

# ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541<sup>1</sup>

สุวคนธ์ นุ่มดี<sup>2</sup>

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดีและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เนื่องจากในสังคมการทำงานปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองจากการใช้อำนาจของนายจ้างต่อลูกจ้าง ซึ่งบางครั้งอาจเกินขอบเขตจนกลายเป็นการใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ไม่ว่าจะเป็น การทำร้ายร่างกาย การคุกคาม หรือการกลั่นแกล้งทุกรูปแบบในที่ทำงาน การใช้อำนาจคุกคาม(Power harassment) จะอยู่ในรูปแบบของการใช้อำนาจในทางที่ไม่ชอบในลักษณะลู่แก่อำนาจ(abuse of power) กลั่นแกล้ง ข่มเหงรังแก(bully) ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าให้ทุกข์ทรมานทุกข์ใจ ได้รับความเดือดร้อน เช่น ใช้กำลังทำร้ายร่างกาย ผลักออก เดินชน ขว้างปาสิ่งของใส่ลูกน้อง ข่มขู่ลูกน้องว่าหากทำงานที่มอบหมายไม่ได้ จะโดนลดตำแหน่ง ลดเงินเดือน ตัดสิทธิประโยชน์อื่น กลั่นแกล้งมอบหมายงานที่ลูกน้อง ไม่สามารถทำสำเร็จได้ สอบถามเรื่องส่วนตัวลูกน้องมากเกินไปจนเกิดความจำป็น เช่น เรื่องครอบครัว บุตร การเจ็บป่วย แล้วเอาเรื่องไปเปิดเผยแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความอับอาย เมื่อทำงานผิดพลาด ถูกหัวหน้าหรือคนในที่ทำงานเอาไปเล่าต่อให้คนอื่นฟังลับหลัง เพื่อทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง ใช้คำพูดที่หยาบคาย คำทอ ดุถูกเหยียดหยามลูกน้อง คำซ้ำไปซ้ำมา คำหยาบอย่างรุนแรงต่อหน้าคนในที่ทำงาน เมินเฉย ไม่สนใจผลงานลูกน้อง มอบงานที่ไม่สมควรให้ทำ กัดฉุดการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำป็น มอบงานมากเกินไปจนมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน<sup>3</sup> ซึ่งการกระทำที่เข้าข่าย Power harassment โดยมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายมีองค์ประกอบไม่จำเป็นว่าการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน การกระทำที่เกินขอบเขตที่จำเป็นและเกินขอบเขตที่มีเหตุผลในการทำงาน และการกระทำที่ทำลายบรรยากาศในที่ทำงาน<sup>4</sup> ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อร่างกาย สภาพจิตใจ ประสิทธิภาพ

---

<sup>1</sup>บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์สุเมธ จานประดับ และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลิ สิริพิทุร และอาจารย์ ดร.พิรพงศ์ จงไพศาลสกุล

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup>พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น, “การใช้ความรุนแรงและคุกคามในสถานที่ทำงาน:มาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานของไทย,”(2565),หน้า 29-30.

<sup>4</sup>Techsauce Team,Power Harassment การกลั่นแกล้งโดยผู้มีอำนาจ เรื่องใหญ่ที่หลายคนมองข้าม, [online].Available URL: <https://techsauce.co/saucy-thoughts/power-harassment-in-asia,2567>(สิงหาคม,12).

การทำงาน และคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง รวมถึงส่งผลเสียต่อองค์กรในภาพรวม ทั้งในแง่ของบรรยากาศการทำงาน อัตราการลาออก และภาพลักษณ์ขององค์กร

