

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกีดกันแก๊งรังแก
ในที่ทำงาน

นางสาวกัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Legal Measures to Protect Employees from Workplace Bullying

Miss Kunyarut Thepprasit



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Laws in Business Law

School of Laws

Sukhothai Thammathirat Open University

2020

ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ผู้วิจัย นางสาวกัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์ รหัสนักศึกษา 2624000309 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์ (2) ศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ ปิตยาศักดิ์
ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (2) เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย (3) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรและ (4) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎหมายของประเทศไทย ประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักร กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์อินเทอร์เน็ต ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) อนุสัญญาระดับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามและการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย (2) กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศสหราชอาณาจักร แม้จะไม่มีกฎหมายเฉพาะ แต่ในส่วนของกฎหมายแรงงานประเทศดังกล่าวมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน รวมถึงมีคณะกรรมการที่มีอำนาจออกคำสั่งโดยเฉพาะ (3) จากการวิเคราะห์กฎหมายไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่ครอบคลุมกรณีดังกล่าวเมื่อเทียบกับกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่มีการกล่าวถึงนิยามหน่วยงานที่รับผิดชอบ บทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย (4) ให้มีแนวทางการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 เพื่อให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดหรือคุกคาม รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครอง โดยกำหนดนิยามของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง กำหนดฐานความผิดและบทลงโทษ รวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายให้ชัดเจนและครอบคลุม

คำสำคัญ การกลั่นแกล้งรังแก การถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคาม

Thesis title: Legal Measures to Protect Employees from Workplace Bullying.

Researcher: Miss Kunyarut Thepprasit; **ID:** 2624000309;

Degree: Master of Laws; **Thesis advisors:** (1) Dr. Varaporn Vanaphituk, Assistant Professor; (2) Dr. Saravut Pitiyasak, Professor; **Academic year:** 2020

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the concepts and theories relating 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 by comparing with the International Labor Organization Convention and the laws of Australia, United Kingdom and Thailand. (3) to analyze Thai laws in comparison to legal measures relating to the conventions and recommendations of the International Labor Organization, the laws of Australia, United Kingdom, and (4) to propose guidelines for amend the law relating to the protection of employees from bullying in the workplace in Thailand.

This research is qualitative research conducted by documentary method. The data is collected from the laws of Thailand, Australia, United Kingdom and International Labor. The data is collected from relevant laws, books, articles, academic documents, research reports, thesis and electronic information. In this research, the researcher uses the analytic and synthetic method for the qualitative data. The analysis was based on qualitative data from literature reviews and current laws in order to propose recommendation for the amendment of law relating to the protection of employees from bullying in the workplace.

The results show that: (1) the Convention No. 190 and Recommendation No. 206 on Violence and Harassment protects employees from harassment and bullying in the workplace. (2) although there are no specific laws concerning workplace bullying in the Australia, United Kingdom, the labor laws in these countries have relevant statutes relating to workplace bullying and provide the power for a committee to issue specific orders. (3) from the analysis of Thai laws under the Labor Protection Act B.E. 2541, Section 16 has does not cover the issues of workplace bullying, and the relevant laws does not cover such cases when compared to the International Labor Organization Convention and Recommendations, the laws of Australia, United Kingdom provide for the legal term of bullying, the responsible agency, the penalties and the remedy measures. (4) to propose the guideline for amending the Labor Protection Act B.E. 2541, This research recommends that Section 16 should cover any violence and harassment, includes bullying in the workplace, in accordance with to the International Labor Organization Convention and Recommendations, the laws of Australia, United Kingdom in order to protect the employee's rights. Also, the law should have a legal term of bullying in the workplace, set up a specific responsible agency, determine the base element of the offense and penalties, including the remedy measures.

Keywords: Bullying, Workplace Bullying, Harassment

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำชี้แนะ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน รวมทั้งกรุณาตรวจทาน รวมถึงช่วยขัดเกลาเนื้อหาวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ ด้วยความเต็มใจและเมตตาเสียสละ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์และศาสตราจารย์ดร.สรารุช ปิติยาศักดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า รับเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัย พร้อมทั้งช่วยให้คำชี้แนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชที่ได้ถ่ายทอดความรู้และให้คำชี้แนะแก่ผู้วิจัยและขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะนิติศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและขอมอบความสำเร็จทั้งหมดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แก่คุณพงศ์พัฒน์ เทพประสิทธิ์ (คุณพ่อ) , คุณฉัตรนุช แซ่ลือ (คุณแม่) , คุณฉัฐพัชร เทพประสิทธิ์ (พี่แฉง) , คุณกสินพจน์ เทพประสิทธิ์ (น้องโจ) , คุณพงศ์เกียรติ กุรัตนสินสุข (พี่ปิ่น) และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ผู้วิจัยขอมอบความดีครั้งนี้ให้แก่ทุกท่านที่มีพระคุณต่อผู้วิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้แต่งตำราหนังสือทุก ๆ ท่าน ที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กัลยรัตน์ เทพประสิทธิ์

มิถุนายน 2564

สารบัญ

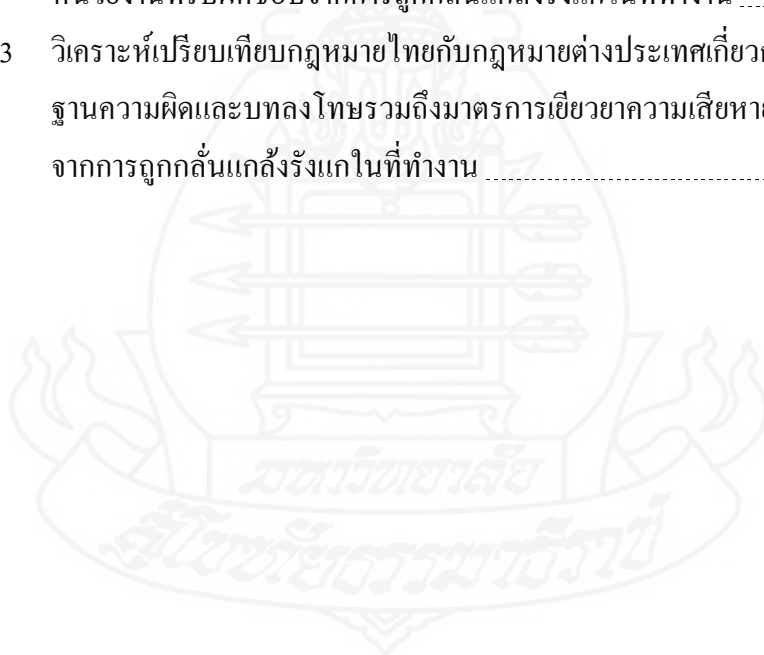
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	7
3. นิยามศัพท์เฉพาะ	8
4. ระเบียบวิธีวิจัย	8
5. ขอบเขตการวิจัย	9
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง	10
1.1 การกำหนดนิยามเกี่ยวกับ "ลูกจ้าง"	11
1.2 หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง	13
1.3 การให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง	16
2. ความหมายและรูปแบบการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	22
2.1 ความหมายและรูปแบบของการถูกกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป	22
2.2 ความหมายและรูปแบบของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต	25
3. แนวคิดในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามในที่ทำงาน	30
3.1 ความหมายและรูปแบบของการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม	30
3.2 ลักษณะความแตกต่างระหว่างการถูกกลั่นแกล้งรังแกกับการล่วงละเมิด หรือการคุกคาม	42
บทที่ 3 กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	46
1. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของอนุสัญญาระหว่างประเทศ	46
1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ.2019	48
1.2 ข้อเสนอฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ.2019	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานของกฎหมายต่างประเทศ	56
2.1 กฎหมายประเทศออสเตรเลีย	56
2.2 กฎหมายประเทศอังกฤษ	62
3. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทย	68
3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	69
3.2 ความรับผิดชอบทางอาญา	82
บทที่ 4 วิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงาน ที่เกิดต่อลูกจ้าง	90
1. ปัญหาเกี่ยวกับนิยามของการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงาน	91
2. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการถูกกีดกันแกล้งรังแก ในที่ทำงาน	100
3. วิเคราะห์ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการ ถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงาน	106
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	132
1. บทสรุป	132
2. ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	139
ประวัติผู้วิจัย	144

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	
เปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม	
แบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต	40
ตารางที่ 2.2	
เปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการถูกลั่นแกล้งรังแก	
กับการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม	43
ตารางที่ 3.1	
วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยเกี่ยวกับ	
การคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	89
ตารางที่ 4.1	
วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับ	
นิยามความหมายของการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	98
ตารางที่ 4.2	
วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับ	
หน่วยงานที่รับผิดชอบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	106
ตารางที่ 4.3	
วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับ	
ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย	
จากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน	130



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความรุนแรงที่มักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Workplace violence) มีทั้งการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน การล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและถึงแม้ว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นจะยังไม่ค่อยก่อให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตก็ตาม แต่จากการศึกษา พบว่าความรุนแรงในสถานที่ทำงานนั้น ส่วนมากเป็นเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแกหรือการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางร่างกายหรือทางวาจา ไม่ว่าจะเป็นการกระทำแบบทั่วไปหรือแม้กระทั่งการกระทำทางเพศก็ตาม ส่วนมากที่พบในสถานที่ทำงานมักจะเป็นปัญหาในเรื่องของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ จากการสำรวจความรุนแรงที่พบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การชกต่อย ตบตี ตะแคง ยิง แทง หรือการใช้คำพูดรุนแรง การพุดจาเสียดสี และความรุนแรงในสถานที่ทำงานนั้นมักไม่ได้รับการตรวจสอบ รายงานการบันทึก และเปิดเผยเพราะส่วนใหญ่ลูกจ้างหรือพนักงานที่ประสบพบเจอกับเหตุการณ์นั้น ๆ มักมองเรื่องความรุนแรงแบบนี้เป็นความอับอายที่เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อตนเองและต่อองค์กร

จากผลการสำรวจสถานการณ์ความรุนแรงในสถานที่ทำงานปี พ.ศ. 2556 ของศูนย์การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมสำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ที่ทำงานถึงร้อยละ 50.15 นั้นเคยถูกกระทำหรือพบเห็นการกระทำความรุนแรงในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรในสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน / ลูกน้อง / เพื่อนร่วมงาน / เจ้าของกิจการ เป็นต้น และความรุนแรงที่เกิดขึ้นมากที่สุดเป็นความรุนแรงทางด้านจิตใจ เมื่อเกิดปัญหาความรุนแรงขึ้นพบว่าผู้ถูกกระทำความรุนแรงไม่มีวิธีการจัดการปัญหาด้วยตนเองถึงร้อยละ 9.3 นอกจากนี้เมื่อเกิดความรุนแรงในสถานที่ทำงานพบว่าไม่เคยมีการไต่ถามไถ่ในกรณีเกิดความรุนแรงถึงร้อยละ 25.61 ของผู้ทำงาน¹

¹ ชูติมา มงคลบุตร. สถานการณ์ความรุนแรงในสถานที่ทำงานและการจัดการความรุนแรงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559. หน้า 1-2.

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่านอกจากความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามไม่ว่าจะเป็นแบบทั่วไปหรือทางเพศหรือทางอินเทอร์เน็ตก็ตาม ก็ยังพบว่าปัญหาการถูกลั่นแกล้งรังแกมีอยู่มากมายในทุกรูปแบบและทุกที่ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน ที่โรงเรียน หรือที่สาธารณะ หรือแม้กระทั่งบนโลกออนไลน์ซึ่งกลายเป็นคำเรียกที่รู้จักกันทั่วไปว่า“การกลั่นแกล้งรังแก” (bullying) บางคนอาจมองว่าปัญหาเหล่านี้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย แต่สำหรับอีกหลาย ๆ คนมองว่าเป็นภัยใกล้ตัวที่เราต้องรีบแก้ไขอย่างทันที เพราะการกลั่นแกล้งรังแกอาจส่งผลให้เกิดความหวาดระแวงต่อสังคมรอบตัว และยังเป็นปัญหามาไปสู่การใช้ชีวิตได้ นอกจากนี้การกลั่นแกล้งรังแกอาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่นได้

การกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นในที่ทำงานก็เปรียบเสมือนการทำสงครามระหว่างกันของพนักงานหรือลูกจ้าง จะเห็นว่าพฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น คือยาพิษที่คอยแต่จะทำลายความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นเหมือนฝันร้ายที่ระดับผู้บริหารหรือนายจ้างจะต้องเจอกับปัญหาดังกล่าว มีบทความเรื่อง”Nightmares, Demons, and Slaves Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying”² กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมชอบกลั่นแกล้งรังแกบุคคลอื่นในที่ทำงานเป็นบุคคลที่หลงอำนาจ เหมือนปีศาจร้ายหรือนักแสดงที่ชอบตีสองหน้า ส่วนบุคคลที่ตกเป็นเป้าหมายของการถูกลั่นแกล้งรังแกนั้นเปรียบเหมือนกับเด็กน้อยที่อ่อนหัด ทาสในเรือน หรือนักโทษต้องจำคุกนั่นเอง³

ประเทศอังกฤษได้ทำการศึกษาเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกกัน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรทางการแพทย์อยู่จำนวน 1,100 คน พบว่า มีบุคคลที่โดนกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานในอัตราร้อยละ 38 ส่วนในสหรัฐอเมริกา มีพนักงานร้อยละ 40 เคยโดนพฤติกรรมการถูกลั่นแกล้งรังแกในระหว่างที่อยู่ในที่ทำงาน และจากการตรวจสอบพบว่าการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นได้กับพนักงานหรือลูกจ้างในทุกตำแหน่งงาน ประเทศเดนมาร์กรวบรวมข้อมูลพนักงานที่ถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานพบมากถึงร้อยละ 71.5⁴

สำหรับประเทศไทยจะเห็นว่าบุคคลส่วนมากจะถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น การปล่อยข่าวลือสร้างความเสียหาย การพูดโจมตีผลงานด้วยถ้อยคำหยาบคาย การปรับเปลี่ยนแผนงาน รวมถึงการมอบหมายงานที่ยากเกินความสามารถ รวมถึงข้อความหยาบคายบนโลกไซ

² จิระพงศ์ เรืองกุล. การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน: พฤติกรรม ที่มาและผลกระทบและการป้องกัน.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(2), เมษายน 2560 - มิถุนายน 2560. หน้า 10.

³ Researchgate. *Nightmares, Demons, and Slaves*. December 17, 2020. Retrieved from :

https://www.researchgate.net/publication/237322326_Nightmares_Demons_and_Slaves.

⁴ จิระพงศ์ เรืองกุล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. หน้า 10-11.

เบอร์ (Cyber Bullying) การดูหมิ่น การใส่ร้ายป้ายสี การใช้ถ้อยคำหยาบคาย การใช้กำลังทำร้ายร่างกาย การแสดงออกทางอารมณ์ การกดดันในที่ทำงาน

พฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อในเชิงลบ ทำลายความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งทำให้เกิดภาวะความตึงเครียด เสี่ยงสุขภาพจิต อีกทั้งยังเป็นตัวทำลายสุขภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานรวมถึงความผูกพันของลูกจ้างลดลง มีการขาดงานและมีการลาออกเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมดูตกต่ำลง วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดการกระทำของพนักงานในองค์กร ก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติ บทบาท และหน้าที่ แต่หากบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยเรื่องของการแข่งขัน แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยากันจะก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งรังแกกันได้ง่าย

ประเภทของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน⁵ อาจแบ่งออกเป็น

1. การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย เช่น การทำร้ายร่างกาย การชกต่อย การตบตี
2. การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา เช่น การพูดจา หรือใช้น้ำเสียงที่จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ที่ได้รับฟังนั้น หรือบางครั้งวิจารณ์ด้วยคำพูดในรูปแบบลักษณะของข่าวลือ คำนิินทา
3. การกลั่นแกล้งรังแกทางสังคมหรืออารมณ์ เช่น การกดดัน หรือการผลักดันให้ออกจากกลุ่ม หรือการทำให้บุคคลนั้นรู้สึกแตกต่างออกไป ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกทางอารมณ์กับการกระทำดังกล่าว
4. การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyberbullying) เช่น การใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือในการโจมตี โต้ตอบ ชูทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย การคุกคามทางเพศบนรูปแบบออนไลน์ การแอบอ้างตัวตนของบุคคลอื่น การนำความลับของอีกฝ่ายหนึ่งมาเปิดเผย การหลอกลวง การใช้โซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ เพื่อให้อีกฝ่ายรู้สึกอับอายหรือขายหน้า

ผลกระทบที่เกิดจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่นผลกระทบจากการทำงานมักจะทำให้บุคคลที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกขาดงาน รู้สึกไม่อยากมาทำงาน เบื่อหน่ายในงาน และความสามารถในการคิดหรือการแสดงออกรวมถึงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานน้อยลงหรือบางคนถึงขั้นไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของตัวเองออกมาเลย ส่งผลให้ทำงานได้ไม่ถึงเป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ ทำให้การขึ้นเงินเดือนรวมถึงโบนัสพิเศษไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผลกระทบทางด้านจิตใจเกิดสภาวะความตึงเครียด สะเทือนใจ หดหู่ใจ มีอาการปวดหัว รวมถึงอาจทำให้เป็นไมเกรนได้ และทำให้กลายเป็นคนขี้โมโห โกรธง่าย หงุดหงิดง่าย ขาดความมั่นใจ ผลกระทบต่อ

⁵ มูลนิธิยุวพัฒน์. การกลั่นแกล้ง (Bullying) ความรุนแรงในสังคม. 4 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/>.

