

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง ในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล¹

ศุภมิตร โอมาก²

ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลนำมาซึ่งความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต แต่ความสะดวกสบายเหล่านี้
จากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ก็ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ๆ ในโลกของการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ปัญหาการละเมิดสิทธิลูกจ้าง โดยนายจ้างต่างนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อนำมาบริหารจัดการธุรกิจของตนเอง
รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย เพื่อนำมาใช้ควบคุม ตรวจสอบ การทำงานของลูกจ้าง เช่น
การใช้กล้องวงจรปิดสอดส่องพฤติกรรมของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน โปรแกรมบันทึกพฤติกรรมการทำงาน
การใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ในการประเมินผลงาน เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง
ทั้งสิ้น หรือยิ่งไปกว่านั้นการทำงานทางไกลผ่านระบบออนไลน์ที่ไม่มีสัญญาจ้างแรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อ
กำหนดสถานะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างยากลำบากและซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนี้
การที่ลูกจ้างทำงานผ่านระบบออนไลน์โดยใช้อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ในการทำงานย่อมทำให้ลูกจ้าง
ต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านสุขภาพกายทั้งปัญหาสายตา กล้ามเนื้อหรือระบบประสาท และสุขภาพจิตจาก
การทำงานภายใต้แรงกดดันจากนายจ้าง และการทำงานจากที่บ้านของลูกจ้าง (Work From Home) ย่อม
ก่อให้เกิดการขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจนก่อให้เกิดภาวะซึมเศร้าหรือโรคเครียดตามมาในภายหลัง

แม้รัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดจะได้บัญญัติรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานไว้ เช่น ความเสมอภาค
ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิส่วนบุคคล สิทธิเสรีภาพ แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่มียกเว้นสิทธิที่
ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ
กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน และบั่นทอนคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่
ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุง พัฒนากฎหมายแรงงานให้ทันสมัย สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความ
เป็นธรรมในสังคม และยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยสู่ระดับสากล

เมื่อได้ทำการศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการทำงาน
ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ผู้ศึกษาพบว่ามีปัญหายุ่งยากหลายประการ ดังนี้

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง
ในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์สุเมธ จานประดับ และคณะกรรมการสอบ
คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลิ สิริพิทุร และอาจารย์ ดร.พิรพงศ์ จงไพศาลสกุล

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประการแรกคือ ปัญหาเกี่ยวกับสถานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างกรณีทำงานผ่านระบบออนไลน์ ในปัจจุบันหลากหลายสถานประกอบการได้ให้ลูกจ้างทำงานโดยผ่านระบบออนไลน์ แม้รูปแบบการทำงานลักษณะนี้นำมาซึ่งความยืดหยุ่นและอิสระ แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของบุคคลที่ทำงานให้กับนายจ้างว่าบุคคลดังกล่าวมีสถานะเป็นลูกจ้างประจำหรือเป็นเพียงผู้รับจ้างอิสระหรือเป็นเพียงแค่ผู้รับจ้างทำของทั่วไป ความคลุมเครือนี้ส่งผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ ความคุ้มครองต่าง ๆ รวมไปถึงการคุ้มครองป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานด้วย

การทำงานผ่านระบบออนไลน์โดยปราศจากสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและพบได้บ่อยครั้งในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากรูปแบบการทำงานแบบนี้แตกต่างจากรูปแบบการทำงานสมัยคิดที่ผ่านมามิว่าจะเป็นการทำงานผ่านระบบทางไกล โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยเหลือทำให้การทำงานทางไกลเป็นไปได้อย่างสะดวกและคล่องตัว การทำงานมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นและลดข้อจำกัดในด้านสถานที่ทำงานของนายจ้างอีกด้วยประกอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ก็มีได้มีบทบัญญัติบังคับหรือกำหนดว่า สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำเป็นหนังสือแต่อย่างใด เพียงแต่การตกลงด้วยวาจาก็ถือเป็นสัญญาจ้างที่สมบูรณ์ได้ หากมีเจตนาจ้างงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะแสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายก็ตาม และไม่มี ความบกพร่องในการแสดงเจตนา³