การขาดบทบัญญัติที่ชัดเจนในการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง เนื่องจากบทห้ามคุกคามตามความใน มาตรา 16<sup>5</sup> ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือ ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง เป็นบทบัญญัติที่ครอบคลุมเฉพาะการคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงการใช้อำนาจโดยไม่ชอบในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การข่มขู่ การทำร้ายร่างกาย การกลั่นแกล้ง หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นการทำลายบรรยากาศเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การที่หัวหน้างานซึ่งมีอำนาจในการสั่งการหรือบัญชาการให้ทำงานอย่างใด ๆ ยังไม่ถือเป็นข้อห้ามตามบทกฎหมายแรงงานไทยดังที่กล่าวมา เมื่อไม่เข้าเงื่อนไข และเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในสถานที่ทำงาน และลูกจ้างอาจไม่กล้าให้ข้อมูลเพราะเกรงกลัว มิเช่นนั้นอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน<sup>6</sup>

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายฉบับนี้จะมีบทบัญญัติที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงาน เมื่อได้ทำการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พบว่ายังมีปัญหาอยู่หลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง การคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบในที่ทำงานในโลกของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้คนจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งอาจเกิดสถานการณ์ที่นายจ้างใช้อำนาจของตนในทางที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเรียกว่า การคุกคามในที่ทำงาน หรือ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ปัญหานี้ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อลูกจ้างและบรรยากาศการทำงานโดยรวมเนื่องจากการให้คุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างไม่มีมาตราใดบัญญัติถึงกรณีเช่นนี้ไว้เลย มีแต่กรณีการป้องกันไม่ให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชาล่วงเกินลูกจ้าง หรือที่เรียกว่า การห้ามคุกคามทางเพศต่อลูกจ้าง ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 16<sup>7</sup> ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง เป็นการกระทำการล่วงเกิน ลูกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ ต้องเป็นการกระทำไปในทางเพศ ไม่ว่าจะกระทำในรูปแบบใด หรือต้องไม่กระทำการใด ๆ ไม่ว่าทางกาย วาจา หรือสัญลักษณ์ใด ๆ อันเป็นการคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างทุกคนไม่ว่า

<sup>5</sup>กฎหมายแรงงาน 2564,(กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาการบริการธรรมนิติ,2564),หน้า 19.

<sup>6</sup>สุกฤษฎ์ ทวีแจ่มทรัพย์,กฎหมายแรงงาน,พิมพ์ครั้งที่ 2(กรุงเทพฯ:วิญญูชน ,2567),หน้า 118.

<sup>7</sup>กฎหมายแรงงาน 2564,เรื่องเดิม,หน้า 19.

ระดับใด และไม่ว่าจะยินยอมให้กระทำหรือไม่ก็ตาม มาตรา 16 เป็นบทห้ามคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างเป็นการเฉพาะเท่านั้น<sup>8</sup>

การคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบไม่ใช่เพียงภารกิจของภาครัฐหรือนายจ้างเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่ายในสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมในการทำงานและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานและความก้าวหน้าของสังคมโดยรวม เนื่องจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีสิทธิที่จะเรียกร้องและมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันในเรื่องการใช้อำนาจ สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิใช้อำนาจในการบังคับบัญชา โดยการออกคำสั่งหรือกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการกำหนดวินัยและการลงโทษ ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่คำสั่งหรือระเบียบเหล่านั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น หากไม่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามได้ และนายจ้างมีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ในส่วนของสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิในการได้รับการดูแลความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน และมีหน้าที่ในการทำงานให้กับนายจ้าง รวมถึงการเชื่อฟังคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อระบบการบริหารงานที่ดีที่สอดคล้องกับการทำงานของลูกจ้าง<sup>9</sup> ถ้าหากมีการใช้อำนาจโดยไม่ชอบเกิดขึ้นซ้ำ ๆ จะมีปัญหาส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดความเครียดและซึมเศร้ากระทบต่อองค์กร บรรยากาศการทำงานแย่ลง อัตราการลาออกสูง ภาพลักษณ์องค์กรเสียหายส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

จากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาเห็นว่า เมื่อพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดความยุติธรรมทางสังคม ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ และหลักการงานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียม ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ นั้น ส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมในการนำไปสู่การใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ซึ่งขัดแย้งกับหลักความยุติธรรมทางสังคมที่ต้องการให้ทุกคนมีโอกาสและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างความยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่เพียงแต่จะเป็นการปกป้องสิทธิของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของแนวคิดความยุติธรรมทางสังคมและหลักการงานที่มีคุณค่า ส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคมการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 8 ที่มุ่งส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม รวมถึงการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยเน้นการสร้างงานที่มีคุณภาพ มีความ

<sup>8</sup>เกษมสันต์ วิจารณ์,คำอธิบายกฎหมายแรงงาน,พิมพ์ครั้งที่ 31(กรุงเทพฯ:วิญญูชน,2566),หน้า 62.