องค์กรทำให้พนักงานที่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกรังแกไม่ยอมมาทำงาน ขาดงานบ่อย รวมถึงบางครั้งเกิดภาวะกดดันทำให้ลาออกจากงานได้ และองค์กรก็จะเสียบุคลากรและต้องรับสมัครพนักงานเข้ามาใหม่และฝึกอบรมใหม่ เสียค่าใช้จ่ายในการโฆษณาประชาสัมพันธ์รับสมัครพนักงานใหม่อยู่บ่อย ๆ เกิดชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร ดังนั้นการกลั่นแกล้งรังแกพนักงานในที่ทำงานเปรียบเสมือนยาพิษที่เป็นตัวทำลายวัฒนธรรมองค์กร

ต่อมาภายหลังอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Convention, 2019 No. 190) ⁶ ได้ให้การรับรองว่ามนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติ ความเชื่อหรือเพศใด ก็มีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัวและอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการและยังได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ ความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน อันอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือการลดทอนสิทธิมนุษยชนและยังตระหนักถึงความรุนแรงและการคุกคามนั้นเป็นอุปสรรคต่อโอกาสอันเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สามารถยอมรับได้และขัดแย้งกับงานที่มีคุณค่าและยังได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกันและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามและได้ระลึกว่าประเทศสมาชิกมีความรับผิดชอบสำคัญในการช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ไม่ทนต่อความรุนแรงและการคุกคามเพื่อช่วยป้องกันพฤติกรรมและแนวปฏิบัติดังกล่าว และลูกจ้างทุกคนต้องละเว้นป้องกันและจัดการกับปัญหาความรุนแรงและการคุกคามว่าความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานมีผลต่อทางด้านสภาพจิตใจสุขภาพร่างกายและสุขภาพทางเพศ ศักดิ์ศรีและสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและทางสังคมของบุคคลและความรุนแรงและการคุกคามยังมีผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะและบริการของเอกชน โดยเฉพาะสตรีจากการเข้าถึงบริการดังกล่าวและความก้าวหน้าในตลาดแรงงานได้คำนึงว่าความรุนแรงและการคุกคามไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืนและมีผลกระทบในทางลบต่อการบริหาร

⁶ International Labour Organization (ILO). อนุสัญญาฉบับที่ 190. November 26, 2020. Retrieved from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_747248.pdf.

จัดการงานความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของแรงงานชื่อเสียงของวิสาหกิจและผลิตภาพว่าความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพส่งผลต่อสตรีและเด็กผู้หญิงอย่างไม่เป็นธรรมและตอบสนองต่อความแตกต่างของเพศสภาพซึ่งจัดการกับต้นเหตุและปัจจัยความเสี่ยงรวมถึงลักษณะเฉพาะของเพศสภาพรูปแบบที่มีความหลากหลายและทับซ้อนกันของการเลือกปฏิบัติและความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศจำเป็นต้องการยุติความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานและได้คำนึงว่าความรุนแรงในครอบครัวอาจมีผลต่อการจ้างงานผลิตภาพอาชีพอนามัยและความปลอดภัยและคำนึงว่ารัฐบาลองค์กรนายจ้างและลูกจ้างและตลาดแรงงานอาจช่วยได้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการอื่น ๆ ในการตอบสนองและจัดการกับผลกระทบของความรุนแรงที่เกิดขึ้น

ดังนั้นกฎหมายไทยมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในมาตรา 16 ที่วางหลักไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” แต่ยังไม่มีการกล่าวถึงหรือวางหลักเกี่ยวกับนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงการเยียวยาความเสียหายเกี่ยวกับการห้ามไม่ให้เพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือบุคคลที่ตำแหน่งน้อยกว่าหรือแม้กระทั่งลูกจ้างทำการกลั่นแกล้งรังแก ซึ่งในรายงาน⁷ พบว่าร้อยละ 57 เป็นปัญหาเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 เพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน แต่ในกฎหมายไทยยังไม่มีมาตรการหรือกฎหมายคุ้มครองในเรื่องนี้

จากปัญหาข้างต้นจึงเห็นควรทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย ซึ่งมีประเด็นดังนี้

1. ปัญหาในเรื่องของการกำหนดนิยามของคำว่า การกลั่นแกล้งรังแก (bullying) สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

โดยทั่วไปความหมายของการกลั่นแกล้งรังแก หมายถึง การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่า ด้วยวิธีต่าง ๆ นานา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจหรือแม้กระทั่งการทำร้ายร่างกาย และการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การถูกกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน เป็นรูปแบบการปฏิบัติที่ไม่ดีอย่างต่อเนื่องหรือกระทำซ้ำ ๆ ที่กระทำต่อลูกจ้างในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไร้ค่าหรือส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือ

⁷ 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.

จิตใจ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ทำงานและให้หมายความรวมถึงนอกเวลาทำงานด้วย แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายอาญา ยังไม่มีการกำหนดนิยามดังกล่าว และการกระทำแบบไหนถึงเรียกว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2. ปัญหาในเรื่องของหน่วยงานที่รับผิดชอบสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด 15 คณะ แต่ยังไม่มีการตั้งคณะกรรมการไตรภาคีที่คุ้มครองดูแลเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่กฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานหรือที่เรียกว่า “ FairWork Commission ” คอยกำกับดูแลในเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน 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

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดประการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทถ้วน

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะต่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

จะเห็นว่ามาตรา 16 กำหนดแค่ความผิดในส่วน of นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน แต่กฎหมายยังไม่มีการกล่าวถึงหรือวางหลักไว้เกี่ยวกับการห้ามไม่ให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำการกลั่นแกล้งรังแกกันหรือแม้กระทั่งกรณีที่ไม่ใช่ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นบุคคลอื่นในที่ทำงานเดียวกันหรือแม้กระทั่งลูกค้ำก็ตาม และอัตราโทษดังกล่าวมีเพียง

โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม ซึ่งอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ดังนั้นการกลั่นแกล้งรังแก (bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ โดยกระทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ โดยทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งรังแก อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นอย่างซ้ำ ๆ จะเห็นว่าการกลั่นแกล้งรังแกถูกจ้างเป็นการให้ร้ายลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ นานา ใ้ร้ายป้ายสีลูกจ้าง ฐานความผิดทั้งสองมาตราดังกล่าวเป็นการกระทำที่เกิดกับลูกจ้างเหมือนกันแต่อัตราโทษกรณีดังกล่าวต่างกัน และยังไม่มีการเยียวยาความเสียหาย

ด้วยเหตุนี้เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและมาตรการทางกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2.2 เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษ และประเทศไทย

2.3 เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกเปรียบเทียบกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ

2.4 เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

Workplace Bullying หมายความว่า พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับเป็นการทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น การกระทำดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจะต้องเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง และให้หมายความรวมถึงระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้างอยู่นอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลางานด้วย

Harassment หมายความว่า การล่วงละเมิดหรือการคุกคามผู้อื่น โดยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 แบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

4.2 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎหมายของประเทศไทย ประเทศออสเตรเลีย และประเทศอังกฤษ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงกฎหมาย หนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4.3 เครื่องมือวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยจะทำการตั้งเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์จากเนื้อหาที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป

5. ขอบเขตของการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงาน โดยศึกษาถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการคุ้มครองลูกจ้างในที่ทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 และประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เช่น อนุสัญญานับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ.2019 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ.2019 และศึกษากฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ ในเรื่องนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงาน

6.2 ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงานตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษและประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง

6.3 ทำให้ทราบถึงประเด็นทางกฎหมายที่เหมือนและแตกต่างกันเกี่ยวกับการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงานตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษและประเทศไทย

6.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกีดกันแก่งรังแกในที่ทำงานให้สามารถคุ้มครองลูกจ้างได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

บทนี้จะมีการกล่าวถึงนิยามความหมายและรูปแบบการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หรือเรียกอีกอย่างว่า “Workplace Bullying” รวมถึงแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อให้เข้าใจรูปแบบและลักษณะของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้สามารถวิเคราะห์กฎหมายและหามาตรการในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

แนวคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญที่ปัจจุบันมีการให้ความสนใจกันอย่างมาก ซึ่งสหประชาชาติก็ได้ให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิของลูกจ้าง เดิมสิทธิของลูกจ้างเป็นเรื่องที่ถูกมองข้ามเพราะมองว่าเป็นเพียงแรงงานที่ต้องทำตามคำสั่งของนายจ้าง แต่ทั้งที่จริงแล้วลูกจ้างเป็นกำลังสำคัญที่มีความสำคัญกับประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ หากได้รับการคุ้มครอง ดูแล ให้ความรู้อย่างถูกต้องจะทำให้ประเทศเติบโตและพัฒนาขึ้นไป ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเป็นพิเศษ เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี

ลูกจ้างในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ หากลูกจ้างได้ทำงานที่มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้ ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะการทำงานภายในองค์กร ลูกจ้างหรือพนักงานก็ตาม จะต้องเผชิญกับปัญหาสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยเฉพาะการปรับตัว แข่งขัน และต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จนบางครั้งทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานบางคนหรือบางกลุ่มแสดงพฤติกรรมที่ไม่สมควรต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และการกระทำนั้นคือการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หรือเรียกอีกอย่างว่า “Workplace Bullying” ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างและองค์กรโดยรวม

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงนิยามความหมายของลูกจ้าง และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง รวมถึงการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งจะมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดนิยามความหมายเกี่ยวกับ “ลูกจ้าง”

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 นิยามความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้รับจ้างทำกรงาน หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

ดังนั้น “ลูกจ้าง” จึงหมายความว่า ผู้ที่ตกลงทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตอบแทนเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง หรือรายชิ้นหรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจจะเป็นเงิน หรือเป็นสิ่งของก็ได้ ลูกจ้างแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่⁸

1. ลูกจ้างหน่วยงานราชการ หมายถึง ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนกลาง ในส่วนภูมิภาค หรือในต่างประเทศ ดังนั้น ลูกจ้างส่วนราชการ เช่น ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของรัฐบาล แบ่งได้ดังนี้⁹

1.1 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

1.2 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

⁸ มาตรฐานสถิติ. สภาพการทำงาน. 9 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=48&defiprodefId=611>.

⁹ กองการเจ้าหน้าที่. ลูกจ้างในส่วนราชการ. 14 มกราคม 2564 สืบค้นจาก

http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/per_lea/per_lea_1/per_lea_1-5.pdf.

1.3 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

2. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นต้น หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวงกรม หรือทบวงการเมือง ที่มีฐานะเท่าเทียม หรือรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมีทุนรวมอยู่ด้วยไม่เกินร้อยละห้าสิบ เช่น บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังนั้น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

2.2 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้าง

3. ลูกจ้างของเอกชน คือ ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชนหรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน เช่น ซักรีดเสื้อผ้า เลี้ยงเด็ก ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน เป็นต้น

4. นิยามความหมายเกี่ยวกับ “นายจ้าง”

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 นิยามความหมายคำว่า “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าการทำงานหรือการทำ

ผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

ดังนั้น “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

นายจ้างแบ่งออกเป็น 4 ประเภท¹⁰ ได้แก่

1. นายจ้างตัวจริง หมายถึง บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ซึ่งจะเป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลก็ได้

2 นายจ้างตัวแทน หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่นหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด

3. นายจ้างรับมอบ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตัวจริง หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างตัวแทน เช่น

3.1 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของงานทุกระดับ รวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว

3.2 ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด

3.3 ผู้ตรวจงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำ ไม่ว่าเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด

4. นายจ้างรับถือ หมายถึง ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงผู้ประกอบการดังกล่าว นอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้วยังเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมา ค่าแรงที่มาทำงานในกิจการของตนด้วย

1.2 หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

1.2.1 การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง อาจแบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง ถ้าเห็นว่าเป็นการทำให้นายจ้างได้เปรียบกว่าลูกจ้างเกินสมควร ศาลมีอำนาจที่จะสั่งให้

¹⁰ บริษัท สมบัติ ลิคัลป์ จำกัด. กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ. 26 ธันวาคม 2563 สืบค้นจาก

ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1

อีกทั้งนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงก็ตามโดยเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากลว่าด้วยความเท่าเทียม เว้นแต่จะมีเหตุอันสมควร ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15

“ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 โดยไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง

2.การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องของการนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เช่น กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างติดต่อกัน เนื่องจากนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 20 จึงกำหนดให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันไม่ว่าในแต่ละช่วงนั้น ลูกจ้างจะได้เข้าทำงานในตำแหน่งใดก็ตามและไม่ว่าในแต่ละช่วงเวลาจะมีระยะเวลาห่างกันเท่าใด นอกจากนี้กฎหมายยังได้มีการกำหนดวิธีการคิดคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างไว้ด้วย โดยให้นับรวมวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา 19

ลูกจ้างที่ต้องการจะดำเนินคดีในศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิของตน กฎหมายแรงงานบัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ ทำหน้าที่ที่จะฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีให้แก่ลูกจ้างได้ ตามมาตรา 8 และในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องหรือได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่นตามมาตรา 7¹¹

1.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพ อนามัยและมีความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและได้ค่าตอบแทนตามสมควร สามารถแบ่งได้ดังนี้¹²

¹¹ ชนินาถ ลีดส์. กฎหมายแรงงาน. ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน, หน่วยที่ 7, นนทบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ม.ป.ท.). หน้า 6.

¹² “เรื่องเดียวกัน”.

1.กฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับกับการจ้างงานของนายจ้างทุกคนที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป แต่ไม่ใช้กับหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือการจ้างงานที่มีกฎกระทรวงยกเว้นไม่ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายนี้

2.กฎหมายคุ้มครองแรงงานแบ่งการคุ้มครองใช้แรงงานออกเป็น 3 ประเภท คือ การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง และการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก

3.ค่าตอบแทนการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่ค่าจ้าง

4.การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ และรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

5.ค่าชดเชยแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ ค่าชดเชยเนื่องจากการเลิกจ้างในกรณีปกติ ค่าชดเชยพิเศษเนื่องกายนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อย้ายสถานประกอบการ ค่าชดเชยพิเศษเนื่องกายนายจ้างปรับปรุงกิจการ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้างเนื่องจากปรับปรุงกิจการ

กฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีหลายฉบับด้วยกัน ฉบับที่สำคัญประกอบด้วย กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างแรงงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนและหลักประกันการทำงานที่เหมาะสม

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยรวดเร็ว

กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน อันเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันกับลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม อันเป็นกฎหมายที่ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ทูพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน

และกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานอันเป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงาน เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานทางแพ่งทั้งปวง นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายแรงงานอีกหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

รวมไปถึงการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานอื่น ๆ เช่น แรงงานประมง คนประจำเรือและผู้รับงานไปทำที่บ้านอีกด้วย

1.3 การให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง

1.3.1 สิทธิมนุษยชน (Human Right)

สิทธิมนุษยชน (Human Right) หมายถึง สิทธิที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับ มีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่จะได้รับการรับรองทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ ไม่มีใครล่วงละเมิดได้ โดยจะได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น¹³

1.ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง สิทธิเฉพาะตัวที่มนุษย์ทุกคนควรจะมีสิทธิที่จะสงวนไว้ รักษาไว้ไม่ให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การที่จะถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับคามยุติธรรมจากรัฐ

2.สาเหตุที่มนุษย์จะต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วย่อมมีสิทธิในตัวเอง และมนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีเกียรติและศักดิ์ศรีทุกคน ถึงแม้มนุษย์ทุกคนจะมีฐานะความเป็นอยู่ไม่เท่ากันก็ตาม แต่ก็ไม่มีใครมีสิทธิที่จะกระทำต่อบุคคลอื่นโดยการล่วงละเมิดสิทธิอีกคนได้

3.หลักการสำคัญที่สุดของสิทธิมนุษยชน คือ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เอาไว้และกำหนดให้รัฐบาลส่วนราชการหน่วยงานของรัฐดำเนินการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม

4.การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

สิทธิมนุษยชน มีความหมายกว้างกว่า “สิทธิ” ตามกฎหมายกล่าวคือ กฎหมายที่รับรองซึ่งเป็นไปตามหลักกฎหมายในขอบเขตที่แคบในแง่ที่ว่าคนทุกคนจะมีสิทธิได้ต้องมีกฎหมายรับรองไว้เท่านั้น ถ้ากฎหมายไม่เขียนรับรองไว้ย่อมไม่มีสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิ แต่ในแง่ของ “สิทธิมนุษยชน” นั้น ขอบเขตของสิทธิมนุษยชนกว้างกว่า สิ่งที่กฎหมายรับรองดังกล่าวข้างต้น สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อมนุษย์นั้น จึงสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่

1) สิทธิพลเมือง ได้แก่ สิทธิในการใช้ชีวิตและร่างกายอย่างเสรีภาพและความมั่นคงในชีวิตไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้ายหรือฆ่า สิทธิในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ สิทธิในความเสมอภาค

¹³ ศาลรัฐธรรมนูญ. บทความเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน โดยดร.สุรัชย์ ศรีสารคาม. 1 กรกฎาคม 2564 สืบค้นจาก

ต่อหน้ากฎหมายสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการจับกุมหรือคุมขังโดยมิชอบ สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีในศาลอย่างยุติธรรมโดยผู้พิพากษาที่มีอิสระ สิทธิในการได้รับสัญชาติ เสรีภาพของศาสนิกชนในการเชื่อถือและปฏิบัติตามความเชื่อถือ

2) สิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการเลือกวิถีชีวิตของตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐในการดำเนินกิจการที่เป็นประโยชน์สาธารณะ เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเลือกตั้งอย่างเสรี เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ

3) สิทธิทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สิทธิในการมีงานทำ สามารถเลือกงานได้อย่างอิสระและได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน การได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างพอเพียง

4) สิทธิทางสังคม ได้แก่ สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิในการได้รับหลักประกันด้านสุขภาพของแม่และเด็ก จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเต็มที่ ได้รับความมั่นคงทางสังคม มีเสรีภาพในการเลือกคู่ครองและสร้างครอบครัว

5) สิทธิทางวัฒนธรรม ได้แก่ การมีเสรีภาพในการใช้ภาษาหรือสื่อความหมายในภาษาท้องถิ่นของตน มีเสรีภาพในการแต่งกายตามวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา โดยไม่มีใครมาบังคับ

ดังนั้น “สิทธิตามกฎหมาย” ถือเป็นสิทธิมนุษยชน เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถโอนไปให้บุคคลอื่นได้ และไม่มีใครสามารถแย่งไปจากเราได้ และสิทธิที่เป็นสิทธิมนุษยชนนั้นถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติระหว่างมนุษย์ เช่น การไปคบหาเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงมี หรือการที่บุคคลใดไม่ได้รับ “อาหาร” ที่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ ไม่ถือว่าใครทำผิดกฎหมาย แต่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง ที่รัฐบาลมีหน้าที่จะต้องจัดการให้คนในชาติได้รับอาหารอย่างพอเพียงแก่การมีชีวิตอยู่รอด อาจกล่าวได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นระบบคุณค่าในยุคปัจจุบันที่มนุษย์จึงใช้ในการจัดความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน เพื่อลดทอนสถานะการทำลายความเป็นมนุษย์ที่ดำเนินอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การเคารพสิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อีกทั้งในทางกลับกันการสร้างสันติภาพในสังคมก็เป็นเงื่อนไขอันจำเป็นในการพัฒนาสิทธิมนุษยชนในสังคมอีกประการหนึ่ง

1.3.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ

ตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย วางหลักไว้ว่า สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยนอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำกรนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นนั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนและไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

จากมาตราดังกล่าวเมื่อพิจารณาประกอบกับลักษณะทั่วไปของการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะทั่วไปที่สำคัญของการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลไม่ว่าจะเป็นการกระทำก้าวร้าวโดยเจตนาหรือมีการกระทำซ้ำ ๆ เกิดขึ้น ล้วนแต่มีลักษณะของการกระทำที่ผู้กระทำได้กระทำโดยเจตนาไม่ว่าจะโดยเปิดเผยหรือซ่อนเร้นเพื่อมุ่งกระทำต่อผู้ถูกกระทำให้ได้รับความเดือดร้อนหรือเกิดความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย ทรัพย์สิน ชื่อเสียง หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด

ดังนั้น เมื่อมีการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลเกิดขึ้นแล้ว ผลของการกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นแล้วนั้น ยังเป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพบางประการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย และสิทธิส่วนบุคคลที่ทุกคนพึงมี อาจแบ่งออกได้ดังนี้ เช่น

1) การกลั่นแกล้งรังแกทางกายภาพหรือทางร่างกาย ได้แก่ สิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

ตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย วางหลักไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกายจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้

ดังนั้น หากมีการกลั่นแกล้งรังแกในทางกายภาพเกิดขึ้น โดยผู้กระทำใช้กำลังที่เหนือกว่ากระทำต่อผู้ถูกกระทำ เช่น ตี ตะบอย ผลัก กักขังหน่วงเหนี่ยว หรือกระทำอนาจาร ย่อมถือได้ว่าผู้กระทำดังกล่าวได้ก้าวล่วงหรือกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งเป็นการกระทำ

ละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของผู้อื่น โดยชัดแจ้ง เป็นการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น ตบหัวคนอื่น

2) การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจาหรือการกลั่นแกล้งทางสังคมหรืออารมณ์ ได้แก่ สิทธิส่วนบุคคล

มาตรา 32 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้วางหลักไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ดังนั้น หากมีการกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา โดยผู้กระทำพูดจาเสียดสี หรือดูหมิ่น คำทอหยาบเกียรติผู้อื่น ย่อมถือได้ว่าผู้กระทำดังกล่าวได้ก้าวล่วงหรือกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งเป็นการกระทำละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น โดยชัดแจ้ง เป็นการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น คำเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

3) การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต ได้แก่ เสรีภาพในการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคล

มาตรา 34 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย วางหลักไว้ว่า สิทธิส่วนบุคคลกับเสรีภาพในการแสดงออกจะมีความเชื่อมโยงกัน ขอบเขตของการใช้สิทธิและเสรีภาพจะต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายทั้งนี้ เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้อย่างเหมาะสมและไม่ไปกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

ดังนั้น แม้ว่าบุคคลต่าง ๆ จะมีเสรีภาพในการแสดงออก แสดงความคิดเห็น พูด เขียน หรือพิมพ์ แต่ถ้าการใช้เสรีภาพเหล่านั้นไปกระทบกับสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่นก็อาจถูกจำกัดเสรีภาพดังกล่าวได้เช่นกันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น โพสต์ข้อความลงในเฟซบุ๊กคำทอหรือเสียดสีเพื่อนร่วมงานว่าใช้ตัวเข้าแลกกับตำแหน่ง

1.3.3 ความหมายของสิทธิส่วนบุคคล

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง สิทธิประจำตัวของบุคคล ประกอบด้วยสิทธิเสรีภาพในร่างกาย การดำรงชีวิต ความเป็นส่วนตัวซึ่งได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายมิให้ผู้อื่นมาล่วงเกิน

ความเป็นส่วนตัว คือ สถานะที่บุคคลจะรอดพ้นจากการสังเกต การรู้เห็น สืบความลับสันโดย ไม่สูงถึงกับบุคคลอื่น¹⁴ ความเป็นส่วนตัวเปรียบได้กับความงามในแง่ของความมีอยู่

¹⁴ ชูชีพ ปิณฑะศิริ. การละเมิดสิทธิส่วนตัว (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525. หน้า

กล่าวคือ เป็นขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ไม่ต้องต่อสู้ แข่งชิง เพื่อให้ได้มาซึ่งความงามนั้น และไม่ต้องพิสูจน์ว่าความงามนั้นมีอยู่จริงหรือไม่ สิทธิดังกล่าวมีอยู่ในตัวเราทุกคน โดยพื้นฐานของความเป็นมนุษย์

ความเป็นส่วนตัว จึงหมายถึง สิทธิในการกำหนดความเป็นตัวตนของตนเอง ในการดำเนินชีวิตและการติดต่อสื่อสารของตนเองกับผู้อื่น คำว่า “ความเป็นส่วนตัว” จึงมีการแปลความได้หลากหลายเช่นหมายถึง สิทธิที่จะแต่งงาน สิทธิที่จะทำแท้ง สิทธิที่จะเรียนภาษาอื่น สิทธิที่จะเป็นพวกร่วมเพศ สิทธิที่จะทดลองยาชนิดใหม่ในการรักษาโรค สิทธิในการมีชีวิตอยู่ สิทธิที่จะเลือกศาสนาและการเมือง สิทธิที่จะรับอุ้มท้องเป็นผู้ให้กำเนิดเด็กทารก¹⁵

ความหมายของ “สิทธิส่วนบุคคล” ยากที่จะจำกัดความ จึงจะต้องอาศัยแนวทางที่ประเทศต่าง ๆ ได้ยอมรับและคุ้มครองให้อยู่ในความหมายของสิทธิส่วนบุคคลโดยการศึกษาจากคำพิพากษาของศาลเป็นส่วนใหญ่ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว “สิทธิส่วนบุคคล” ได้แก่

1) สิทธิส่วนบุคคลภายนอก กล่าวคือชื่อเครื่องหมาย เครื่องหมายประจำตระกูล เครื่องหมายของสมาคม เครื่องแบบ หรือสัญลักษณ์ของสมาคม เครื่องหมายการค้าชื่อ และเครื่องหมายการค้าตรา ขอ บริษัท และหีบห่อสินค้า

2) สิทธิส่วนบุคคลตัวเกี่ยวกับเกียรติยศชื่อเสียง กล่าวคือ เกียรติยศชื่อเสียงส่วนตัว เกียรติยศชื่อเสียงทางวิชาชีพ หรือการค้า

3) สิทธิส่วนบุคคลเกี่ยวกับความลับ กล่าวคือ ความลับส่วนตัว สภาพจิตใจ สุขภาพชีวิต ครอบครัวความลับทางวิชาชีพ หรือการค้า ความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต การเปิดเผยหมายรัก ฟังโทรศัพท์ สิทธิในรูปภาพของตน สิทธิที่จะไม่ถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ

4) สิทธิส่วนบุคคลภายใน กล่าวคือ ชีวิตร่างกายอนามัย (การถูกรบกวนทางกาย) และจิตใจ (การถูกรบกวนจิตใจ) เสรีภาพในการกระทำและการทำงานตามใจสมัคร¹⁶

ภายในขอบเขตของ “ส่วนตัว” อธิบายโดยอลัน เวสต์ติน (Alan F. Westin) สามารถพิจารณาได้ใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1) การอยู่อย่างสันโดษ (Solitude) ซึ่งเป็นการมองในทางกายภาพก็เป็นการจำกัด การเข้าถึงโดยบุคคลภายนอก

2) ความลับเฉพาะบุคคล (Secrecy) คือข้อเท็จจริงที่สามารถรู้เห็นได้เฉพาะบุคคลบุคคลภายนอกหรือแม้กระทั่งสาธารณชนไม่สามารถเข้าร่วมรู้เห็นได้

¹⁵ “เรื่องเดียวกัน”.

¹⁶ ชูชีพ ปิณฑะศิริ, *การละเมิดสิทธิส่วนตัว*. หน้า 3-4.

3) การมีอิสระในการปกครองตัวเอง (Autonomy) คือบุคคลมีความสามารถในการคิด และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของตนการมีชีวิตที่เป็นอิสระปราศจากการควบคุมโดยรัฐถือว่าเป็นสถานะที่บุคคลอื่นหรือแม้กระทั่งรัฐก็ไม่สามารถเข้าไปก้าวก่ายรู้เห็นในการกระทำหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลในเรื่องส่วนตัวของบุคคลดังกล่าวได้

การจะพิจารณาเพื่อที่จะตัดสินว่าข้อเท็จจริงใดเป็นเรื่อง “ส่วนตัว” นั้นเป็นเรื่องของกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งเหตุการณ์หนึ่งเหตุการณ์ใดที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นเรื่องส่วนตัวในสังคมหนึ่ง แต่ในอีกสังคมหนึ่งอาจจะไม่ถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัวเลยก็อาจจะเป็นได้ แต่อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะสรุปขอบเขตของ “ความเป็นส่วนตัว” เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณา กล่าวคือ

- 1) เรื่องที่เกี่ยวกับเนื้อตัวร่างกายของบุคคล
- 2) เรื่องเกี่ยวกับทรัพย์สินของบุคคล
- 3) เรื่องเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ บุคคลในครอบครัวความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวเพศสัมพันธ์การเกิดหรือการตายของบุคคลในครอบครัว
- 4) เรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมเช่นแนวทางการดำเนินชีวิตการประกอบอาชีพหรือการติดต่อสื่อสาร
- 5) เรื่องเกี่ยวกับแนวความคิดทัศนคติความเชื่อในลัทธิศาสนาหรือลัทธิทางการเมือง
- 6) เรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่นความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านเพื่อนร่วมงานหรือภายในกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้น
- 7) เรื่องเกี่ยวกับกรณีอื่น ๆ ที่อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล

นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและแนวความคิดในการดำรงชีวิตของคนในสังคมหรือเบื้องต้นอาจจะพิจารณาจากแนวปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานของสังคมว่าถือเป็นเรื่องใดเป็นเรื่องส่วนตัวเรื่องใดเป็นเรื่องสาธารณะ¹⁷

¹⁷ นคร เสรีรักษ์, การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: ข้อเสนอเพื่อพัฒนาสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารในกระบวนการธรรมรัฐไทย (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548. หน้า 37-40.

2. ความหมายและรูปแบบการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2.1 ความหมายและรูปแบบของการถูกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป

การถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแก (Workplace bullying) ที่ปรากฏในรูปแบบอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลที่อ่อนแอกว่า จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการถูกลั่นแกล้งรังแกเพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมดังกล่าวต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของการถูกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์คมสันต์ เกียรติรุ่งฤทธิ์ นักจิตวิทยา ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล¹⁸ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกไว้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถจะสรุปออกเป็นแนวทางได้ดังนี้

พฤติกรรมของการกลั่นแกล้งรังแก หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นการกระทำแบบเดิมซ้ำ ๆ ในทางลบที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งจะกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดสิทธิ รุกราน หรือแสดงอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผลหรืออาจส่งผลให้บุคคลนั้นหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้รับบาดเจ็บและความทุกข์ทรมาน ความกลัวทางร่างกายและจิตใจ ทรัพย์สินส่วนบุคคลถูกทำลายได้รับความเสียหาย ตัวอย่างเช่น การตบตีชกต่อยเพื่อน การล้อเลียน การเลิกคบไม่ให้เพื่อนยุ่งด้วย ไม่กินข้าวด้วย ไม่เล่นกีฬาด้วยกัน ปล่อยข่าวลือให้ผู้อื่นเข้าใจผิด ทำให้ผู้ถูกรังแกได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจ รู้สึกผิด ละอาย หรือเสียหน้า รู้สึกโมโห มีความรู้สึกที่รุนแรงต่อผู้กระทำการกลั่นแกล้ง เป็นต้น¹⁹

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า “ สถานที่ทำงาน ” หมายถึง ที่ทำงาน²⁰ เช่น สถานที่ที่เราทำงาน ไม่ว่าจะป็นสำนักงานที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ หรือการ Work from home ที่บ้านก็เป็นสถานที่ทำงานเช่นกัน เพราะได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง และให้รวมถึงการปฏิบัติงานให้นายจ้างนอกเวลาทำงานด้วย

¹⁸ ประชาชาติธุรกิจ, การกลั่นแกล้งรังแก และ Cyberbullying, 1 กรกฎาคม 2564 สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/rama-health/news-385860>.

¹⁹ กิริติกานต์ วริวสุทินันท์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเด็กจากการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559, หน้า 6.

²⁰ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, สถานที่ทำงาน, 19 มกราคม 2564 สืบค้นจาก <https://dictionary.sanook.com/search/earch/dict-th-en-lexitron/สถานที่ทำงาน>.

กล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับเป็นการทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น การกระทำดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจะต้องเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง และให้หมายความรวมถึงระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้างอยู่นอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลางานด้วย²¹ ตัวอย่างเช่น การทำร้ายร่างกาย การกล่าวโทษทั้งที่เป็นความจริงหรือไม่ การทำลายทรัพย์สิน และการล่วงละเมิดสิทธิของผู้ถูกรกระทำโดยที่ผู้ถูกรกระทำไม่สามารถที่จะปกป้องตนเองได้เลย

2.1.2 รูปแบบของการถูกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป

การกลั่นแกล้งรังแกมีหลายรูปแบบที่สามารถสัมผัสได้ บางรูปแบบก็มองเห็นได้ชัดเจน ในขณะที่บางรูปแบบอาจละเอียดอ่อนกว่า การกลั่นแกล้งรังแกรูปแบบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ อาจแบ่งได้หลายรูปแบบดังนี้²²

1) การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย (Physical Bullying) เป็นการกระทำที่ผู้กระทำจะแสดงต่อผู้ถูกรกระทำโดยการใช้อวัยวะทางร่างกาย เช่น แขน ขา ทำการทุบตี ต่อย ตะ ขว้างปา ผลัก หรือดันหรือการแสดงออกทางท่าทาง เพื่อให้บุคคลอื่น ได้รับความบาดเจ็บเล็กน้อยหรือสาหัสได้

2) การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา (Verbal Bullying) เป็นการกระทำที่ผู้กระทำแสดงต่อผู้ถูกรกระทำโดยอาจใช้ถ้อยคำวาจา เช่น การใช้ถ้อยคำหยาบคาย คำทอ ต่อว่า ล้อเลียน เหยียดเย้ย ดุถูก หรือเหยียดหยาม เพื่อทำให้บุคคลอื่น ได้รับความเจ็บช้ำน้ำใจ อับอายขายหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจของผู้ถูกรกระทำ

3) การกลั่นแกล้งรังแกทางสังคม (Social Bullying) เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการรุกรานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล รวมทั้งเป็นการทำให้บุคคลคนหนึ่งเกิดการเข้าใจผิดกับอีกคนหนึ่งทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งถือเป็นการทำร้ายอารมณ์ความรู้สึก และจิตใจ เช่นเดียวกับการกลั่นแกล้งทางวาจา

4) การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Bullying) เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากการใช้คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ อีกทั้งสามารถเปิดเผยหรือแอบแฝงการกระทำการกลั่นแกล้งรังแกโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงฮาร์ดแวร์ เช่น การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที ข้อความเว็บไซต์ และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่นๆ การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาจเป็นในที่สาธารณะหรือในที่ส่วนตัวและบางครั้งก็รู้จักเฉพาะ

²¹ Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003, p. 15.

²² National Centre Against Bullying. *Types of bullying*. December 17, 2020.