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) เป็นสัญญาที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่จะปฏิบัติการชำระหนี้ตอบแทนซึ่งกันและกันลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้นายจ้าง ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็มีหนี้ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างการทำงานให้หลักการดังกล่าวนี้เป็นที่มาของหลักการการทำงานต้องจ่ายค่าตอบแทน (Pay for work) หากไม่ทำงานไม่จ่ายค่าตอบแทน (No Work No pay)⁴ แม้ว่ารูปแบบการทำงานผ่านระบบออนไลน์นี้จะมอบความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระในการทำงานแต่ในขณะเดียวกันก็สร้างความเสี่ยงและความไม่มั่นคงให้กับลูกจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การขาดสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย หมายถึงการที่ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขของขอบเขตการทำงานและค่าตอบแทนที่ไม่ชัดเจน ขาดหลักประกันทางสังคม สวัสดิการด้านแรงงาน และเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิจากการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

³วิจิตรา (พืงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562), หน้า 75-76.

⁴พงษ์รัตน์ เกรือกลืน, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Labour Law for Human Resource Management), พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563), หน้า 25-26.

ประการที่สองคือ ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกแง่มุมของการทำงาน การจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างกลายเป็นเรื่องปกติเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง โดยนายจ้างต้องถือว่าเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเพราะสถานะการเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติตามกฎหมายเมื่อบุคคลหรือนิติบุคคลนั้นเข้าข่ายนิยามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลก็จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทันที โดยไม่จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งหรือขออนุญาตจากหน่วยงานใด⁶ เมื่อนายจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของลูกจ้างได้ เช่น ประวัติการทำงาน, ผลการประเมิน, ข้อมูลสุขภาพ, ข้อมูลประวัติอาชญากรรม หรือแม้กระทั่งข้อมูลการใช้โซเชียลมีเดียของพนักงาน เป็นต้น การกระทำได้กล่าวข่มขู่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม หรือเกินขอบเขตที่พนักงานยินยอม นอกจากนี้การติดตามและเฝ้าระวังพนักงานอย่างเข้มงวด โดยการใช้เทคโนโลยีในการเฝ้าระวังซึ่งนายจ้างสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบติดตามตัว (GPS) หรือระบบซอฟต์แวร์บันทึกหน้าจอ เพื่อติดตามและเฝ้าระวังพฤติกรรมของลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างรู้สึกถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวและถูกกดดันในการทำงาน หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการรวบรวมข้อมูลและตัดสินใจ การเลือกปฏิบัติโดยปัญญาประดิษฐ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผลงานนำไปสู่การเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางกลุ่มโดยไม่ตั้งใจและขาดความโปร่งใส

สำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นบทกฎหมายที่มุ่งเน้นไปที่การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของลูกจ้างในด้านต่างๆ ไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง แต่ในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีสถานะทางกฎหมายเป็นลักษณะกฎหมายกลางไม่ใช่กฎหมายเฉพาะเพราะเป็นกฎหมายที่มาเสริมหรือบังคับในส่วนที่เป็นภาพรวมของเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หากมีกฎหมายเฉพาะในเรื่องใดเป็นพิเศษแล้วก็ให้บังคับตามกฎหมายพิเศษที่บัญญัติไว้⁷

ปัญหาที่พบจากการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มาบังคับใช้ในบริบทของการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้วก็ยังคงมีปัญหากว่าที่ลูกจ้างต้องยินยอมภายใต้ความกดดันเนื่องจากสถานะทางสังคมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความแตกต่างกันอย่างมาก ลูกจ้างอาจรู้สึกถูกกดดัน

⁶ ภาณุวิทย์ ทองวาท, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2565), หน้า 106.

⁷ สุพิศ ประณีตผลกรัง, การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563), หน้า 6.