<sup>9</sup>จิตตรา(ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม,คำอธิบายกฎหมายแรงงาน,พิมพ์ครั้งที่ 10 (กรุงเทพฯ:วิญญูชน,2566),หน้า 87.

มั่นคง ปลอดภัย และเคารพสิทธิของผู้ทำงาน หลักการนี้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)<sup>10</sup> ข้อที่ 8 ที่มุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและการมีงานที่มีคุณค่า<sup>11</sup>

ดังนั้นปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างส่งผลให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะพูดออกมาเพราะกลัวผลกระทบต่อนหน้าที่การงาน กลัวโดนบังคับให้ลาออก ขาดมาตรการป้องกันและแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ กับลูกจ้าง แต่กรณีการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ที่ถือว่าเป็นการคุกคามด้วยเหตุอื่น หรือกรณีนายจ้างซึ่งมีอำนาจในการสั่งการหรือบัญชาการให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็จะไม่ถือว่าเข้าข้อห้ามมาตรานี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบัญญัติการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ปัญหาการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีผลกระทบร้ายแรงต่อลูกจ้าง แม้ว่าประเทศไทยจะมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่การศึกษาเห็นว่ายังมีช่องว่างสำคัญที่ทำให้การปกป้องลูกจ้างยังไม่เพียงพอและไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่ควร พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ได้ระบุห้ามการล่วงละเมิด คุกคาม หรือสร้างความเดือดร้อนทางเพศต่อลูกจ้าง โดยมีบทลงโทษตาม มาตรา 147<sup>12</sup> คือปรับไม่เกิน 20,000 บาท สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืน อย่างไรก็ตาม กฎหมายนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการโดยมีรายละเอียดจากขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมเฉพาะการคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น โทษนี้ไม่สามารถนำไปใช้ในกรณีที่นายจ้างใช้อำนาจโดยไม่ชอบต่อลูกจ้างที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บทางกายหรือจิตใจ การกระทำความผิดกล่าวหาสามารถมีหลายรูปแบบ เช่น การทำร้ายร่างกาย การเดินชน การผลักก่อก การตบหน้าหรือศีรษะ การกระชากผม การข่มเหง การกลั่นแกล้ง การลวนลาม การข่มขู่ การด่าว่าซ้ำ หรือการใช้ถ้อยคำหยาบคาย เช่น การตะโกนใส่หน้า การทุบโต๊ะ การขว้างปาสิ่งของ การตัดออกจากกลุ่ม และการรังคังกิจกรรมต่างๆ หรือการเพิ่มงานจนเกินความสามารถ<sup>13</sup> จากการกล่าวถึงในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ลูกจ้างจำนวนมากยังคงต้องเผชิญกับการใช้อำนาจการใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบ

จากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างเพียงกรณีเดียวคือ การคุกคามทางเพศตามมาตรา 16 เท่านั้น สำหรับความรับผิดชอบของนายจ้างตามมาตรา 147 และมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2563) เป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการในการ

<sup>10</sup>โครงการสร้างนิเวศสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล,การพัฒนาที่ยั่งยืน:คำสำคัญแห่งยุคที่เป็นเป้าหมายและความเชื่อมโยงของภาคการศึกษา, [online].Available URL: <https://du-knit.org/2567> (สิงหาคม,12).

<sup>11</sup>ศุภศิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์, “การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาวิเคราะห์ร่างกฎหมายและกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่,” (กรุงเทพฯ:สถาบันพระปกเกล้า, 2566), หน้า 52.

