทำงาน. 9 มกราคม 2564 สืบค้นจาก

<https://dictionary.sanook.com/search/earch/dict-th-en-lexitron/สถานที่ทำงาน>.

Employment Case Update. *Rayment v Ministry of Defence [2010] EWHC 218 (QB)*.

December 25, 2020. Retrieved

from: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed4656>.

Fair Work Commission. *What is the Fair Work Commission?*. July 3, 2021. Retrieved from:

<https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/how-the-commission-works/video-tour-of-the-commission/what-is-the-fair-work-commission>.

GOV.UK. *Workplace bullying and harassment*. December 27, 2020. Retrieved from:

<https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>.

International Labour Organization (ILO). *Bullying and Sexual harassment in the legal sector*. November 26,

2020. Retrieved from: https://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_712518/lang--en/index.htm

National Centre Against Bullying. *Types of bullying*. December 17, 2020.

Retrieved from: <https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/types-of-bullying/>.