เป้าหมายและบุคคลที่กลั่นแกล้ง ตัวอย่างเช่น การส่งข้อความ อีเมลหรือโพสต์รูปภาพหรือวิดีโอที่เป็นการล่วงละเมิดหรือขู่ข่มขู่ที่น่างรังเกียจ เขียนแบบผู้อื่นทางออนไลน์หรือใช้การเข้าสู่ระบบของพวกเขา

สรุปได้ว่า รูปแบบของการกลั่นแกล้งรังแกนั้นรวมถึงการกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น การทำร้ายร่างกาย การทำร้ายทางวาจา การทำลายทรัพย์สินต่าง ๆ ของผู้ถูกระทำให้ได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ก้าวร้าวรุนแรง และส่งผลให้เกิดความบอบช้ำทางจิตใจแก่ผู้ถูกระทำได้ทั้งสิ้น

จากนิยามความหมายของการถูกกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป สามารถนำมาปรับใช้ในที่ทำงาน โดยอยู่ในรูปแบบของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานหรือเรียกอีกอย่างว่า (Workplace bullying) โดยผู้กระทำมักจะเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือบางครั้งอาจอยู่ในรูปแบบของเพื่อนร่วมงานหรืออาจเป็นลูกค้ำของผู้ถูกระทำเองก็เป็นไปได้

ตัวอย่างการกระทำที่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแก (bullying) ในสถานที่ทำงาน เช่น

1. คำหยาบคายด้วยคำพูด ไม่ดีใช้คำพูดดูถูกถากถางล้อเลียนงานที่ทำผิดบ่อย ๆ คำคำหยาบต่อหน้าคนอื่นให้รู้สึกอับอาย
2. พูดเรื่องไม่จริงทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย สร้างเรื่องเพื่อกลั่นแกล้งจนทำให้ผู้ที่ถูกระทำดังกล่าวเกิดความเสียหาย
3. กดดันที่งานโดยสั่งงานที่ทำให้สำเร็จยาก สั่งงานยากจนทำให้ทำงานต่อไม่ได้
4. นำความลับส่วนตัวคนในสถานที่ทำงานมาเปิดเผยเพื่อสร้างความอับอาย
5. กลั่นแกล้งเพื่อที่จะให้งานไม่สำเร็จ เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาจนทำงานไม่เสร็จตามเป้าหมายหรือให้งานอื่นมาแทรกจนเกิดความสับสน
6. กดดันงานผ่านทางมือถือหรือโซเชียลมีเดีย สั่งงานโดยไม่สนเวลาวันหยุด ไม่ตอบไม่ได้ทั้งไลน์ส่วนตัวไลน์กลุ่มหรือทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ
7. การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ลวนลามด้วยคำพูดวาจาหรือการกระทำ
8. ข่มเหงทำร้ายร่างกายนำมาซึ่งความรุนแรงในที่ทำงาน
9. เล่นพรรคเล่นพวกกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้

จะเห็นว่าการกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่พบบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจเกิดขึ้นในลักษณะของการเลือกปฏิบัติลำเอียงหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแต่ละคนไม่เท่ากันซึ่งหลายครั้งเราก็เจอแบบไม่รู้ตัวด้วยซ้ำบางคนถึงขั้นไม่อยากไปทำงานและ

อยากลาออกเพราะต้องเจอกับพฤติกรรมดังกล่าวทุกวันซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตใจไม่น้อยเลยทีเดียว

ส่วนการกระทำที่ไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานแม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่พอใจก็ตาม²³ เช่น

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานแม้ว่าลูกจ้างจะไม่พอใจก็ไม่ถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานถ้านายจ้างประเมินอย่างสมเหตุสมผล

2. การลงโทษทางวินัยกรณีลูกจ้างประพฤติมิชอบนายจ้างย่อมมีอำนาจกระทำได้

3. ตักเตือนผลงานที่ไม่น่าพึงพอใจหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานนายจ้างสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสม

4. สั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องหรือตรงกับสายงาน

5. สั่งให้ลูกจ้างรักษาคุณภาพเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม

จากการกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางรายรู้สึกไม่พอใจหรือกระทบกระเทือนต่อจิตใจ แต่นายจ้างย่อมสามารถกระทำได้ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำอย่างเหมาะสมและเพียงพอและไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกหรือข่มเหงในที่ทำงาน

2.2 ความหมายและรูปแบบของการถูกกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber bullying)

การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแก โดยผู้กระทำจะทำการสื่อสารโดยที่จะทำการส่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ไปยังผู้ถูกรักษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและอารมณ์ อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิตได้อีกด้วย

2.2.1 ความหมายของการถูกกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต

พฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำต่อบุคคลอื่น โดยรูปแบบการกลั่นแกล้งรังแกกันมีทั้งการใส่ร้ายป้ายสี การใช้ถ้อยคำหยาบคายต่อว่าผู้อื่นหรือการส่งต่อข้อมูลลับ เพื่อทำให้ผู้อื่นเสียหายผ่านทางอินเทอร์เน็ต ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อความ คลิปวิดีโอ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อทำให้ผู้ถูกรักษาเกิดความรู้สึกอับอาย รู้สึกเจ็บปวด ได้รับผลกระทบทางจิตใจ²⁴

²³ Fairwork commission. *Anti-bullying jurisdiction*. December 7, 2020.

Retrieved from : www.fwc.gov.au.

²⁴ ประชาชาติธุรกิจ. *Cyberbullying การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์*, 17 มกราคม 2564 สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/columns/news-229510>.

การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตจึงเกิดได้หลายลักษณะ ทั้งการกระทำโดยการส่งข้อความ ภาพ เสียง หรือไม่ว่าจะเป็นทั้งภาพและเสียง หรือข้อมูลแบบอื่น ๆ โดยเน้นเฉพาะการกระทำที่เกิดจากการผ่านการใช้อินเทอร์เน็ตเท่านั้น และยังจำกัดเฉพาะการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้รับผลกระทบทางด้านอารมณ์หรือจิตใจ ให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกด้อยค่าและอับอาย

ในปัจจุบันด้านการสื่อสารด้วยการนำส่งข้อมูลคอมพิวเตอร์สามารถทำได้หลายลักษณะ และหลากหลายช่องทาง ทั้งการส่งข้อมูลผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, twitter, Instagram เป็นต้น ที่สามารถสื่อสารถึงบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง หรือการส่งข้อมูลสาธารณะที่บุคคลทั่วไปสามารถเห็นได้ การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตจึงสามารถทำได้ทั้งต่อบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง และเผยแพร่ให้สาธารณะชนพบเห็นได้

2.2.2 องค์ประกอบของการถูกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber bullying)

การให้นิยามความหมายของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตนั้นสามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้²⁵

1) การกระทำที่ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ดังนั้นการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตมีความแตกต่างจากการกลั่นแกล้งรังแกทั่วไป (Bullying) ที่เกิดขึ้นทางกายภาพ โดยการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตจะเน้นไปที่การใช้วาจา การใช้คำพูดล้อเลียน เป็นต้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตโดยจะมุ่งเน้นย้ำถึงลักษณะการกระทำโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ตัวอย่างเช่น การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตคือกรณีที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการกระทำพฤติกรรมที่จงใจจะทำซ้ำ ๆ และมุ่งร้ายด้วยเจตนาทำร้ายบุคคลอื่น²⁶ หรืออีกประการหนึ่ง หมายถึงการใช้อินเทอร์เน็ตโทรศัพท์เคลื่อนที่ หรืออุปกรณ์อื่นใด โดยมีเจตนาทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย²⁷

2) การกระทำที่ใช้ภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญของการกลั่นแกล้งรังแก เช่น ตัวอักษร ภาพถ่าย ข้อมูลต่าง ๆ บนอิเล็กทรอนิกส์ วิดีโอ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแม้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตจะแตกต่างจากการกลั่นแกล้งรังแกทางกายภาพที่ไม่ได้ใช้

²⁵ คณาธิป ทองรวีวงศ์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิบุคคลจากการกลั่นแกล้งรังแกออนไลน์ซึ่งนำไปสู่การฆ่าตัวตาย : ศึกษากรณีกฎหมายความปลอดภัยไซเบอร์, การประชุมวิชาการระดับชาติทางภาษาและการสื่อสารในหัวข้อ “นวัตกรรมกับความท้าทายทางภาษาและการสื่อสารในโลกไร้พรมแดน”, เมื่อวันที่ 3-4 กันยายน พ.ศ.2558, หน้า 3-4.

²⁶ Belsey, Bill. *The use of information and communication technologies to support deliberate, repeated, and hostile behavior by an individual or group, that is intended to harm others*, December 7, 2020.

Retrieved from : <http://www.cyberbullying.org/>.

²⁷ Hinduja Sameer and Patchin, Justin W, 2009, *Bullying Beyond the Schoolyard: Preventing and Responding to Cyber bullying*, U.S: Corwin Press.

เทคโนโลยีในการสื่อสาร แต่องค์ประกอบร่วมกันของการกลั่นแกล้งรังแกทางกายภาพและการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตก็คือ ผู้กระทำจะใช้ภาษาหรือสัญลักษณ์มาทำการกลั่นแกล้งรังแก

การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Bullying) มักจะเกิดขึ้นในรูปแบบของ “ข้อความหรือภาพ” จากการที่ได้เปรียบเทียบพฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกในโลกอินเทอร์เน็ตกับการกลั่นแกล้งรังแกที่เกิดขึ้นในโลกทางกายภาพ จะเห็นว่า จากเดิมที่ถูกจ้างในที่ทำงานมีการกลั่นแกล้งรังแกโดยกระทำการใด ๆ ให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกอับอายด้วยการกระทำทางกายภาพ เช่น ใช้ทำพุดดูถูก ส่อเสียด ก็เปลี่ยนมาเป็นกระทำดังกล่าวบนสื่อออนไลน์ เช่น²⁸

1) การกระทำโดยมีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งทำให้บุคคลอื่นได้รับผลกระทบทางด้านอารมณ์หรือจิตใจ การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตเป็นความพยายามที่จะขกตัวเองโดยการลดคุณค่าของบุคคลอื่น โดยผู้ทำการกลั่นแกล้งรังแกมุ่งประสงค์ที่จะยกระดับสถานะทางสังคมหรือความภาคภูมิใจของตนเอง โดยการทำให้ผู้อื่นอยู่ในสถานะที่แย่ การกลั่นแกล้งรังแกมักจะเกิดขึ้นในรูปแบบของข้อความหรือภาพ ซึ่งจะส่งผลทำร้ายจิตใจของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ

2) การกระทำที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ผู้กระทำเป็นลูกจ้าง หรือผู้ถูกกระทำเป็นลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งถูกทรมาณ ข่มขู่ ครอบงำ ทำให้อับอาย โดยบุคคลที่เป็นลูกจ้างด้วยกันเหยื่อของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต มักจะเป็นลูกจ้างที่ใช้อินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการกระทำของลูกจ้างที่อยู่ในที่ทำงาน รวมทั้งการกระทำนอกที่ทำงานแต่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง อย่างไรก็ตามนักวิชาการก็ยอมรับว่า ปัจจุบันจะเห็นว่ามี การกลั่นแกล้งรังแกที่กระทำต่อลูกจ้าง เช่น การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หรือมีการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต

3) การเชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารออนไลน์และการกระทำทางกายภาพ แม้ว่าโดยทั่วไปการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตจะเกิดขึ้นได้เฉพาะในสภาพแวดล้อมของการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต แต่บางกรณีอาจมีการบังคับให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งกระทำการใด ๆ รวมทั้งการกลั่นแกล้งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมจริงด้วย ตัวอย่างเช่น การบังคับให้บุคคลอื่นถอดเสื้อผ้าโดยผู้กลั่นแกล้งรังแกจะบันทึกวิดีโอไว้และเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์เพื่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย กรณีนี้อาจเรียกได้ว่า เป็นนิยามเชิงขยายของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต

นอกจากนี้ ในมุมมองสิทธิส่วนบุคคล (Right to privacy) พิจารณาได้ว่า การส่งข้อความเพื่อกลั่นแกล้งผู้อื่นทางอินเทอร์เน็ตนั้น เช่น ทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ก็เป็นการรบกวนความ

²⁸ Henderson, Andrew M. (2009), High-Tech Words Do Hurt: A Modern Makeover Expands Missouri's

เป็นส่วนตัวอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการติดต่อโดยผู้รับมิได้เรียกร้องหรือมิได้เชื้อเชิญ (Unsolicited contact)²⁹

จะเห็นว่าองค์ประกอบข้างต้นนั้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพิจารณา ความหมายและลักษณะของการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต ผลของการกลั่นแกล้งรังแกจาก การใช้ภาษาและการสื่อสารนั้น มักเกิดขึ้นกับทางด้านจิตใจและอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ถูกระทำ อันส่งผลต่อเนื่องไปยังวิถีชีวิตในมิติอื่น ๆ เช่น การทำงานในที่ทำงาน จนกระทั่งผลที่ร้ายแรงที่สุด คือ การจบชีวิตของตนเองด้วยการฆ่าตัวตาย หรือลาออกจากงาน รวมถึงมีปัญหาทางด้านจิตใจ

2.2.3 รูปแบบของการถูกกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต

การกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต มีรูปแบบที่หลากหลาย สามารถแบ่งรูปแบบที่สำคัญออกมาได้ 6 รูปแบบ ดังนี้คือ

1) การโจมตีโดยขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย

โดยเป็นการกระทำด้วยการโพสต์ข้อความคำทอ พุดจาต่อเสียด ให้อาย หรือขู่ทำร้าย ผ่านช่องทางการสนทนา หรือโพสต์อย่างโจ่งแจ้งในที่สาธารณะที่หน้าเครือข่ายสังคมของผู้ถูกระทำ เช่น แชทเฟซบุ๊กหรือไลน์มาว่าจะดักทำร้าย เมื่อเจอหน้ากันที่ทำงาน เป็นต้น

2) การคุกคามทางเพศแบบออนไลน์

โดยเป็นการกระทำด้วยการพุดจาคุกคามทางเพศผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ การบังคับให้แสดงกิจกรรมทางเพศผ่านกล้อง การส่งภาพหรือวิดีโอโป๊เปลือยมาให้โดยที่ผู้รับไม่ได้ต้องการ การแฉหรือตัดต่อภาพโป๊เปลือยไปโพสต์ในโซเชียลเพื่อให้ผู้ถูกระทำได้รับความอับอาย เป็นต้น

3) การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น

โดยเป็นการกระทำที่บุคคลอื่นทราบผ่านเครือข่ายสังคม ตัวอย่างเช่น ให้เพื่อนสมัครเฟซบุ๊กหรือไลน์ให้ กรณีนี้ก็อาจโดนรังแกด้วยการถูกสวมรอยใช้เฟซบุ๊กของตนเองโพสต์ข้อความหยาบคาย ให้อายบุคคลอื่น โพสต์รูปโป๊เปลือย วิดีโอลามก หรือแม้กระทั่งสร้างความเสียหายในรูปแบบอื่น ๆ

²⁹ คณาธิป ทองรวีวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว : ศึกษากรณีการรบกวนสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยธุรกิจขายตรง, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพมหานคร, 2553, หน้า 10.

4) การแบล็กเมลล์กัน

โดยเป็นการกระทำที่นำความลับหรือภาพลับของบุคคลอื่นมาเปิดเผยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เปิดเผยความลับหรือภาพลับไปอย่างกว้างขวาง หรือแม้กระทั่งใส่ร้ายป้ายสี ตัวอย่างเช่น แอบถ่ายภาพหลุมศพประจาน และแสดงความคิดเห็นอย่างเกินขอบเขต

5) การหลอกลวง

โดยมีทั้งการหลอกลวงให้หลงเชื่อ ให้ออกมานัดเจอเพื่อทำมิถิมีร้าย หรือแม้กระทั่งการหลอกลวงให้ผู้เสียหายโอนเงินไปให้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้เกิดการเสียหาย

6) การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ

โดยเป็นการกระทำที่ตั้งเพจแอนด์โจมตีบุคคลหนึ่งขึ้นมา จะมีการจับผิดทุกอิริยาบถ แล้วนำมาถกประเด็นให้เกิดความเสียหายต่อคนที่ตัวเองไม่ชอบหรือต้องการกลั่นแกล้ง หรืออาจมีการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นรู้สึกรังเกียจ และกีดกันให้ออกจากกลุ่มจากสังคมที่อยู่

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความหมายและรูปแบบของการกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไปและการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การกลั่นแกล้งรังแกเป็นการกระทำที่ผู้ถูกรกระทำได้รับความรู้สึกหวาดกลัว เกิดอับอาย และได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินต่าง ๆ โดยจะเป็นการกระทำในทางกายภาพ ตัวอย่างเช่น การทำร้ายร่างกาย การกล่าวโทษโดยใช้ถ้อยคำจาจ่าทอ ต่อว่า ล้อเลียน การทำลายทรัพย์สิน และการล่วงละเมิดสิทธิของผู้ถูกรกระทำโดยที่ผู้ถูกรกระทำไม่สามารถปกป้องตนเองได้เลย ส่วนการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตนั้น ความมุ่งหมายต่อผลการกระทำก็เป็นลักษณะเดียวกันกับการกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป แต่รูปแบบของการกระทำจะแตกต่างกัน โดยการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต จะเป็นการสื่อสารด้วยการนำส่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ลักษณะต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ วิดีโอ หรือเสียงต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจงทางสื่อออนไลน์ เน้นเฉพาะการกระทำที่เกิดผ่านการใช้บนอินเทอร์เน็ตเท่านั้น โดยมุ่งผลกระทบทางด้านจิตใจของผู้ถูกรกระทำ ทำให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกด้อยค่าและอับอาย รู้สึกหวาดกลัวหรือแม้กระทั่งรู้สึกไม่อยากมาทำงาน หรือต้องการที่จะลาออกจากการงาน ส่งผลกระทบหลายด้าน โดยที่ตัวผู้กระทำมีความรู้สึกสะใจ และชอบใจที่เห็นบุคคลที่อ่อนแอกว่าถูกตนเองกลั่นแกล้งหรือถูกรังแกไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือโรงเรียนหรือในที่สาธารณะต่าง ๆ ก็ตาม เป็นการกระทำที่ไม่สมควรอย่างยิ่ง ควรที่จะมีกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลและคุ้มครองบุคคลดังกล่าว

3. แนวคิดในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามในที่ทำงาน

3.1 ความหมายและรูปแบบของการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม (Harassment)

3.1.1 การล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไป

3.1.1.1. ความหมายของการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม

การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม (Harassment) หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำ³⁰

ดังนั้นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน (Workplace Harassment) หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำและอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงานได้

การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม มี 3 ประเภท ได้แก่ 1.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไป (Harassment) 2.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) 3.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต (Cyber harassment)

คำว่าสะกดรอยหรือเฝ้าติดตาม (Stalking) หมายถึง การติดตามผู้อื่นอย่างลับ ๆ เป็นการกระทำความผิดโดยการติดตามหรือเฝ้าอยู่ใกล้ผู้อื่น โดยมากมักไม่ให้ผู้นั้นรู้ตัว ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อรบกวนหรือคุกคามผู้นั้นหรือเพื่อเป็นการกระทำความผิดอย่างอื่นต่อไป เช่น ทำร้าย ทุบตี รวมถึงองค์ประกอบที่ว่า ผู้ที่ถูกติดตามนั้นต้องรู้สึกอึดอัด รำคาญใจ เกิดความกลัว หรือเป็นทุกข์กังวลถึงความปลอดภัยของตนหรือผู้อื่นที่ตนต้องรับผิดชอบ โดยมีเหตุอันควร บางนิยามได้กำหนดว่าการกระทำ เช่น การโทรศัพท์ไปหาผู้อื่นแล้วไม่ยอมพูดก็ถือเป็นการคุกคามด้วยเหมือนกัน³¹

พบว่าจากสถิติร้อยละ 25 ส่วนมากคุกคามตัวเหยื่อ อีกร้อยละ 8 มักจะคุกคามถึงบุคคลที่สาม และร้อยละ 33 มักจะคุกคามทั้งตัวเหยื่อและบุคคลที่สาม³² จากการสำรวจพบว่าการคุกคามนั้น

³⁰ UNHCR's. *Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority*, 17 มกราคม 2564 สืบค้นจาก [https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/\(UNHCR\)policy_on_harassment.pdf](https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf).