<sup>12</sup>กฎหมายแรงงาน 2564,เรื่องเดิม,หน้า 54.

<sup>13</sup>พญรัตน์ เครือกลิ่น, “การใช้ความรุนแรงและคุกคามในสถานที่ทำงาน:มาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานของไทย,”หน้า 2.

ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง และการป้องกันการล่วงเกินทางเพศและการใช้ความรุนแรง แม้มาตรฐานนี้จะเป็แนวทางที่ดี แต่การนำไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสมัครใจของสถานประกอบการ ส่วนกฎหมายประเทศเกาหลีใต้<sup>14</sup>มีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดการกับการล่วงละเมิดในที่ทำงาน ตามมาตรา 76-3 ของ Labor Standards Act โดยกำหนดขั้นตอนตั้งแต่การรายงาน การสอบสวน การคุ้มครองผู้เสียหาย และการดำเนินการกับผู้กระทำผิด รวมถึงการห้ามเลิกจ้างหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้รายงานหรือผู้เสียหาย และกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงไว้มาตรา 109 ของ Labor Standards Act กำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 30 ล้านบาท สำหรับการฝ่าฝืนบทบัญญัติต่างๆ รวมถึงการล่วงละเมิดในที่ทำงานเพื่อจะได้คุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามในที่ทำงานได้<sup>15</sup>

ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบมีปัญหเกี่ยวกับบทลงโทษเนื่องจากตามมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ผู้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้นมีความผิดและมีโทษทางอาญาตามมาตรา 147 สำหรับการคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างต่อลูกจ้าง อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างนั้น บทบัญญัติมาตรา 123<sup>16</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในกรณีที่นายจ้าง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ เห็นได้ว่าพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจรับคำร้องจากลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เป็นต้น มีอำนาจดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการไม่จ่ายเงินของนายจ้างสามารถออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินที่ค้างชำระแก่ลูกจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด มีอำนาจกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดำเนินคดีต่อศาล กฎหมายยังมีการคุ้มครองทายาทในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต สามารถรับคำร้องจากทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง บทบัญญัติในมาตรานี้เป็นช่องทางเลือกให้ลูกจ้างนอกเหนือจากการฟ้องร้องโดยตรงต่อศาลแรงงาน แม้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ แต่อาจมีข้อจำกัดใน

<sup>14</sup>ศูนย์ข้อมูลกฎหมายแห่งชาติ(ประเทศเกาหลีใต้),พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act,1997), [online].Available URL: [https://www.law.go.kr/2567\(สิงหาคม,14\)](https://www.law.go.kr/2567(สิงหาคม,14)).

<sup>15</sup>โชคชัย เชื้อเทศขจร,“การคุกคามในที่ทำงาน:ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานเกาหลีและไทย,”วารสารเกาหลีไทยศึกษา,2020,เล่มที่ 28 ฉบับที่ 2:หน้า 325-331.

<sup>16</sup>กฎหมายแรงงาน 2564,เรื่องเดิม,หน้า 45.

การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยไม่ชอบ ประกอบทั้งลูกจ้างอาจไม่กล้าให้ข้อมูลเนื่องจากเกรงกลัวผลกระทบต่อการจ้างงาน เป็นเหตุต่อการเลิกจ้างได้ กฎหมายไม่มีการระบุชัดเจนถึงกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยไม่ชอบไว้ให้ลูกจ้างได้รับทราบ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้ เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้รับเงินตามมาตรา 134 ได้ แล้วแต่กรณี เป็นไปตามมาตรา 125<sup>17</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บทลงโทษตามมาตรา 125 อาจไม่ครอบคลุมสำหรับกรณีการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของกฎหมายแรงงานที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเนื่องจากมีอำนาจเฉพาะในการสั่งจ่ายเงินค่าชดเชย กฎหมายไม่มีบทบัญญัติการบังคับกรณีที่นายจ้างที่ใช้อำนาจโดยไม่ชอบนอกเหนือจากการไม่จ่ายเงิน

จากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาเห็นว่า การควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจของนายจ้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของลูกจ้าง ส่วนปฏิกิริยาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้รับรองสิทธิของทุกคนในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวย รวมถึงสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี การใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างจึงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเหล่านี้ การควบคุมและตรวจสอบจึงเป็นกลไกสำคัญในการประกันสิทธิดังกล่าว อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 และข้อแนะที่ 206 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน กำหนดบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานตลอดจนให้ความสำคัญของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงาน<sup>18</sup>

ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจของนายจ้างต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 123 และมาตรา 125 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการกระทำแทนรัฐ

<sup>17</sup>กฎหมายแรงงาน 2564,เรื่องเดิม,หน้า 46.

<sup>18</sup>ชนาธิป ชินะนาวัน,“แนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ:อนุสัญญาฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ.2019 และข้อแนะฉบับที่ 206 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ.2019,”นิตยสารสำนักงานศาลยุติธรรม ดุลพาห,มกราคม-เมษายน 2567,หน้า 48-83.

ได้ จึงเห็นว่าอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานควรมีส่วนเข้ามาแก้ไขปัญหาคูณคุม ตรวจสอบ การใช้ อำนาจของนายจ้างให้มีอำนาจมากขึ้น

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบของ นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ผู้ศึกษาเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง และเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงในการทำงานเชิงอำนาจจากการคุกคามของการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ผู้ศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะปัญหาทางกฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง บทบัญญัติมาตรา 16 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกล่วงเกินคุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ซึ่งมีแนวคิดจากบทบัญญัติในเรื่องการห้ามคุกคามทางเพศหรือการ รบกวนทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น ผู้ที่ต้องห้ามคือนายจ้างหรือผู้ที่จะมีความผิดตามบทกฎหมายนี้ คือ นายจ้าง ซึ่งหมายถึงบุคคลทุกคนที่เป็นนายจ้าง ตามความหมายในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ นายจ้างตัวจริง นายจ้างตัวแทนและนายจ้างรับมอบ และนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 <sup>19</sup>ด้วย หัวหน้างาน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้า ของหน่วยงานทุกระดับรวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวแม้จะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าก็ตาม ผู้ควบคุมงาน ซึ่ง หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าเป็นการประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด สุดท้าย คือ ผู้ตรวจงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำ ไม่ว่าเป็นการประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่า ระดับใด

ผู้ที่ถูกระทำ คือลูกจ้างทุกคนไม่ว่าระดับใด หากลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจ งานซึ่งมีอำนาจในการบังคับบัญชา หรือในการให้คุณให้โทษกระทำต่อตนก็ถือเป็นการกระทำความผิด ส่วนการกระทำที่ต้องห้าม คือ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญดังกล่าวจะต้องกระทำไป ในทางเพศ ซึ่งหมายถึง โดยมีวัตถุประสงค์ในเรื่องเกี่ยวกับเพศ ไม่ว่าเพื่อให้เกิดความพอใจหรือสะใจ ไม่ว่า จะกระทำในรูปแบบใด ด้วยกาย วาจา ภาษากาย หรือสัญลักษณ์ใดและไม่ว่าผู้ถูกระทำจะยินยอมให้กระทำ หรือไม่ก็ตาม

แต่ทั้งนี้ก็เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศเพียงเท่านั้น การคุกคามทางเพศที่หัวหน้างานซึ่งมี อำนาจในการสั่งการหรือบัญชาการให้ทำงานอย่างใด ๆ แม้กระทั่งการคุกคามด้วยเหตุอื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับ เรื่องเพศ ยังไม่ถือว่าเป็นข้อห้ามหรือเข้าเงื่อนไข พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 การ ให้ความคุ้มครองไม่เพียงพอต่อบริบทของประเทศไทย จากปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้เนื่องจากกฎหมาย ไม่ได้บัญญัติถึงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างและความสัมพันธ์ตาม

<sup>19</sup>วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วงศ์, “ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน,” วารสารกระบวนการยุติธรรม ปีที่ 6, เล่มที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2556): หน้า 46.