ในการให้ความยินยอมเพื่อให้นายจ้างเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของตน เนื่องจากเกรงกลัวว่าการไม่ยินยอมอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างบางกลุ่มที่อยู่ในระดับล่างขององค์กรซึ่งลูกจ้างเหล่านี้มักทำงานที่ต้องใช้แรงงานเป็นหลัก บุคคลเหล่านี้อาจไม่ทราบถึงสิทธิของตนเองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ประกอบกับพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีความซับซ้อนและมีขั้นตอนที่ยุ่งยากต่อการทำความเข้าใจ อันจะเป็นผลทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงว่าข้อมูลส่วนบุคคลของตนจะถูกนำไปใช้อย่างไร ทำให้ยากต่อการปกป้องสิทธิของตนเองและไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ประการที่สามคือ ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานนอกสถานที่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับความนิยมนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่ารูปแบบการทำงานดังกล่าวจะนำมาซึ่งประโยชน์ในด้านความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าอาจก่อให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิการปฏิเสธเวลาทำงานนอกเวลา (Right to Disconnect) ซึ่งได้รับการคุ้มครองภายใต้มาตรา 23/1 วรรคสาม ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จากการศึกษาพบว่าแม้จะมีบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวออกมาใช้บังคับเพื่อการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างแล้ว แต่ก็ยังมีประเด็นปัญหาคือความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติของกฎหมาย มาตรา 23/1 วรรคสาม ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้บัญญัติว่าต้องเป็นการทำงานในสภาพการทำงานรูปแบบใดลูกจ้างจึงจะมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารได้จึงเกิดความคลุมเครือว่าต้องเป็นเฉพาะสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานของนายจ้างเท่านั้นหรือนอกสถานที่ทำงานของนายจ้างซึ่งเป็นสถานที่ทำงานจากบ้านของลูกจ้างเอง (Work From Home) หรือกรณีทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีไม่ว่าอยู่ในสถานที่ใดๆ ลูกจ้างจะสามารถใช้สิทธินี้ได้หรือไม่ และปัญหาการบังคับใช้กฎหมายของมาตราดังกล่าวแม้กฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารจากนายจ้างนอกเวลางานได้ก็ตามแต่ตามมาตรา 23/1 วรรคสาม กลับไว้ซึ่ง "สภาพบังคับ" การขาดสภาพบังคับหรือกลไกการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ จึงกลายเป็นอุปสรรคที่ทำให้สิทธินี้ไม่มีประสิทธิผลในทางปฏิบัติ จึงอาจจะเป็นช่องว่างหนึ่งของกฎหมายให้นายจ้างยังคงละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างโดยการสั่งการให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือจากเวลางานแม้ว่าจะมิใช่ในเวลางานแล้วก็ตาม หรือนายจ้างบางรายอาจมองกฎหมายดังกล่าวว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีมากกว่าที่จะเป็นข้อบังคับทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ปัญหาประการที่สี่คือ ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานของลูกจ้างกรณีทำงานผ่านระบบออนไลน์ การทำงานผ่านระบบออนไลน์เริ่มได้รับความนิยมนิยมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงเวลาที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการแพร่ระบาดของ

โรคติดเชื้อโควิด-19 ถึงแม้ว่ารูปแบบการทำงานนี้จะนำมาซึ่งความสะดวกสบายและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งอาจมีความซับซ้อนและยากต่อการตรวจสอบมากกว่าการทำงานในสถานที่ทำงานในสถานที่ที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้แบบดั้งเดิมไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย จากการทำงานในอิริยาบถที่ไม่เหมาะสมเป็นระยะเวลานาน อาจนำไปสู่อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ หรือลูกจ้างที่ทำงานผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นระยะเวลานานๆ อาจก่อให้เกิดโรคเกี่ยวกับจอประสาทตา หรือปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต ความเครียดและความวิตกกังวลการทำงานจากที่บ้านผ่านระบบออนไลน์ ความรู้สึกโดดเดี่ยวและแปลกแยก การขาดซึ่งการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตหรือภาวะซึมเศร้าของลูกจ้างในเวลาต่อมา