³¹ "Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, 8th ed. (St. Paul: Minn West ,2004), p.1440.

³² Mullen et al., 1999. "*Study of Stalker*" . 12 มกราคม 2564 สืบค้นจาก <http://ajp.psychiatryonline.org/cgi/content/full.156/8/1244>.

ไม่เพียงแต่สร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและชีวิตแต่ยังเป็นการรุกรานสิทธิส่วนตัวของเหยื่ออีกด้วย จะเห็นว่าการคุกคามเป็นปัญหาที่สร้างความรุนแรงมากขึ้น หากยังไม่มีมาตรการหรือกฎหมายเข้ามาแก้ไขปัญหาในเรื่องของการคุกคามจะเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในที่ทำงานและการใช้ชีวิตทั่วไป ซึ่งสามารถเกิดได้กับทุกคนทุกวัย

ดังนั้น ทุกคนมีสิทธิและหน้าที่สามารถกระทำได้แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายในขอบเขตและภายใต้กฎหมายและต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น แต่จากปัจจุบันการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปเพื่อความอยู่รอดทำให้เกิดการคุกคามหรือละเมิดสิทธิของผู้อื่นทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจจะกระทำ บางครั้งอาจจะเป็นการล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่นทั้งในที่ทำงานสังคม เป็นต้น แต่หากว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือได้รับผลกระทบก็อาจจะกระทำได้ด้วยวิธีการใกล้เคียงหรือแก้ไขการกระทำดังกล่าวได้ แต่หากการกระทำนั้นก่อให้เกิดการคุกคามสิทธิส่วนตัวของผู้อื่นด้วยแล้วนั้น ย่อมจะเข้าข่ายเป็นการคุกคามผู้อื่นต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดเป็นความผิด

3.1.1.2. รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม อาจแบ่งได้หลายรูปแบบดังนี้³³

1) การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยการกระทำ (Physical harassment) เป็นการกระทำการคุกคามหรือล่วงละเมิดโดยเกิดจากการกระทำนั่นเอง เช่น ทำร้ายร่างกาย สัมผัสตัวโดยไม่จำเป็น แสดงการกระทำอนาจาร ข่มขู่ หรือกระทำการใด ๆ ให้ผู้กระทำรู้สึกขยาดหน้า อับอาย หรือเสียหาย ถูกกีดกัน เป็นต้น

2) การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยวาจา (Verbal harassment) เป็นการกระทำที่ผู้กระทำแสดงต่อผู้ถูกระทำโดยการใช้อภัยคำวาจา เช่น การใช้คำพูดด่าทอ ข่มขู่ พูดคำหยาบคาย ด่าทอ ต่อว่า ล้อเลียน เยาะเย้ย ดูถูก หรือพูดวนลวน เพื่อทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความอับอายขยาดหน้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจของผู้ถูกระทำโดยตรง

3) การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยท่าทาง (Non verbal harassment) เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงออกด้วยท่าทาง เช่น จ้องมอง ฝืนปาก ซ้ำเล็งมอง ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกรำคาญ อึดอัดใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยการกระทำ ด้วยวาจา หรือด้วยท่าทาง ล้วนแต่สร้างความเสียหายต่อสภาพจิตใจและร่างกายของผู้ถูกระทำ หรืออย่างเบาอาจจะสร้างความรำคาญใจให้กับผู้ถูกระทำเป็นต้น

³³ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) *Discrimination and Harassment Policy*. 15 มกราคม 2564 สืบค้นจาก https://www.cpfworldwide.com/en/sustainability/policy/discrimination_and_harassment.pdf.

3.1.1.3 ลักษณะของบุคคลที่จะเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม

บุคคลที่จะตกเป็นผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามได้ มักจะมีลักษณะชอบแยกตัว หรือรู้สึกวุ่นวายใจ บุคคลเหล่านี้มักจะอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นและบ่อยครั้งที่พวกเขาถูกกระตุ้นทางด้านจิตใจ เกิดความสูญเสีย เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเหล่านี้มักจะก่อให้เกิดบุคคลดังกล่าวกลายเป็นผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามได้ กล่าวคือ³⁴

1. บุคคลที่มีพฤติกรรมกระล่วงละเมิดหรือการคุกคาม เนื่องจากเคยถูกปฏิเสธมาก่อน เป็นผู้ที่เคยมีความสัมพันธ์กับเหยื่อในฐานะคนรักหรือคนแอบรัก และไม่สมหวังหรือมีการยุติความสัมพันธ์ ทำให้ผู้คุกคามเกิดความแค้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจทำให้เกิดอันตรายแก่เหยื่อได้

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามและเหยื่อเคยเป็นคนรักกันมาก่อน แต่ต่อมาเหยื่อต้องการที่จะยุติความสัมพันธ์ลง แต่ตัวผู้กระทำไม่ต้องการเช่นนั้น ทำให้เกิดการฆ่าเหยื่อทิ้งได้

2. บุคคลที่มีพฤติกรรมกระล่วงละเมิดหรือการคุกคาม เนื่องจากต้องการที่จะแก้แค้น อาจเป็นบุคคลที่เหยื่ออาจรู้จักหรือไม่รู้จักมาก่อนก็ได้ โดยผู้คุกคามมักจะแก้แค้นเหยื่อที่เคยกดขี่ข่มเหง หลอกลวง หรือทำการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้คุกคามมาก่อน โดยอาจจะใช้วิธีข่มขู่ ทำลายข้าวของ หรือทรัพย์สิน การกระทำเหล่านี้มักจะไม่มีรุนแรงถึงขนาดที่จะอิงแก่ชีวิตได้ เพียงแค่ต้องการแก้แค้นคืนเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น นายจ้างของผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามมักจะชอบกดขี่ ข่มเหงผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามตลอดเวลา ในขณะที่ทำงาน จนวันหนึ่งผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามเองไม่สามารถทนต่อพฤติกรรมเหล่านั้นได้ จึงรู้สึกที่จะต้องการแก้แค้น จึงได้ทำการข่มขู่หรือทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง

3. บุคคลที่มีพฤติกรรมกระล่วงละเมิดหรือการคุกคาม เนื่องจากตนต้องการจะวางแผนเพื่อทำร้ายจิตใจหรือกระทำการอันมิควรทางเพศต่อเหยื่อ ซึ่งเหยื่อเองจะรู้จักหรืออาจไม่รู้จักผู้คุกคามมาก่อนก็ได้ โดยบุคคลเหล่านี้มักจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ หรือเป็นพวกที่มีทักษะในการเข้าถึงคนต่ำกว่าบุคคลทั่วไป

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามเคยเห็นเหยื่อที่ร้านกาแฟบ่อย ๆ และเกิดการอยากมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งกับเหยื่อ แต่เหยื่อไม่รู้ตัว จึงได้ทำการเฝ้าติดตามและล่วงละเมิดหรือคุกคามเหยื่อเพื่อหวังละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

³⁴ P. E. Mullen. *Type of Stalker and Stalking Patterns*. January 15, 2021. Retrieved from :

<http://www.sexualharassmentsupport.org/TypesofStalker.html>.

4.บุคคลที่มีพฤติกรรมกล่่วงละเมิดหรือการคุกคาม เนื่องจากมีความเชื่อผิด ๆ ว่าเหยื่อรักตนหรือชอบตน โดยมักจะคิดเข้าข้างตัวเอง แต่พอไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้คุกคามเกิดความรู้สึกเสียใจ จึงต้องการที่จะล่่วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อให้เกิดความกลัว

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามเข้าใจว่าการที่เหยื่อทำดีกับตน เพราะแอบชอบตน แต่ต่อมาเหยื่อไม่ได้สนใจหรือว่าการกระทำไม่เหมือนเดิม ทำให้ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามไม่พอใจ จึงทำการล่่วงละเมิดหรือคุกคามและข่มขู่เหยื่อเกิดความรู้สึกหวาดกลัว

5.บุคคลที่มีพฤติกรรมกล่่วงละเมิดหรือการคุกคาม เนื่องจากตนจินตนาการ โดยเชื่อว่าเหยื่อเป็นคู่แท้ของตน ซึ่งในความเป็นจริงผู้คุกคามและเหยื่อไม่เคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อน แม้ตัวเหยื่อจะได้พบปฏิบัติแล้วก็ตาม แต่ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามก็ไม่ยอมรับความจริง

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามเข้าใจว่าเหยื่อจะเป็นคู่แท้ของตน และได้เฝ้าติดตามเหยื่อมาตลอด สร้างความรำคาญใจให้แก่เหยื่อเป็นอย่างมาก และบ่อยครั้งที่เหยื่อปฏิบัติแต่ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามมักจะปฏิเสธความจริง แต่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ถือเป็นอันตรายอย่างร้ายแรง

ดังนั้น ลักษณะของบุคคลที่จะเป็นผู้กระทำการล่่วงละเมิดหรือการคุกคาม สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้หญิงมักจะเป็นอันตรายมากกว่าผู้ชาย และอาจเป็นเหยื่อจากอดีตคนรัก เพื่อนร่วมงาน หรือคนที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน หรือบางครั้งพฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดจากบุคคลที่จิตผิดปกติ และบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักในสังคม มักจะตกเป็นเหยื่อได้ง่ายกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป เช่น ดารา นักแสดง นักร้อง เน็ตไอดอล เป็นต้น³⁵ จากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นปัญหาสังคมที่ควรได้รับการแก้ไขและเอาผิดกับผู้กระทำการล่่วงละเมิดหรือการคุกคามดังกล่าว

3.1.1.4 ลักษณะของบุคคลที่มักจะตกเป็นเหยื่อ

บุคคลที่มักจะตกเป็นเหยื่อนั้น แท้จริงแล้วไม่ต้องการที่จะให้ตนตกเป็นเป้าหมายของผู้คุกคาม บางครั้งเหยื่อเองก็ไม่ทราบว่าตนกำลังถูกเฝ้าติดตามอยู่นั่นเอง บุคคลที่จะตกเป็นเหยื่อได้ มักจะมีลักษณะดังนี้

1.บุคคลทั่วไป สามารถถูกล่่วงละเมิดหรือคุกคามหรือตกเป็นเหยื่อได้ โดยเกิดจากการกระทำของตนเองที่เคยมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งกับผู้คุกคามมาก่อนหรือเคยรู้จักกันมาก่อนก็ได้ เช่น เหยื่อเคยทำงานที่เดียวกับผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคาม และชอบทำการข่มขู่และมักใช้งานหนัก เมื่อไรก็ตามที่ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามมีโอกาสแก้แค้น ก็มักจะใช้โอกาสนั้นในการคุกคามเหยื่อ

2.บุคคลที่มีชื่อเสียง บุคคลเหล่านี้มักจะตกเป็นเหยื่อได้ง่ายมากกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป เพราะมักจะมีหน้าตาที่ดีและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ทำให้ผู้ล่่วงละเมิดหรือคุกคามอยากที่จะทำการ

³⁵ P. E. Mullen. *Type of Stalker and Stalking Patterns*. Page 288.

ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิดหรือคุกคามในรูปแบบอื่นทั่วไป เช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามซึ่งชอบตัวเหยื่อที่เป็นนักแสดงสาวชื่อดัง แต่นักแสดงสาวไม่ได้รู้จักเหยื่อแต่อย่างใด เมื่อไรก็ตามที่ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามเข้าไปจับมือหรือตามแอบถ่ายรูปของเหยื่อ จนทำให้เหยื่อเกิดความหวาดกลัว

สรุปได้ว่า บุคคลธรรมดาหรือบุคคลที่มีชื่อเสียง ทุกคนล้วนตกเป็นเหยื่อได้ทั้งสิ้น โดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นเพศหญิงเท่านั้น เพศชายก็สามารถที่จะตกเป็นเหยื่อได้เช่นเดียวกัน สมควรแล้วที่จะมีการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามดังกล่าวเพื่อไม่ให้ผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือการคุกคามได้ใจหรือเกิดการกระทำที่ไม่กลัวความผิดนั้น

3.1.1.5 ผลกระทบที่ได้รับจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามเป็นการกระทำที่ไม่ได้เกิดจากสถานการณ์เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เหยื่อเกิดความรู้สึกหวาดกลัว และมีผลทำให้เหยื่อถึงขั้นเป็นโรคจิตได้ เพราะจะเกิดความระแวงอยู่ตลอดเวลา ไม่เพียงแต่จะมีผลทางด้านอารมณ์เท่านั้นแต่ยังส่งผลไปถึงสภาพร่างกายของเหยื่ออีกด้วย ส่งผลให้ครอบครัวหรือคนที่อยู่รอบตัวของเหยื่อเกิดความวิตกกังวลและหวาดระแวงไปด้วย สามารถแยกผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่เหยื่อได้รับทางด้านจิตใจและร่างกายได้ดังนี้

ผลกระทบที่เหยื่อจะได้รับทางด้านจิตใจ³⁶

1. เกิดความสับสนในตัวเอง
2. เกิดการโทษตัวเอง
3. มีอาการเสียน้ำและรู้สึกเป็นกังวล
4. ใช้จ่ายเงินมากขึ้น
5. มั่นใจน้อยลง
6. โมโหหรือรู้สึกรุนแรงต่อผู้คุกคาม
7. สับสนตนเอง
8. รู้สึกไม่ปลอดภัย
9. แยกตัวออกห่างจากผู้อื่น
10. อยากฆ่าตัวตาย

ผลกระทบที่เหยื่อจะได้รับทางด้านร่างกาย³⁷

³⁶ Social site. *CyberStalking: menaced on the internet*. 15 มกราคม 2564 สืบค้นจาก https://web.archive.org/web/20060503192921/http://www.sociosite.org/cyberstalking_en.php

³⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

1. ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ
2. เกิดปัญหาเรื่องระบบสืบพันธุ์
3. รู้สึกเหนื่อย
4. มีปัญหาเรื่องระบบทางเดินอาหาร
5. รู้สึกอยากอาหารน้อยลง
6. ร่างกายอ่อนเพลียและป่วยบ่อย
7. หัวใจเต้นแรงและเหงื่อออกง่าย
8. อาจรักษาตนเองหรือความเครียดด้วยสุราหรือยาเสพติด
9. เกิดภาพหลอน
10. พุดจาไม่มีสติ

3.1.2 การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

3.1.2.1 ความหมายของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

ตามคำนิยามในพจนานุกรมของ Cambridge อธิบายไว้ว่า “harassment” คือ การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม กีดกัน ข่มขู่ ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกระทำในด้านร่างกายหรือจิตใจ และให้รวมถึงการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศด้วย

ส่วน “Cyber” คือ การกระทำที่เกิดขึ้นบนโลกออนไลน์ ดังนั้น Cyber harassment เป็นพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตเพื่อกีดกัน ข่มขู่ ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกระทำในด้านร่างกายหรือจิตใจ และให้รวมถึงการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศด้วย ตัวอย่างเช่น ผู้กระทำการกระจายข่าวลือเรื่องการร่วมเพศ หรือนินทาผู้ถูกระทำด้วยความบนสื่อออนไลน์ การโพสต์แสดงความคิดเห็นทางเพศภาพหรือวิดีโอลามกบนสื่อออนไลน์ ส่งข้อความและภาพลามกผ่านข้อความ กดดันให้คนอื่นมีส่วนร่วมในการส่งข้อความลามกนั้น

วิธีป้องกันตัวเองจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต มีดังนี้³⁸

1. เว้นการโพสต์ข้อมูลลงบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการบ่งบอกว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ที่ไหน เช่น การถ่ายรูปลงโซเชียลว่าเราไปพักอยู่ที่หัวหิน จะทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทราบว่าเราอยู่ที่ไหน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ที่ประสงค์ร้ายตามมายังสถานที่ที่เราอยู่ และป้องกันอันตรายที่จะมาถึงตัว

³⁸ บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). ใช้โซเชียลอย่างมีสติ ถ้าไม่อยากโดน Cyberstalking. 12 มกราคม 2564 สืบค้นจาก <https://www.catcyfence.com/it-security/article/what-is-cyberstalking/>.