หน้าที่ภายในองค์กร รวมถึงโครงสร้างการบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความลำเอียงทางเพศ ความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งการที่นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้าง การล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมของอำนาจ ผู้ศึกษาเห็นว่าควรให้ความสำคัญประเด็นปัญหานี้ เนื่องจากเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือความเสียหายทางเศรษฐกิจ ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ ความคุ้มครอง

แนวทางแก้ไขจากการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาจากปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ผู้ศึกษา เห็นว่า การใช้อำนาจโดยไม่ชอบจำเป็นต้องกำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการกระทำโดยใช้ความได้เปรียบทางตำแหน่งหรืออำนาจในที่ทำงาน ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกินขอบเขตที่จำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ และเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญในที่ทำงานสมัยใหม่ การสร้างความตระหนักและมีมาตรการป้องกันที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคนตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่า เห็นควรเพิ่มเติมมาตรา 16/1 ดังนี้

**เพิ่มเติม** มาตรา 16/1 ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเจ็บปวดทางร่างกายหรือจิตใจแก่ลูกจ้าง หรือทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างแย่งจนไม่เหมาะสมกับการทำงาน โดยอาศัยการที่ตนมีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ หรือความสัมพันธ์ หรือสิ่งอื่นใดที่เหนือกว่าลูกจ้างดังกล่าวในสถานที่ทำงาน

2. ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบ การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 147 ได้บัญญัติผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 เป็นความรับผิดชอบของผู้ใช้อำนาจคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางปฏิบัติด้วย เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทลงโทษ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบให้เหมาะสมกับความรุนแรงในส่วนนี้ด้วย โดยการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 147 ดังนี้

**เดิม** มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

**แก้ไขเป็น** มาตรา 147 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 16 หรือ มาตรา 16/1 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ผู้ศึกษาเห็นว่า ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองจากความเดือดร้อน ผลที่ได้รับของการปฏิบัติงานในหน้าที่ และนายจ้างได้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำของนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบ อันเนื่องจากละเลยไม่ดูแลความปลอดภัยของลูกจ้างจากการจ้างแรงงานและละเลยไม่รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างต่อลูกจ้าง บทบัญญัติมาตรา 123 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีเจตนารมณ์ เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินประกัน ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม รวมทั้งเงินต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และ



ลูกจ้างนั้นไม่ประสงค์จะไปฟ้องร้องโดยตรงยังศาลแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่

ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะยื่นคำร้อง ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างคนหนึ่งคนใด หรือทุกคนมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายได้ 2 ทาง กล่าวคือ ใช้สิทธิทางศาลโดยการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการสอบสวนและมีคำสั่ง และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้วหากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจก็สามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ศาลทำการพิจารณาอีกครั้งหนึ่งได้ตามมาตรา 125 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่สามารถใช้สิทธิทั้งสองทางพร้อมกันได้ ดังนั้น หากลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินต่าง ๆ ตามสิทธิในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และยังคงอยู่ในระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ไม่อาจยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องเงินดังกล่าวได้อีกจนกว่าการดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงานจะเสร็จสิ้น

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว นายจ้างก็ดีหรือลูกจ้างก็ดี หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างก็ดี ไม่พอใจคำสั่งนั้น มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลซึ่งได้แก่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้อ่านคำสั่งนั้น

ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมไม่นำคดีไปสู่ศาล คำสั่งดังกล่าวก็เป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายก็ต้องปฏิบัติตาม

แนวทางแก้ไขจากการวิเคราะห์ ให้แก้ไขดังต่อไปนี้เนื่องจากการที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง จากการที่ได้รับความทุกข์ทรมานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเจ็บปวดทางร่างกาย หรือจิตใจ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างแย่ลง จากการอาศัยตำแหน่งอำนาจหน้าที่ใด ๆ เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีการควบคุมตรวจสอบ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง ผู้ศึกษาเห็นว่าควรเพิ่มอำนาจให้พนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบและจัดการกับการใช้อำนาจโดยไม่ชอบในรูปแบบต่างๆ นอกเหนือจากกรณีเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โดยมีอำนาจในการสอบสวนกรณีการคุกคาม การข่มขู่ หรือการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและออกคำสั่ง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีการเพิ่มเติมมาตรา 123/1 และแก้ไข มาตรา 125 ดังนี้

