

สรุปเนื้อหาจากงานสัมมนา Human rights

ในกฎหมายแรงงานที่ HR ควรรู้!

ศุกร์ที่ 21 มิ.ย. 2567

บรรยายโดย

พศ.ดร.โสภณ เจริญ

ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ที่ปรึกษาประจำตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ความหมายของสิทธิมนุษยชน

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้

“สิทธิมนุษยชน” หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายหรือตามหนังสือสัญญา ที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม

หลักการของสิทธิมนุษยชน (The Human Rights Principles)

1. สิทธิธรรมชาติ (Natural Rights)
2. สิทธิสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality & Inalienability)
3. ไม่สามารถแยกเป็นส่วน ๆ (Indivisibility)
4. ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination)
5. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิ (Participation & Inclusion)
6. ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม (Accountability & The Rule of Law)



ปณิญาสาเกล้าด้วยสิทธินุชยชนที่เกี่ยวจ้งกับการใช้แรงงาน

- จ้อ 2** (1) ทุคนยอมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่ำหนดไว้ในปณิญาสนี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใดๆ ดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นเผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นๆ
- (2) อนึ่ง จะไม่มีความแตกต่างใดๆ ตามมูลฐานแห่งสถานะทางการเมือง ทางศาล หรือทางการเมืองระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้จะเป็นเอกราชอยู่ในความพิทักษ์มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยใดๆ ทั้งสิ้น
- จ้อ 4** บุคคลใดๆ จะถูกยัดเป็นทาส หรือต้องการะจำยอมไม่ได้ ความเป็นทาสและการค้าทาสเป็นการห้ามขาดทุกรูปแบบ
- จ้อ 7** ทุคนเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ การเลือกปฏิบัติใดๆ ที่อื่นเป็นการล่วงละเมิดปณิญา และจากการยุ้งให้เกิดการเลือกปฏิบัติดังกล่าว
- จ้อ 20** (1) ทุคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการร่วมประชุมและการตั้งสมาคมโดยสันติ
- (2) บุคคลใดๆ จะถูกบังคับให้สังกัดสมาคมหนึ่งสมาคมใดไม่ได้



ปฏินญาสาทลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน (ต่อ)

- ข้อ 23** (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงาน โดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรม และเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน
- (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกัน สำหรับงานเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ
- (3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ ที่จะให้ประกัน แก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับวิถีทางคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย
- (4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหพันธกรรมกรเพื่อความคุ้มครองแห่ง ผลประโยชน์ของตน
- ข้อ 24** ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้าง โดยวันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณีและวันลา ควรอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมภายใต้กฎหมายกำหนด
- ข้อ 25** (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอหรือมากกว่าการดำรงชีพ ทั้งสุขภาพและความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคง ยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย วยชรา หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ ที่นอกเหนืออำนาจของตน
- (2) มารดาและเด็กมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลสุขภาพ และการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวงไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรสจะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน



การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายแรงงานไทย

1. การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
> นายจ้างไม่อาจปฏิบัติต่อลูกจ้างแบบทาส เช่น การกักกันสถานที่
2. การคุ้มครองความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ
> เช่น ในปัจจุบันนักร้องก็เป็นเพศหญิงได้ แต่น้อย
3. การคุ้มครองการรวมกลุ่มหรือสมาคมเพื่อส่งเสริม
และคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน
> กฎหมายประกันสังคมและพระราชบัญญัติเงินทดแทน
4. การคุ้มครองหลักประกันการทำงาน

กฎหมายแรงงานที่สำคัญ

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สัญญาจ้างแรงงานไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ
ก็มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายสามารถฟ้องร้องให้รับผิดชอบ
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กำหนดขึ้นมาเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีโอกาสเรียกร้อง
เจรจาให้เกิดความเป็นธรรมในฐานะผู้ใช้แรงงาน
และสามารถรวมกลุ่ม นัดปิดงานกันได้

- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กฎหมายที่สร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงาน

- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ พ.ศ. 2522

บัญญัติขึ้นมาเพื่อให้ นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้าง
ได้โดยพลการ (การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม)

ประเด็น : ความหลากหลายและความเท่าเทียมทางเพศ

มาตรา 15 ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

มาตรา 53 ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

ประเด็น : การคุกคามทางเพศ

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน (มิใช่การข่มขืน) คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง



กรณีศึกษา : ศาลในประเทศอังกฤษตัดสินให้การล้อเลียนผู้ชายว่า “หัวล้าน” ถือเป็นการคุกคามทางเพศ แต่ในประเทศไทยคำว่า “หัวล้าน” เป็นเพียงคำไม่สุภาพ *ไม่ถึงกับเป็นการดูหมิ่นซึ่งหน้า*



ประเด็น : การใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

- (1) วัตถุประสงค์
- (2) ขอบเขต
- (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (4) มาตรการดำเนินการ
- (5) แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- (6) การแจ้งเบาะแส
- (7) นโยบายที่เกี่ยวข้อง
- (8) กฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง
- (9) การทบทวนนโยบาย
- (10) บทลงโทษ



ช่วง Q & A

1. การคุกคามทางเพศโดยอาจารย์ระหว่างลูกจ้างด้วยตนเอง เช่น การพูดจาส่อเสียดทางเพศในวงใหญ่ (ในวงที่มีพยานรู้เห็น)...ฝ่าย HR หรือ ผู้บริหารได้รับทราบเรื่องภายหลัง
 - บริษัท หรือ นายจ้างให้บทลงโทษได้อย่างไรบ้าง หรือ ควรปฏิบัติอย่างไร
 - ขอตัวอย่างเหตุการณ์จริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในการดูแลลูกจ้าง

คำตอบ ต้องดูว่ามีลักษณะสภาพของกฎหมายกำหนดหรือไม่

(นายจ้าง, หัวหน้างาน, ผู้ควบคุมงาน, ผู้ตรวจงาน)

ถ้าระดับลูกจ้างไปล่วงเกินทางเพศนายจ้างจะไม่ผิดกฎหมายแรงงานแต่ผิดกฎหมายอาญา

2. "กรณีแรงงานต่างประเทศรวมกลุ่มกันเพื่อแสดงออกทางการเมืองเกี่ยวกับประเทศของแรงงานนั้นๆ อย่างสันติ และทำการถ่ายทอดสดผ่านสื่อสังคมออนไลน์หรือออกสื่อสถานีข่าวสาธารณะภายในพื้นที่สถานประกอบการได้หรือไม่"

คำตอบ หากไม่พลต่อองค์การสามารถกระทำได้

3. ถ้า พนง. ถูกประเมินไม่ผ่านงาน แล้วพนง.พาแฟนมาง่มผู้เกี่ยวข้อง
ถือว่า คุกคามทางเพศหรือคุกคามแบบไหนบ้าง

คำตอบ ต้องมีลักษณะเข้าข่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่จะผิดตามกฎหมายอาญา



ช่วง Q & A (ต่อ)

4. มีคณะกรรมการลูกจ้างที่เป็นผู้ควบคุมงานได้กระทำอาจารย์เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน
กรณีเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างจะต้องขออนุญาตศาลอย่างเดียวใช่ไหมคะ
หรือบริษัทเลิกจ้างได้เลย เนื่องจากมีหลักฐานชัดเจน

คำตอบ ควรต้องขออนุญาตศาลก่อนเสมอ

5. การคุกคามทางเพศจะสามารถพิจารณาได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้นใช่หรือไม่ กรณีที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างนั้นไม่ได้

คำตอบ ใช่ ถ้าเป็นกรณีระหว่างลูกจ้างจะไม่ใช่เรื่องหมายแรงงานแต่เป็นกรณีกฎหมายอาญาอื่นๆ

6. แรงานต่างด้าว ตามกฎหมายบริษัทต้องจ่ายค่าต่ออายุ VISA, Work permit,
Passport ให้พนักงานต่างด้าวหรือไม่

คำตอบ เป็นไปตามข้อตกลงขององค์กร ซึ่งกฎหมายไม่ได้บังคับไว้

- 7.อยากให้อาจารย์ยกตัวอย่างเคสต่างๆ ที่อาจารย์เคยเจอในเรื่องธุรกิจทำผิดหลักสิทธิมนุษยชน
และประสบการณ์ในการแก้ไข

คำตอบ ประการแรก การใช้แรงงานเด็กเยี่ยงทาสที่ไม่ได้ค่าตอบแทนเป็นเงิน
แต่ให้แค่อาหารในการดำรงชีพและจองจำกักขังเด็ก สิ่งส่งผลกระทบคือโดนสังคมประณาม
และไม่สามารถขยายสาขาไปต่างประเทศได้



ติดต่อเราได้ที่นี่

-  Strategic Center
-  @strategiccenter
-  085-485-8825
-  Strategic@sbdco.co.th
-  www.sbdco.co.th



SCAN ME