จากการศึกษาพบว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ถือเป็นกฎหมายสำคัญที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ยังไม่มียกเว้นที่รับรองหรือคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างครอบคลุมโดยเหตุผลหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้กฎหมายเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามไม่ทันสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวของผู้ประกอบการอาชีพหรือคนงานในขณะที่ทำงาน อันอาจจะรวมถึง อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ฝูม (ละอองของเหล็ก) ละออง และสารเคมีอื่น ๆ เชื้อโรค และสัตว์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพการทำงาน⁷ โดยเมื่อพิจารณาตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 คำว่า “สถานประกอบการ” ได้ให้คำนิยามที่มุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมการทำงานที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ไม่ได้ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาเองกรณีทำงานผ่านออนไลน์จึงทำให้เกิดช่องว่างในการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบเหล่านี้ โดยกฎหมายฉบับนี้ก็ได้มีข้อกำหนดหรือบทบัญญัติมาตรฐานสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลูกจ้างจัดหาเองจึงทำให้ลูกจ้างไม่ทราบถึงแนวทางหรือวิธีปฏิบัติวิธีป้องกันตนเองจากอันตรายของการทำงานผ่านระบบหรืออุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และนอกจากนี้ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้มุ่งเน้นไปที่การคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะโรคและอันตรายจากการทำงานโดยตรง อาจยังไม่สามารถครอบคลุมถึงโรคหรือภัยอันตรายจากการทำงาน หรือปฏิบัติงานของลูกจ้างในรูปแบบใหม่ๆ หรือโรคที่เกิดจากการทำงานในระยะยาวโดยใช้อุปกรณ์

⁷วาทีณี ศรีคราม, การรับรู้ของสถานประกอบการต่อพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554, (สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), หน้า 8.

อิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานยุคปัจจุบันอันเป็นปัญหาสุขภาพทางอ้อมได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ความเครียด หรือภาวะซึมเศร้า

การละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้นและมีรูปแบบการละเมิดสิทธิที่แตกต่างออกไปจากการทำงานในยุคอดีตที่ผ่านมา เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของนายจ้างและการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับสถานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างกรณีทำงานผ่านระบบออนไลน์ เมื่อกฎหมายมิได้บังคับให้ต้องมีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน หรือกรณีหากเกิดปัญหาหรือข้อพิพาทขึ้น ลูกจ้างอาจเสียเปรียบในการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนเกี่ยวกับข้อตกลงในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานผ่านระบบออนไลน์ เพราะมีสะดวกและง่ายต่อการติดต่อสื่อสารทำให้นายจ้างอาจปฏิเสธความรับผิดชอบตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้ซึ่งหากสถานการณ์เลวร้ายไปกว่านั้นนายจ้างบางรายอาจฉวยโอกาสจากการไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในการทำงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในสังคมแรงงานไทยอยู่ตลอดมา ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้นายจ้างต้องจัดทำเอกสารรายละเอียดการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกจ้างโดยต้องส่งมอบให้แก่ลูกจ้างในวันไม่เกินเริ่มต้นของการทำงาน โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1 วรรคสอง และวรรคสาม ดังนี้

มาตรา 14/1 วรรคสอง บัญญัติว่า “เมื่อนายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างจะต้องส่งมอบเอกสารแจ้งรายละเอียดการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ลูกจ้างไม่เกินวันเริ่มต้นการจ้างงาน โดยรายละเอียดอย่างน้อยต้องมีชื่อนายจ้างและลูกจ้าง วันเริ่มต้นการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น”

มาตรา 14/1 วรรคสาม บัญญัติว่า “หากนายจ้างไม่จัดทำเอกสารรายละเอียดดังกล่าวตามวรรคสอง ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีสถานะความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้”

2. ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้ โดยเฉพาะ ประกอบกับการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยขาดการควบคุมที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/2 ดังนี้

มาตรา 14/2 บัญญัติว่า “นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไม่ได้หากลูกจ้างไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น ซึ่งการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างต้องคำนึงถึงความจำเป็น และความโปร่งใสภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย

การขอความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งต้องทำโดยชัดแจ้งเป็นหนังสือหรือทำโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ลูกจ้างมีสิทธิขอเข้าถึงหรือขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้ และมีสิทธิคัดค้าน แก้ไข ลบ ทำลายหรือระงับ ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนจากการกระทำที่เป็นการล่วงเกินหรือไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน

กรณีหากเกิดเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลอันกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างจากการใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบโดยไม่ชักช้านับแต่ทราบเหตุเท่าที่จะสามารถกระทำได้ และดำเนินการเยียวยาแก้ไขโดยไม่ชักช้าด้วย”

และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองส่วนบุคคลของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัติด้วย ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทกำหนดโทษในส่วนนี้ด้วย โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 144/2 ดังนี้

มาตรา 144/2 บัญญัติว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 14/2 วรรคหนึ่ง หรือไม่แก้ไข ลบ ทำลาย หรือระงับ ข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคสาม หรือไม่ปฏิบัติตามวรรคสี่จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

3.ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ในมาตรา 23/1 วรรคสาม ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารจากนายจ้างนอกเวลางานปกติได้ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้อยคำในมาตรานี้ยังมีความไม่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายว่าสิทธิในการปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารนอกเวลางานนี้ครอบคลุมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานนอกสถานที่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23/1 วรรคสาม ดังนี้

เดิม มาตรา 23/1 วรรคสาม บัญญัติว่า “เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารในว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน”

ขอเสนอแนะแก้ไขเป็น มาตรา 23/1 วรรคสาม บัญญัติว่า “เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ไม่ว่าจะทำงานในสถานประกอบกิจการ

ของนายจ้าง หรือที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารในว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน”

และทั้งนี้เพื่อให้บทบัญญัติมาตรานี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบังคับใช้กฎหมาย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของสภาพบังคับโดยให้มีบทกำหนดโทษหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 145/1 ดังนี้

มาตรา 145/1 บัญญัติว่า “นายจ้างผู้ฝ่าฝืนมาตรา 23/1 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท”

4. ปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ของลูกจ้างกรณีทำงานผ่านระบบออนไลน์ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มุ่งเน้นคุ้มครองสภาพแวดล้อมการทำงานไปที่สถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม คือ สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ลูกจ้างเข้าไปปฏิบัติงาน ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงการทำงานนอกสถานที่ หรือการทำงานจากที่บ้าน ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนว่านายจ้างมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างในลักษณะนี้อย่างไร และปัญหาอีกประการคือ พระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่ความปลอดภัยทางกายภาพ อาจยังไม่ครอบคลุมถึงปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ เห็นควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 ในส่วนของคำนิยาม “สถานประกอบกิจการ” ดังนี้

เดิม มาตรา 4 บัญญัติว่า “สถานประกอบกิจการ หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน”

ขอเสนอแนะแก้ไขเป็น มาตรา 4 บัญญัติว่า “สถานประกอบกิจการ หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน หรือสถานที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานตามที่นายจ้างมอบหมาย และให้หมายความรวมถึงสถานที่ทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาเอง”

เนื่องจากพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มุ่งเน้นไปที่โรคและอันตรายจากการทำงานโดยตรง อาจยังไม่สามารถครอบคลุมถึงโรคหรือภัยอันตรายจากการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรือโรคที่เกิดจากการทำงานในระยะยาวโดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานยุคปัจจุบันอันเป็นปัญหาสุขภาพทางอ้อมได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 6 วรรคหนึ่ง ดังนี้

เดิม มาตรา 6 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย”

ขอเสนอแนะแก้ไขเป็น มาตรา 6 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในลักษณะของงาน และดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตราย หรือความเสี่ยงใด ๆ ต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน”

เอกสารอ้างอิง

- คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2565):106.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Labour Law for Human Resource Management), พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563):25-26.
- วาทีณี ศรีคราม, การรับรู้ของสถานประกอบกิจการต่อพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554, (สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554):8.
- วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562):75-76.
- สุพิศ ประณีตพลกรัง, การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2563):6.