**เพิ่มเติม** มาตรา 123/1 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา 16 หรือ มาตรา 16/1 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อสอบสวนและมีคำสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้สอบข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งมาตราดังกล่าว ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างยุติ กระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนมาตราดังกล่าว หรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

**เดิม** มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตามมาตรา 134 ได้แล้วแต่กรณี

**แก้ไขเป็น** มาตรา 125 เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 หรือ มาตรา 123/1 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตามมาตรา 134 ได้แล้วแต่กรณี

ผู้ศึกษาเห็นว่า ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองจากความเดือนร้อนอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่นายจ้างได้ใช้อำนาจโดยไม่ชอบเกินขอบเขตอำนาจที่มี ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบมีโอกาสได้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน โดยให้หน่วยงานของรัฐได้เข้ามาควบคุมตรวจสอบ การใช้อำนาจโดยไม่ชอบของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการกระทำอันเกิดจากกรณีที่นายจ้างทำร้ายร่างกาย หรือนายจ้าง กลั่นแกล้ง ข่มเหงรังแก ลูกจ้าง ในลักษณะละเมิดอำนาจ ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทุกข์ทรมานไม่ว่าจะเป็นความเจ็บปวดทางร่างกายหรือจิตใจมิผลได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

## เอกสารอ้างอิง

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น.การใช้ความรุนแรงและคุกคามในสถานที่ทำงาน:มาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานของไทย.(2565),หน้า 2,10,29-30.

Techsauce Team.**Power Harassment** การกลั่นแกล้งโดยผู้มีอำนาจ เรื่องใหญ่ที่หลายคนมองข้าม

[online].Available URL: <https://techsauce.co/saucy-thoughts/power-harassment-in-asia>,2567(สิงหาคม,12).

\_\_\_\_\_.**กฎหมายแรงงาน 2564**.กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาการบริหารธรรมนิติ เพรส,2564.

ศุภศิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์.กฎหมายแรงงาน.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ:วิญญูชน ,2567.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ.คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.พิมพ์ครั้งที่ 31.กรุงเทพฯ:วิญญูชน,2566.

วิจิตรา(ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม.คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ:วิญญูชน,2566.

โครงการสร้างนิเวศสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล.การพัฒนาที่ยั่งยืน:คำสำคัญแห่งยุคที่เป็นเป้าหมายและความเชื่อมโยงของภาคการศึกษา[online].Available URL: <https://du-knit.org/>,2567(สิงหาคม,12).

ศุภศิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์. การปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาวิเคราะห์ร่างกฎหมายและกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่. กรุงเทพฯ:สถาบันพระปกเกล้า,2566.

ชนาธิป ชินะนาวัน.“แนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ ตามมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ:อนุสัญญาของฉบับที่ 190 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ. 2019 และข้อเสนอฉบับที่ 206 การล่วงละเมิดและการคุกคาม ค.ศ.2019.”นิตยสารสำนักงานศาลยุติธรรม ดุลพาห,71(มกราคม-เมษายน 2567),48-83.

ศูนย์ข้อมูลกฎหมายแห่งชาติ(ประเทศเกาหลีใต้).พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act,1997) [online].Available URL: <https://www.law.go.kr/>,2567(สิงหาคม,14).

โชคชัย เชื้อเทศขจร.“การคุกคามในที่ทำงาน:ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานเกาหลีและไทย.”วารสารเกาหลีไทยศึกษา,2(2020): 325-331.

วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วงศ์. “ปัญหาการจ้างเหมาแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.”วารสารกระบวนการยุติธรรม 6,1(มกราคม - เมษายน 2556): 46.