2. ควรตั้งค่าความเป็นส่วนตัวในข้อมูลบัญชีบนอินเทอร์เน็ต ป้องกันมิให้บุคคลที่เราไม่รู้จักบนโลกออนไลน์ ล้วงรู้ความลับหรือข้อมูลส่วนตัวของเรา รวมทั้งป้องกันไม่ให้บุคคลภายนอกทราบว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ที่ไหน

3. ใช้ความระมัดระวังในการลักลอบบัญชีข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต เนื่องจากบางครั้งที่เราไปใช้คอมพิวเตอร์สาธารณะ เราอาจจะลืมออกจากระบบ ทำให้มีข้อมูลของเราหลงเหลืออยู่ในคอมพิวเตอร์ของสาธารณะ

4. ออกจากระบบบัญชีบนอินเทอร์เน็ตทุกครั้ง หลังจากที่ไม่ได้ใช้งาน ไม่ว่าจะใช้คอมพิวเตอร์ที่ไหนก็ตาม

5. ควรเปลี่ยนรหัสผ่านอยู่บ่อย ๆ และควรตั้งรหัสที่ไกลจากข้อมูลของเรา เพื่อป้องกันการคาดเดาข้อมูล

6. อย่าแชร์รหัสผ่านบัญชีออนไลน์ต่าง ๆ ให้คนที่รู้จักทราบ เพราะบางครั้งอาจจะเป็นภัยในภายหลังได้

ดังนั้น การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตมักจะทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามมีอำนาจเหนือกว่าตัวเหยื่อและก็มีโอกาสที่ดีกว่า เพราะไม่ว่าผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามจะอยู่ที่ไหน ห่างไกลแค่ไหนก็สามารถที่จะล่วงละเมิดหรือคุกคามตัวเหยื่อ โดยใช้ข้อมูลและสื่อบนอินเทอร์เน็ตทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามเหยื่อได้ ทั้งนี้จากการที่ไม่เปิดเผยหรือไม่สามารถระบุตัวตนหรือแหล่งที่มาของการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามดังกล่าวได้ ก่อให้เกิดการชะล่าใจ และทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามได้ใจ กระทำผิดซ้ำ ๆ แบบนั้นอีก รวมถึงตัวเหยื่อเองก็เกิดความกลัวและกังวลขึ้น มีผลต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

3.1.2.2 รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต (Cyber harassment) มีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการล่วงละเมิดหรือการคุกคามผ่านการสนทนาหรือส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือไวรัส โดยทำการส่งข้อมูลหรือข้อความเดิมซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง และวิธีที่มักจะพบเจอได้บ่อย ๆ นั้นคือการโพสต์ข้อความในทางที่สร้างความเสียหายให้กับเหยื่อหรืออาจเป็นการสร้างข้อมูลเท็จที่ทำให้เหยื่อได้รับความเสียหายผ่านข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตต่อบุคคลอื่น หรือบางครั้งเกิดการโต้ตอบเกิดขึ้น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามก็จะทำการแกะรอยจาก IP Address ของเหยื่อเพื่อที่จะได้ทราบว่าเหยื่อมีที่อยู่หรือมีที่ทำงานสถานที่ใด

2. รูปแบบนี้มักจะเกิดขึ้น โดยการกระทำโดยตรงของผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามถึงตัวเหยื่อ ซึ่งส่วนมากจะเป็นการส่งข้อความบนอินเทอร์เน็ตถึงตัวเหยื่อโดยตรง ทำให้เหยื่อรู้สึกถึงภัยที่

อยู่ใกล้ตัวมากขึ้นการกระทำเช่นนี้ถือเป็นการข่มขู่เหยื่อ โดยการส่งข้อความในทางที่หยาบคาย หรือ อาจจะเป็นสื่อในทางลามกอนาจาร โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้เหยื่อตกอยู่ในภาวะหวาดกลัว

3. รูปแบบนี้จะเป็นการขูข่มปลุกปั่นให้ร้ายเหยื่อต่อบุคคลที่สามอันจะก่อให้เกิดการเกลียดชัง โดยการให้ข้อความที่เป็นการให้ร้ายแก่เหยื่อให้ผู้อื่นเข้าใจผิด จากการล่วงละเมิดหรือคุกคามดังกล่าวส่วนมากจะเป็นเรื่องของการให้ใส่ความ ทำให้เกิดการอับอาย มักจะเกิดขึ้นกับเหยื่อหรือแม้กระทั่งทำให้เหยื่อถูกคุกคาม บางครั้งผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามจะทำการปลอมเป็น ผู้ถูกกระทำ เพื่อแกล้งทำให้บุคคลที่สามเข้าใจผิดคิดว่าเป็นตัวของผู้ถูกกระทำ มาทำให้ตัวผู้ถูกกระทำเสื่อมเสีย ตัวอย่างเช่น นายคำโพสต์ข้อความลงในโซเชียลว่านางสาวแดงต้องการมีเพศสัมพันธ์กับผู้ชายผิวดำ ประกอบกับการใช้ชื่อของนางสาวแดงในการโพสต์ และใส่ชื่อที่อยู่พร้อมเบอร์โทรศัพท์ของนางสาวแดงให้ไว้ ทำให้ผู้ที่ผ่านมาพบเห็น โดยเฉพาะบุคคลที่สาม เข้าใจว่าเป็นนางสาวแดงเองที่มาทำการโพสต์ จึงได้โทรศัพท์ไปหานางสาวแดงตามที่ให้เบอร์โทรศัพท์ไว้ เมื่อนางสาวแดงรู้เรื่องเข้าก็เกิดความวิตกกังวล และระแวงว่าจะมีภัยอันตรายอย่างอื่นเกิดขึ้นกับตนหรือไม่ หรือบางครั้งอย่างเบาอาจแค่สร้างความรำคาญให้กับผู้ถูกกระทำนั่นเอง

3.1.2.3 ผลกระทบที่ได้รับจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตเกิดขึ้นได้โดยการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือ ในการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามเหยื่อ เพื่อให้เหยื่อเกิดผลกระทบทางด้านร่างกายหรือจิตใจ รวมถึงอารมณ์ของเหยื่อ และในกรณีอย่างเบาอาจแค่สร้างความรำคาญใจให้กับตัวเหยื่อเท่านั้น เช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงเหยื่อวันละหลาย ๆ ข้อความสร้างความรำคาญใจให้กับเหยื่ออย่างมาก หรืออาจจะเป็นข้อความที่เป็นตัวไวรัสเมื่อไรที่เหยื่อกดดูข้อความนั้น จะได้รับไวรัสดังกล่าวและสร้างความเสียหายให้กับคอมพิวเตอร์ บางครั้งข้อมูลของเหยื่อที่อยู่ในคอมพิวเตอร์อาจจะถูกทำร้ายหรือหายไป หรืออย่างน้อยที่สุดอาจจะแค่สร้างความรำคาญใจให้เหยื่อโดยการที่เหยื่อจะต้องมาคอยนั่งลบข้อความเดิม ๆ ซ้ำ ๆ

ผลกระทบที่ได้รับจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

1. ทำให้เหยื่อเกิดความรำคาญ
2. สร้างความเสียหายให้กับเหยื่อ
3. ทำให้เหยื่อเกิดการวิตกกังวลใจ
4. เกิดภัยคุกคามได้ง่าย
5. เสื่อมเสียชื่อเสียง

ดังนั้น ผลกระทบที่ร้ายแรงที่สุดคือการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตที่สร้างความเสียหายกับชีวิตจริงของเหยื่อ เนื่องจากทำให้ตัวเหยื่อนั้นเกิดความเครียด หวาดระแวงถึง

อันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับตัวเองได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อชื่อเสียงของเหยื่อ หรือทำให้ถูกผู้อื่นดูหมิ่น เกลียดชังจากคนทั่วไป เพราะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ต เป็นการโพสต์ข้อความที่สามารถทำให้เห็นข้อความได้ง่ายกว่า และรวดเร็วกว่า จะเห็นว่าเกิดผลเสียมากมายจากการกระทำดังกล่าวนี้

3.1.3 ลักษณะความแตกต่างระหว่างการล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต จะพบว่ามีความคล้ายคลึงกันทั้งทางด้านเนื้อหาและเจตนาซึ่งรวมถึงความต้องการของผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามเองที่ต้องการจะใช้อำนาจบังคับเหยื่อ ควบคุมเหยื่อรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามข่มขู่ที่นำไปสู่การกระทำที่เพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น แต่ถึงแม้จะมีความคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีความแตกต่างที่พบเห็นได้ดังนี้

1. ผู้ที่ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตจะสามารถทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อหลายรายได้ในเวลาเดียวกัน เนื่องจากสื่อทางอินเทอร์เน็ตเป็นระบบการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขต บุคคลทั่วไปสามารถส่งต่อข้อความได้ทันที โดยไม่ทราบว่าจะข้อความนั้นได้รับมาจากใคร นอกจากนี้เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ LINE เป็นต้น สามารถส่งข้อความโต้ตอบได้ทันที และเครื่องมือสื่อสารทางเว็บไซต์อื่น ๆ และนอกจากนี้ยังสามารถใช้เวลาเพียงไม่นานในการส่งต่อและขยายวงกว้าง ซึ่งจะเห็นว่าแตกต่างจากการล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไปซึ่งจะสามารถแผ่หลายได้ช้ากว่าและขยายวงกว้างได้น้อยกว่า

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามแบบทั่วไปต้องการที่จะข่มขู่เหยื่อด้วยการโทรศัพท์ไปหาเหยื่อต้องการให้เหยื่อเกิดความกลัว แต่การที่ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามจะทำให้เหยื่อเกิดความกลัวหรือเกิดความรำคาญใจ ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามจะต้องโทรศัพท์หลาย ๆ ครั้งติดต่อกัน ซึ่งจะเป็นการใช้เวลาค่อนข้างนานและช้ากว่า ต่างจากผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตซึ่งสามารถคัดลอกข้อความเหล่านั้น และส่งให้แก่เหยื่อทีละหลาย ๆ ครั้งได้ และสามารถกระทำได้ง่ายและค่อนข้างใช้เวลาน้อยกว่า และยังเพิ่มความรุนแรงของการล่วงละเมิดหรือคุกคามดังกล่าวได้ง่าย

ตัวอย่างการล่วงละเมิดหรือคุกคามในที่ทำงาน ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามต้องการที่จะให้เหยื่อลาออกจากงาน ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามมักจะส่งข้อความล่วงละเมิดหรือคุกคามและข่มขู่แล้วสอดไส้ที่โต๊ะทำงานเป็นจำนวนหลาย ๆ ครั้งติดต่อกัน เพื่อให้เหยื่อเกิดความหวาดกลัวว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองในทางร่างกายหรือทรัพย์สิน แต่ค่อนข้างที่จะใช้เวลานาน แต่หากผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตสามารถโพสต์ข้อความหรือส่งต่อข้อความเกี่ยวกับตัวเหยื่ออย่าง

กว้างขวางออกไป ทำให้ตัวเหยื่อเกิดความกลัว ซึ่งจะใช้เวลาไม่นานและส่งต่อได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นแล้วการกระทำดังกล่าวจึงเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น ทำให้การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตเป็นตัวอย่างไม่ดีแก่เยาวชนอีกด้วย

2. ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตสามารถทำการหลอกให้บุคคลที่สามที่ไม่ได้เกี่ยวข้องได้ทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่นแทนได้ง่ายกว่า โดยการที่ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามได้ส่งข้อความหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในนามของเหยื่อโดยให้เบอร์โทรศัพท์หรือที่อยู่ถึงกลุ่มคนติดยาหรือพวกโรคจิตอนาจาร และเหยื่อที่โดนกระทำดังกล่าวจะทราบก็ต่อเมื่อได้รับโทรศัพท์ข่มขู่จากบุคคลดังกล่าว

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามต้องการที่ให้เหยื่อได้รับการล่วงละเมิดหรือคุกคามจากผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง โดยการให้ชื่อของเหยื่อพิมพ์ข้อความลงในโลกออนไลน์ว่า “ผู้ใดต้องการที่จะมีเซ็กซ์หนุ่ม สามารถติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ หรือที่อยู่ ทำให้บุคคลที่เห็นข้อความดังกล่าวเกิดการอยากลองและได้ทำการโทรศัพท์มาหาเหยื่อหรือบางครั้งอาจจะมาหาเหยื่อตามที่อยู่ทำให้ไว้ เพราะเข้าใจว่าเหยื่อเป็นคนลงข้อความดังกล่าวไว้เอง แต่ถ้าที่จริงแล้วผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตแฝงตัวในนามของเหยื่อ ซึ่งการกระทำดังกล่าวมักจะทำให้ตัวเหยื่อเกิดความรู้สึกหวาดกลัวได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจะเห็นว่าการหลอกให้บุคคลที่สามที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามเหยื่อจะสามารถทำได้ง่ายกว่าผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามแบบทั่วไป และส่งผลกระทบต่ออย่างมาก”

3. ผู้คนส่วนมากมักจะเข้าใจว่าผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตมีความอันตรายน้อยกว่าผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามแบบทั่วไป เพราะผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามแบบทั่วไปใกล้ชิดกับตัวเหยื่อมากกว่า แต่ที่จริงแล้วการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตทำให้การตัดสินใจและการยับยั้งชั่งใจน้อยกว่า เพราะมันสามารถกระทำได้ง่ายและไม่เสียเวลา นอกจากนั้นการไม่เปิดเผยข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตมักจะทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามสามารถแฝงตัวและเฝ้าติดตามการกระทำของเหยื่อ โดยที่เหยื่อไม่รู้ถึงภัยที่จะเกิดกับตัวเองเลย

ตัวอย่างเช่น ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตสืบทราบมาว่าเหยื่อแอบคบชู้กับสามีของตน ทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตสามารถเฝ้าติดตามข้อมูลของเหยื่อได้ทางข้อมูลอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook Instagram Tiktok เป็นต้น โดยที่เหยื่อไม่รู้ว่ามิใครบางคนแอบเฝ้าติดตามพฤติกรรมของตนอยู่ สามารถที่จะทำให้ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตทราบว่ายี่ห้อกำลังทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร เป็นต้น

ดังนั้น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ตเป็นสิ่งที่น่ากลัวและผู้กระทำสามารถล่วงละเมิดหรือคุกคามเหยื่อได้ตลอดเวลา เพียงแค่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตก็สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

และสามารถส่งข้อมูลซ้ำ ๆ ได้ อีกทั้งยังสามารถปกปิดตัวตนได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถปลอมเป็นบุคคลที่สามหรืออาจใช้บุคคลที่สามที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามแทนตนได้อย่างง่ายดาย ผู้วิจัยเห็นว่าการล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตเป็นอาชญากรรมอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความรุนแรงและยังสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่ตัวเหยื่อ ไม่ว่าเหยื่อจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงและไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็สามารถตกเป็นเหยื่อได้อย่างง่ายดาย ควรมีการศึกษากฎหมายต่างประเทศและกฎหมายของไทยว่ามีมาตรการหรือกฎหมายใดที่จะสามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าว หรือเป็นการแก้ไขได้อย่างทันทั่วถึง และจับผู้กระทำผิดดังกล่าวมาลงโทษเพื่อให้ไม่เกิดการกระทำซ้ำอีก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการล่วงละเมิดหรือคุกคามแบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต ตามตารางที่ 2.1 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 : เปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไปและการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

	การล่วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไป	การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต
1.ความหมาย	หมายถึง การกระทำต่อบุคคลหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านอารมณ์หรือร่างกาย เป็นการกระทำที่สร้างความรำคาญ รบกวนจิตใจและล่วงละเมิดบุคคลอื่น	หมายถึง การกระทำต่อบุคคลหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านอารมณ์หรือร่างกาย เป็นการกระทำที่สร้างความรำคาญ รบกวนจิตใจและล่วงละเมิดบุคคลอื่น แต่เป็นการใช้อินเทอร์เน็ตในการกระทำดังกล่าวหรือผ่านทางข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	การล้วงละเมิดหรือการคุกคามแบบทั่วไป	การล้วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต
2.รูปแบบและวิธีการ	<p>1.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อได้ซ้ำกว่า</p> <p>2.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อได้แคบกว่า เพราะกว่าจะส่งต่อหรือคนอื่นรู้ต้องใช้เวลาานาน</p> <p>3.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อต่อคนต้องใช้เวลาานานเพราะไม่สามารถส่งข้อความได้ที่ละหลาย ๆ คนหรือหลาย ๆ ครั้งในเวลาเดียวกันได้</p>	<p>1.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อได้เร็ว</p> <p>2.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อได้กว้างขวาง</p> <p>3.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามสามารถล้วงละเมิดหรือคุกคามหรือข่มขู่เหยื่อได้หลายรายในเวลาเดียวกัน</p>
3.ผู้เกี่ยวข้อง	<p>1.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคาม</p> <p>2.ผู้ถูกล้วงละเมิดหรือคุกคาม (เหยื่อ)</p> <p>3.บุคคลที่สาม (เป็นไปได้ยากกว่าการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางอินเทอร์เน็ต)</p>	<p>1.ผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคาม</p> <p>2.ผู้ถูกล้วงละเมิดหรือถูกคุกคาม (เหยื่อ)</p> <p>3.บุคคลที่สาม (โดนผู้ล้วงละเมิดหรือคุกคามหลอกให้ทำแทนตน)</p>
4.ผลกระทบ	ทำให้เหยื่อเกิดความรำคาญใจหรือเกิดความกลัวต่อชีวิตหรือทรัพย์สิน	สร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงและทำให้เหยื่อเกิดความกลัวทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ

3.2 ลักษณะความแตกต่างระหว่างการถูกลั่นแกล้งรังแกกับการล่วงละเมิดหรือการ

คุกคาม

จากการที่ได้ศึกษากรณีการถูกลั่นแกล้งรังแก (Bullying) กับการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม (Harassment) จะพบว่ามีความคล้ายคลึงกันทั้งทางด้านเนื้อหาและเจตนาซึ่งรวมถึงความต้องการของผู้กระทำเองที่ต้องการจะใช้อำนาจบังคับบุคคลที่อ่อนแอกว่า รวมถึงการล่วงละเมิดหรือการคุกคามก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายของ “workplace violence” ไว้ว่า “การกระทำใด ๆ อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตามของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกเสียใจ (hurt) คุกคาม (threatened) อับอาย (humiliated) หรือบาดเจ็บ (injured)

ส่วน “workplace harassment” จะเน้นไปที่ลักษณะต่าง ๆ ของการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งในการทำงาน เช่น ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง หัวหน้า งานหรือลูกค้า โดยทั่วไปความหมายของการถูกลั่นแกล้งจะมีหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ลักษณะของการกระทำที่ผู้ถูกรกระทำไม่ชอบ (unwelcome) หรือ ไม่ต้องการให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น (unsolicited) ที่พบบ่อยก็คือการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (sexual harassment)

สำหรับการถูกลั่นแกล้งรังแก (bullying) เป็นหนึ่งในพฤติกรรมก้าวร้าวที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับจากบุคคลอื่นซ้ำ ๆ ทำให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกอับอาย ซึ่งมักจะเกิดกับคนที่อ่อนแอกว่าคนอื่น ๆ โดยในแง่ของการทำงาน จะพบว่าร้อยละ 18 ของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นผลมาจากปัญหาการถูกลั่นแกล้งรังแก และปัญหาดังกล่าวยังเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดงานของคนงานเป็นระยะเวลานาน ๆ (ตั้งแต่ช่วงเวลา 2 สัปดาห์ขึ้นไป)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการถูกลั่นแกล้งรังแกกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ตามตารางที่ 2.2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 : เปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างระหว่างการถูกกลั่นแกล้งรังแกกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม

	การถูกกลั่นแกล้งรังแก (Bullying)	การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม (Harassment)
1.ความหมาย	หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับเป็นการทำให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีอำนาจเหนือกว่าผู้อื่น การกระทำดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง	หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งรวมถึงการคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียว หรือการกระทำซ้ำ
2.รูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1.การกลั่นแกล้งรังแกด้วยร่างกาย (Physical Bullying) 2.การกลั่นแกล้งรังแกด้วยวาจา (Verbal Bullying) 3.การกลั่นแกล้งรังแกด้านสังคมหรือด้านอารมณ์ (Social or Emotional Bullying) 4.การถูกกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต (Cyber Bullying) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยการกระทำ (Physical harassment) 2.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยวาจา (Verbal harassment) 3.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามด้วยท่าทาง (Non verbal harassment) 4.การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต (Cyber harassment)
3.ผู้เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> 1.ผู้กลั่นแกล้งรังแก (Bully) 2.ผู้ถูกกลั่นแกล้งรังแกหรือเหยื่อ (Victim) 3.ผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ (Bystander) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.ผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคาม 2.ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม
4.ผลกระทบ	เป็นการกระทำที่ต้องการให้ผู้ถูกกระทำเกิดความหวาดกลัว ความอับอาย และได้รับความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินต่าง ๆ	เป็นการกระทำที่ต้องการให้ผู้ที่ถูกเป็นเหยื่อได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ อย่างเบาสุดคือเกิดความรำคาญใจ

อย่างไรก็ตามลักษณะความแตกต่างเกี่ยวกับเรื่องของ violence, harassment และ bullying มีอยู่หลายประการ³⁹ ตัวอย่างเช่น

1) เข้าใจว่าความรุนแรงทางด้านร่างกายหรือการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานมักเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเท่านั้น (ผลสำรวจจากการวิจัยระบุว่าความรุนแรงที่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงานพบเพียงร้อยละ 0.5 ในขณะที่มีสาเหตุมาจากบุคคลภายนอกพบถึงร้อยละ 1.93 และเมื่อเปรียบเทียบประเภทของการทำงาน พบว่าในงานที่ต้องพบปะผู้คนมาก ๆ เช่น งานบริการด้านสังคมและสุขภาพ พบความรุนแรงในที่ทำงานเกือบร้อยละ 13 ในงานในโรงแรมหรือร้านอาหารพบร้อยละ 7 และงานด้านขนส่งและการศึกษาพบเพียงร้อยละ 5)

2) เข้าใจว่าระดับของความรุนแรงที่เกิดขึ้นในที่ทำงานไม่มีวันเปลี่ยน (ผลจากการวิจัยในยุโรปพบว่า ความรุนแรงในที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีการทำงานประเภทใดเลยที่พบว่ามียกระดับของความรุนแรงลดลง และกลุ่มงานที่มีระดับความรุนแรงเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ งานโรงแรม งานบริการสาธารณะ และงานให้บริการสุขภาพ เป็นต้น)

3) เข้าใจว่าความรุนแรงในที่ทำงานมีเพียงการทำร้ายร่างกาย (ผลสำรวจการวิจัยพบว่าการถูกกระทำความรุนแรงทางจิตใจพบมากเป็นสองเท่าของการถูกทำร้ายทางร่างกายคือประมาณร้อยละ 9.4)

4) เข้าใจว่าผลการวิจัยครอบคลุมความรุนแรงในที่ทำงานทุกประเภท (จากแนวคิดเกี่ยวกับความรุนแรงในที่ทำงานที่ค่อนข้างกว้าง ทำให้งานที่วิจัยในช่วงที่ผ่านมา ไม่สามารถสะท้อนปัญหาความรุนแรงในที่ทำงานได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ลักษณะความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์หรือที่ทำงานที่มีความต่างกัน ก็ทำให้การให้นิยามความหมายของความรุนแรงในที่ทำงานมีความแตกต่างกันด้วย)

5) เข้าใจว่ามีการรายงานความรุนแรงในที่ทำงานที่เกิดขึ้นทุกครั้ง (ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า มากกว่าร้อยละ 50 ของการเกิดความรุนแรงในที่ทำงานไม่มีการรายงาน ร้อยละ 40 ของเหยื่อที่ถูกกระทำความรุนแรงไม่รายงานเนื่องจากคิดว่า “เป็นเรื่องเล็กน้อย” หรือ “เป็นเรื่องส่วนตัว” ในขณะที่ร้อยละ 33 ไม่บอกเหตุผลว่าทำไมจึงไม่รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น)

6) เข้าใจว่าเหยื่อที่ถูกกระทำความรุนแรงในสถานที่ทำงานเชื่อในระบบยุติธรรมและกลไกของระบบยุติธรรมนั้น (ผลสำรวจในประเทศฝรั่งเศสพบว่า ร้อยละ 65 ของประชากรสารภาพว่า “รู้สึกกลัวระบบยุติธรรม” ส่วนอีกร้อยละ 54 ระบุว่าระบบยุติธรรม “ไม่ยุติธรรม” ในขณะที่

³⁹ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ความรุนแรงในที่ทำงาน. 27 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก

ประเทศสเปนพบว่าในการพิจารณาคดีพิพาท 400 คดี ร้อยละ 16 ของคดีเหล่านี้เกิดจากการข่มเหงรังแกกันในที่ทำงาน และดูเหมือนจะเกิดคดีแบบนี้ทุก ๆ สัปดาห์ก็ว่าได้)

7) เข้าใจว่าเหยื่อที่ถูกกระทำความรุนแรงในสถานที่ทำงาน มักโทษว่าเป็นความผิดของตนเองเพียงฝ่ายเดียว (มีคำกล่าวว่าร้อยละ 50 ของคนทั่วไปมักโทษตัวเองเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้าย ๆ ขึ้นกับตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น บ่อยครั้งเมื่อเกิดความรุนแรงในที่ทำงานขึ้น เรามักคิดว่าอย่างน้อยน่าจะมีคนเตือนกันบ้าง เพราะสาเหตุของการเกิดความรุนแรงในที่ทำงานส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมของคนทำงานทั้งฝ่ายที่เป็นผู้กระทำและผู้ถูกกระทำเป็นหลัก ดังนั้นจึงไม่อาจโทษว่าเป็นความผิดของเหยื่อเพียงฝ่ายเดียว)

8) เข้าใจว่าความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ไม่เป็นอันตราย (ว่ากันว่าความเจ็บปวดที่เหยื่อมักได้รับจากการถูกทำร้ายร่างกายไม่ได้เกิดเฉพาะแค่ร่างกายเท่านั้น หลายคนยังเกิดบาดแผลทางอารมณ์ด้วย และทำให้เกิดการเจ็บป่วยเรื้อรังตามมา ดังนั้นในประเทศสเปนและฝรั่งเศสจึงระบุว่าคดีพิพาทที่ทำให้เกิดการฆ่าตัวตายในที่ทำงานถือเป็นอุบัติเหตุจากการทำงาน (labour accident) ชนิดหนึ่ง

9) เข้าใจว่าความรุนแรงในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (จากความเชื่อที่ว่าความรุนแรงในที่ทำงานเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนงาน นำไปสู่ทัศนคติที่ว่าหากภาระงานไม่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีการปฏิบัติต่อกันหรือพูดคุยกันด้วยความสุภาพ และมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะทำให้คนงานเปลี่ยนท่าทีหรือลดพฤติกรรมที่รุนแรงลงได้)

10) เข้าใจว่าค่าใช้จ่ายในการป้องกันแพงกว่าการช่วยเหลือหลังเกิดความรุนแรง (ความสูญเสียที่เกิดจากความรุนแรงในที่ทำงานนั้นมีมาก เช่น ค่าใช้จ่ายในการรักษาและฟื้นฟูสภาพกายและจิตใจของเหยื่อที่ถูกกระทำ ในขณะที่สถานประกอบการเองก็อาจมีผลผลิตต่ำลงจากการขาดงานของคนงาน ซึ่งอาจรวมไปถึงคุณภาพและปริมาณในการผลิตงานลดลงเนื่องจากสภาพกายและใจของคนงานไม่สมบูรณ์ เป็นต้น)

บทที่ 3

กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

จากการวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อให้เข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องและเข้าใจในการวิเคราะห์กฎหมายจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษากฎหมายระหว่างประเทศที่ได้รับการรับรองในที่ประชุมใหญ่โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษและประเทศไทยเพื่อพิจารณาแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกหรือการล่วงละเมิดหรือคุกคามในที่ทำงาน

ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกหรือการล่วงละเมิดหรือคุกคามในที่ทำงาน โดยศึกษาจากกฎหมายระหว่างประเทศที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนของมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศจะศึกษาของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ และส่วนของกฎหมายไทยจะศึกษาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 3.1 กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 3.2 กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของกฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ 3.3 กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของกฎหมายไทย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือเรียกว่า ILO) มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง เมื่อปี ค.ศ.1919 (พ.ศ.2462) ปัจจุบัน ILO มีประเทศสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ได้ให้การรับรองอนุสัญญา (Conventions) ไว้แล้ว 190 ฉบับ และมีข้อเสนอแนะ (Recommendation) ในที่ประชุมใหญ่แล้วทั้งหมด 206 ฉบับ ซึ่งอนุสัญญานับปีที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Convention, 2019 No. 190) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วง

ละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Recommendation, 2019 No. 206) โดยเป็นฉบับใหม่ล่าสุด⁴⁰

ซึ่ง ILO ไม่ได้บังคับให้ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะทั้งหมด แต่ได้ขอให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามไม่น้อยกว่า 8 ฉบับ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาหลัก (Core Conventions) อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ไว้เพียง 19 ฉบับ ซึ่งถือว่าน้อยมาก โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นเพราะประเทศไทยมีกฎหมายภายในที่ดีและสอดคล้องกับอนุสัญญาของ ILO อยู่แล้ว แต่การที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบันอนุสัญญาใด ๆ กับ ILO จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเสียก่อน เนื่องจาก ILO กำหนดขั้นตอนการให้สัตยาบันอนุสัญญาไว้อย่างเข้มงวด เมื่อให้สัตยาบันแล้วจะต้องปฏิบัติตาม หรืออาจจะเป็นเพราะประเทศไทยเห็นว่ากฎหมายภายในที่มีอยู่แล้วนั้นมีความทันสมัยและครบถ้วน⁴¹

ปัจจุบันปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงานรุนแรงมากขึ้น รัฐบาลและองค์การนายจ้างทั่วโลกจึงรับรองอนุสัญญาระดับนี้ขึ้น เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานร่วมเปิดการประชุมเพื่อสร้างการรับรู้และหาวิธีทศทางสำหรับประเทศไทยต่ออนุสัญญาระดับที่ 190 และข้อแนะฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ณ ห้องพิมานแมน โรงแรมอนันตรา สยาม กรุงเทพมหานคร โดยกล่าวว่า “รัฐบาลไทยตระหนักถึงความสำคัญของแรงงาน และมีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเท่าเทียม โดยรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ของสหประชาชาติ โดยการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

โดยตระหนักดีว่า ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานเป็นสิ่งที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชน ไม่สามารถยอมรับได้และไม่ควรที่จะเกิดต่อผู้ใด ไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในสถานะใด ๆ ก็ตาม ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิก 187 ประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้ลงคะแนนเสียงสนับสนุนการรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับใหม่ หรืออนุสัญญาระดับที่ 190

⁴⁰ กระทรวงแรงงาน. ผู้ตรวจแรงงาน ‘เปิดประชุม ‘สร้างการรับรู้อนุสัญญา 190 และข้อแนะ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน. 9 มกราคม 2564 สืบค้นจาก

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

⁴¹ Ramkhamhaeng Law Journal. มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม. 9 มกราคม 2564 สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927>

และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาฉบับประวัติศาสตร์ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะตราสารระหว่างประเทศฉบับแรกที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประชาคมโลกที่จะขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน⁴²

โดยอนุสัญญาฉบับที่ 190 มีเนื้อหาและขอบเขตที่กว้าง โดยการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ทดลองงาน และผู้สมัครงาน และบังคับใช้กับความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นภายนอกสถานที่ทำงานด้วย นอกจากนี้ ความรุนแรงและการล่วงละเมิด ยังมีความหมายครอบคลุมความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือความเสียหายทางเศรษฐกิจด้วย ดังนั้น การสร้างการตระหนักรู้แก่ทุกฝ่ายและการพัฒนากฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำกลับไปขยายผลและใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและมาตรการ หรือพัฒนากฎหมายระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเผยแพร่ให้ได้รับทราบ เพื่อร่วมมือกันต่อสู้กับการใช้ความรุนแรงและการกระทำล่วงละเมิดในการทำงานในประเทศไทยตามเจตนารมณ์ต่อไป⁴³

1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Convention, 2019 No. 190)

อนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 เป็นการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และได้ตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเชื้อชาติ ความเชื่อหรือเพศใด มีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการทางจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและศักดิ์ศรีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกันและยังได้ตอกย้ำความสำคัญของอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและได้ระลึกถึงตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องเช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยการ

⁴² International Labour Organization. อนุสัญญาฉบับที่ 190. 26 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_747248.pdf

⁴³ กระทรวงแรงงาน. ผู้ตรวจแรงงาน' เปิดประชุม 'สร้างการรับรู้อนุสัญญา 190 และข้อแนะ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน. หน้า 1.

จัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

และได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการทำงานที่ต้องปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพและความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือการลดทอนสิทธิมนุษยชนและตระหนักว่าความรุนแรงและการล่วงละเมิดนั้นเป็นอุปสรรคต่อโอกาสอันเท่าเทียมกันซึ่งไม่สามารถยอมรับได้และขัดแย้งกับงานที่มีคุณค่าและได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกันและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่จะเกิดขึ้น

1.1.1 คำนิยาม

คำว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิด” ในการทำงาน ตามอนุสัญญา หมายถึง พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้นไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำที่มุ่งต่อหรือส่งผลทำให้หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจและรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

และคำว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” ตามอนุสัญญา หมายถึง ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่กระทำต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลเพศหรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ อย่างไม่เป็นธรรมและรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย (Article 1)

1.1.2 ขอบเขตการบังคับใช้

อนุสัญญานี้จัดทำขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ทดลองงาน ผู้สมัครงาน อาสาสมัคร รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงานด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้กับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ มีทั้งเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบทก็ตาม (Article 2)

อีกทั้งยังใช้บังคับกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อน หรือรับประทานอาหาร หรือสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สถานที่สำหรับจัดการสุขอนามัยที่ซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า สถานที่ฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือในที่พักอาศัยที่ผู้ว่าจ้างจัดให้และรวมถึงเมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานด้วย (Article 3)

1.1.3 การคุ้มครองความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

ตามอนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศช่วยกันส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง โดยให้ปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิด รวมทั้งช่วยกันป้องกันและขจัดความรุนแรง และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกฎหมายภายในประเทศ โดยจัดให้มีการปรึกษากับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง และควรตระหนักถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่มีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง การรับประกันว่านโยบายที่เกี่ยวข้องมีการกล่าวถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิด การปรับใช้นโยบายเพื่อให้มีมาตรการในการป้องกันและต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิด อีกทั้งผู้เสียหายควรได้รับการช่วยเหลือและได้รับการดูแล อีกทั้งควรจัดการกับการกำหนดบทลงโทษ การสนับสนุนแนวทางการศึกษาและฝึกอบรม การพิจารณาดีของความรุนแรงและการล่วงละเมิดผ่านทางเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลความรุนแรงและการล่วงละเมิดดังกล่าว (PRINCIPLES Article 4)

นอกจากนั้นประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องตระหนักถึงความแตกต่างของบทบาทและหน้าที่ โดยตรวจสอบจากขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน ต้องเคารพส่งเสริมและพิจารณาถึงการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการเข้าร่วมและรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรอง และจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน รวมถึงการก่อให้เกิดคุณภาพในงานนั้น ๆ (Article 5) อีกทั้งมีการออกกฎหมายระเบียบนโยบายที่รับประกันความคุ้มครองของการเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็เพศใดหรือบุคคลกลุ่มใดก็ตาม โดยเฉพาะพวกเปราะบางที่ได้รับผลกระทบอย่างไม่เป็นธรรมจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน (Article 6)

1.1.4 มาตรการป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องออกกฎหมายและระเบียบรับรองเพื่อกำหนดและห้ามความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ (Article 7) และให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศดำเนินการตามความเหมาะสมในการป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน เช่น การตระหนักถึงบทบาทสำคัญของลูกจ้าง การปรึกษากับองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง การทำงานของลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่อาจประสบกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดต้องจัดให้มีการคุ้มครองลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ (Article 8)

รวมทั้งให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการกำหนดและนำนโยบายว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานไปใช้โดยมีการหารือกับแรงงานและผู้แทน พิจารณาความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องในการจัดการ

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการล่งละเมิด โดยให้ลูกจ้างและผู้แทนมีส่วนร่วมและดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและควบคุมเรื่องดังกล่าว ให้ข้อมูลและฝึกอบรมลูกจ้างตามความเหมาะสมในเรื่องอันตรายที่พบความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการล่งละเมิด มาตรการป้องกันความคุ้มครองที่เกี่ยวข้องรวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กล่าวถึงนี้ (Article 9)

1.1.5 การเยียวยาความเสียหายจากความรุนแรงและการล่งละเมิดในที่ทำงาน

ตามอนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดให้มีวิธีการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการล่งละเมิดในการทำงาน เช่น กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวน รวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาททั้งในและนอกที่ทำงาน การฟ้องศาลหรือศาลชำนาญพิเศษ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานและผู้ให้เบาะแสจากการตกเป็นผู้เสียหายและมาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย การปรึกษาทางการแพทย์และการชดเชยการล่งละเมิดสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย เป็นต้น (Article 10)

นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ประเทศสมาชิกมีมาตรการป้องกันความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับของลูกจ้างในขอบเขตที่เหมาะสมและจะไม่มีการนำข้อมูลส่วนตัวไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง อีกทั้งการดูแลตามความเหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการล่งละเมิดในการทำงาน ระบุว่าผู้ถูกระทำจากความรุนแรงและการล่งละเมิดทางเพศในการเข้าถึงการร้องเรียนและจากการระงับข้อโต้แย้งดังกล่าว การเยียวยาความเสียหาย การรับประกันว่าลูกจ้างมีสิทธิออกจากสถานการณ์ที่ทำงานซึ่งตนมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีภัยอันตรายที่ใกล้จะถึงและร้ายแรงต่อชีวิตสุขภาพอนามัยหรือความปลอดภัยสืบเนื่องจากความรุนแรงและการล่งละเมิดโดยไม่ต้องทนทุกข์กับการตอบโต้หรือผลกระทบที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ อีกทั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่คอยกำกับดูแลเรื่องความรุนแรงและการล่งละเมิดตามความเหมาะสมมีสิทธิที่จะจัดการกับความรุนแรงดังกล่าว และสามารถสั่งใช้ระเบียบข้อบังคับได้ทันทีและสามารถสั่งให้หยุดงานได้ หากพบว่ามีเหตุการณ์อันตรายใกล้จะถึงตัว และจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย และยังสามารถที่จะโต้แย้งสิทธิดังกล่าวกับฝ่ายตุลาการหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ถูกจัดขึ้นตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตามองค์การผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างต้องหาทางช่วยเหลือและจัดการกับความรุนแรงและการล่งละเมิดในการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความเท่าเทียมกัน การไม่เลือกปฏิบัติและการย้ายถิ่นทางอาชีพ การฝึกอบรมหรือเครื่องมืออื่นในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่งละเมิดในการทำงานรวมถึงความรุนแรงและการล่งละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพและมีการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ (Article 11)

ดังนั้น จากการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับภายในประเทศ โดยกำหนดให้ ข้อตกลงหรือมาตรการสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติภายในประเทศรวมถึงการขยายขอบเขต หรือแก้ไขปัญหาด้านภัยอันตรายที่จะส่งผลกระทบต่อจิตใจและร่างกายจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานดังกล่าว (Article 12)

1.2 ข้อแนะนำปีที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Recommendation, 2019 No. 206)

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและได้ประชุมกัน เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 และได้พิจารณาเมื่อได้มีการรับรองข้อเสนอบางประการที่เกี่ยวข้องด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานซึ่ง เป็นวาระที่ห้าของวาระการประชุมและได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปแบบของข้อแนะนำ อนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 จึงได้รับรองข้อแนะนำต่อไปนี้ซึ่ง อาจเรียกว่าข้อแนะนำว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019

1.2.1 หลักการสำคัญที่เกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

หลักการสำคัญควรมีการระบุถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน ไว้ในกฎหมายแรงงาน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หรือในกฎหมายอาญาตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ (Article 2) และมีการรับประกันว่าลูกจ้างทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความรุนแรงและการล่วงละเมิด มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและมีสิทธิในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง ตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1946 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 94) (Article 3)

อีกทั้งกำหนดให้มีมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรอง ร่วม เพื่อป้องกันปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน และยังช่วยลดผลกระทบ ความรุนแรงที่เกิดจากครอบครัวอีกด้วย ทั้งยังสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดทิศทาง และแนวทางปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Article 4)

อย่างไรก็ดีปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน ให้พิจารณาถึงหลัก ความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติกร้างงานและอาชีพ เป็นต้น (Article 5)

1.2.2 การคุ้มครองป้องกันเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

หลักกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ภายในประเทศให้พิจารณาถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1991 (ฉบับที่ 155) และกรอบการส่งเสริมอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (ฉบับที่ 187) (Article 6)

กฎหมายภายในประเทศควรกำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย (Article 7)

ปัจจัยในการเกิดปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน มีดังนี้ (Article 8)

1.เกิดจากการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือโครงสร้างขององค์กร เช่น การบริหารลูกจ้างไม่ครอบคลุมทั่วถึง ทำให้ลูกจ้างบางคนตกอยู่ในสภาวะโดนคุกคามจากนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน

2.เกิดจากตัวบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการ คนไข้ เป็นต้น

3.เกิดจากการเลือกปฏิบัติ การแบ่งแยกเพศ สีผิว เชื้อชาติ ฐานะ เป็นต้น

มาตรการคุ้มครองและการป้องกันเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานมีดังต่อไปนี้

1.กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับอาชีพที่มีความเสี่ยงเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน เช่น งานบริการ งานกลางคืน งานบ้าน ธุรกิจบันเทิง เป็นต้น (Article 9)

2.กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะผู้หญิง โดยไม่แบ่งแยกและเลือกปฏิบัติ (Article 10)

3.ให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างจากการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจจากระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบ (Article 11)

4.กำหนดมาตรการป้องกันความรุนแรงและการล่วงละเมิด โดยไม่มีผลกระทบจากการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมของสตรีและกลุ่มคนเปราะบาง (Article 12-13)

1.2.3 การบังคับใช้ การเยียวยาความเสียหายและความช่วยเหลือ

กำหนดให้มีการเยียวยาความเสียหายจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน ดังต่อไปนี้ (Article 14)

1. ได้รับค่าสินไหมทดแทนจากกรณีลาออกจากงาน
2. มีสิทธิในการกลับเข้าทำงานอีกครั้ง
3. ได้รับค่าสินไหมทดแทนตามความเหมาะสม
4. กำหนดมาตรการอย่างเข้มงวดในการคุ้มครองความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้เป็นไปใน

แนวทางที่กำหนด

5. มีสิทธิในค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

และผู้ที่ได้รับ ความเสียหายจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานควร คำนึงถึงค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางจิตใจและร่างกายส่งผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ (Article 15)

กลไกการระงับข้อพิพาทของความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือ ดังนี้ (Article 16)

1) จัดให้มีศาลที่มีความชำนาญในเรื่องความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะ

- 2) ขั้นตอนดำเนินการรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 3) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือทางด้านกฎหมายสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย เป็นต้น
- 4) จัดให้มีแนวทางและแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย
- 5) จัดให้การระงับข้อพิพาทเป็นกระบวนการพิจารณาทางอาญา

ขั้นตอนการสนับสนุนและเยียวยาผู้เสียหายจากเหตุการณ์ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศ (Article 17)

1. ช่วยเหลือให้ผู้เสียหายสามารถกลับเข้าทำงานได้ตามเดิม
2. มีบริการปรึกษาและให้คำแนะนำในรูปแบบที่ง่าย
3. มีบริการสายด่วนตลอด 24 ชั่วโมง
4. มีบริการสำหรับเหตุฉุกเฉิน
5. มีความช่วยเหลือทางการแพทย์
6. จัดให้มีศูนย์หรือที่พักพิงชั่วคราว
7. มีเจ้าหน้าที่เฉพาะคอยให้การช่วยเหลือ

วิธีการบรรเทาผลกระทบที่ได้รับจากความรุนแรงในครอบครัวต่อการทำงาน ดังนี้

(Article 18)

1. จัดให้มีการลาหยุดเฉพาะสำหรับผู้ได้รับความเสียหาย
2. ให้ความคุ้มครองผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว
3. ให้ความคุ้มครอง สำหรับผู้เสียหายที่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุความรุนแรงในครอบครัว
4. ให้ความคุ้มครอง กรณีเอาเหตุความรุนแรงในครอบครัวมาประเมินความเสี่ยงใน

ทำงาน

5. จัดหาหน่วยงานมาบรรเทาเหตุความรุนแรงในครอบครัว
6. สร้างความรู้เกี่ยวกับผลกระทบความรุนแรงในครอบครัว

จากการบังคับใช้ การเยียวยาความเสียหายและความช่วยเหลือ ผู้ที่กระทำความผิดควรได้รับการลงโทษด้วยการรับผิดชอบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และได้รับการอบรมสั่งสอนเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำอีก และให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้อีกครั้งหนึ่ง

(Article 19)

พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเรื่องความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานควรผ่านการฝึกอบรมที่โดยเฉพาะทางเพศ รวมถึงอันตรายและความเสี่ยงทางด้านจิตใจและการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มแรงงานบางกลุ่มด้วย (Article 20) อีกทั้งอำนาจหน้าที่จะต้องกระทำไปตามหลักปฏิบัติทั่วไป ห้ามเลือกปฏิบัติเพราะจัดต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงจัดให้มีการความเท่าเทียมกันทางเพศด้วย (Article 21) และรวบรวมข้อมูลสถิติความรุนแรงดังกล่าว โดยแบ่งแยกประเภท ตามเพศ รูปแบบความรุนแรง เป็นต้น (Article 22)

1.2.4 การให้คำแนะนำและการฝึกอบรม

กำหนดให้มีการสนับสนุนเงินทุนและนำไปพัฒนาเพื่อให้เกิดการเผยแพร่ ดังนี้ (Article 23)

1) จัดตั้งโครงการเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติในการทำงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ตำแหน่งโดยมิชอบและมีการแบ่งแยกเรื่องเพศเป็นบรรทัดฐาน

2) จัดตั้งโครงการฝึกอบรมเพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการขจัดปัญหาความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน รวมทั้งให้การช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการจะป้องกันและจัดการกับความรุนแรงดังกล่าว

3) ร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติและทำแบบประเมินความเสี่ยงด้านความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานทั้งแบบทั่วไปและเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) ร่วมกันรณรงค์เผยแพร่ความรู้ทั้งทางด้านภาษาเพื่อให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศได้รับการคุ้มครองและป้องกันภัยจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน และให้หมายความรวมถึงความรุนแรงทางเพศด้วย

5) จัดหลักสูตรอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน ว่าการกระทำแบบใดที่ได้รับการคุ้มครองและป้องกัน สามารถแจ้งต่อหน่วยงานใดได้บ้าง และให้ความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงดังกล่าว

6) เผยแพร่ข่าวเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานทั้งแบบทั่วไปและทางเพศ รวมถึงปัจจัยเสี่ยงที่เป็นพื้นฐาน โดยการเคารพถึงเสรีภาพในการแสดงออก

7) ร่วมกันรณรงค์เพื่อช่วยส่งเสริมความปลอดภัยทางด้านสุขอนามัยและที่ทำงาน ให้เกิดความสามัคคีและปราศจากความรุนแรงในที่ทำงาน

ดังนั้น กฎหมายองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน โดยมีกำหนดนิยามมาตรการในการป้องกัน หลักเกณฑ์ในการพิจารณา บทกำหนดโทษสำหรับความผิด รวมถึงกำหนดมาตรการอันเป็นคำสั่งคุ้มครองเพื่อป้องกันลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในการทำงานอีกด้วย และประเทศไทยก็ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

2. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของกฎหมายต่างประเทศ

2.1 กฎหมายประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน โดยเฉพาะ ดังนั้นจึงต้องอาศัยกฎหมายใกล้เคียงมาปรับใช้บังคับกับข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่นกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กฎหมายค่าตอบแทนของแรงงาน กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติและบทบัญญัติการคุ้มครองทั่วไป เป็นต้น

ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในการทำงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากและส่งผลกระทบต่อธุรกิจ กิจการ เรื่องถึงสภาพจิตใจของผู้ถูกรักษา ในประเทศออสเตรเลียจึงได้มีการตระหนักถึงการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกทั้งทางตรง ทางอ้อมและทางอินเทอร์เน็ต โดยออก พระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009)

นอกจากนี้ประเทศออสเตรเลียยังมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในการทำงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ออกคำสั่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1.1 นิยามของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

กฎหมาย Fair Work Act 2009 นี้ไม่ได้ให้นิยามความหมายของการกลั่นแกล้งรังแกไว้ โดยเฉพาะ แต่ได้อธิบายความหมาย ในส่วนของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานตามมาตรา 789FD ที่เป็นลักษณะองค์ประกอบของการกระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

มาตรา 789FD วางหลักไว้ว่า การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หมายถึง

(1) ลูกจ้างในที่ทำงานถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยพฤติกรรมซ้ำ ๆ อย่างไม่มีเหตุผลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำได้กล่าวถึงส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและร่างกายของผู้ถูกระทำ

(2) แต่ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยพฤติกรรมซ้ำ ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำได้กล่าวถึงส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและร่างกายของผู้ถูกระทำจะไม่นำมาใช้กับการดำเนินการจัดการในลักษณะที่สมเหตุสมผล

(3) ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยพฤติกรรมซ้ำ ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำได้กล่าวถึงส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและร่างกายของผู้ถูกระทำ จะต้องนำมาใช้บังคับกับผู้ประกอบการที่อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย Commonwealth หรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล Commonwealth หรือที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย Commonwealth ด้วย

จึงเห็นได้ว่าแม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดลักษณะความหมายเป็นการเฉพาะ แต่สามารถพิจารณาจากองค์ประกอบของการกระทำได้กล่าวถึงที่ต้องเป็นการกระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และการกระทำนั้นต้องเป็นการทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีผลทำให้ผู้ถูกระทำได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจและร่างกายอีกด้วย

2.1.2 หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกรังแกในที่ทำงาน

กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างที่ถูกรังแกในที่ทำงานร้องขอกับคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้⁴⁴ และคำร้องขอสำหรับคำสั่งนั้น คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะสามารถสั่งเพื่อหยุดการกลั่นแกล้งได้ ถ้าหากลูกจ้างเชื่อว่าตนถูกรังแกในที่ทำงาน และลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อขอรับความคุ้มครองดังกล่าวและสำหรับวัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้ ลูกจ้างมีความหมายเช่นเดียวกับในรัฐบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 2011 แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงตำรวจ ทหารเป็นต้น⁴⁵ คำร้องขอจะต้องแนบมาพร้อมกับค่าธรรมเนียมที่กำหนดไว้

⁴⁴ Section 789FA.

⁴⁵ Section 789FC.

เช่น ค่าธรรมเนียมในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน วิธีการคำนวณค่าธรรมเนียมและสถานการณ์ที่อาจได้รับการยกเว้นหรือคืนค่าธรรมเนียมทั้งหมดหรือบางส่วน

ทั้งนี้ คนงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในฐานะใด ๆ รวมทั้งในฐานะลูกจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง คนงานนอกสถานที่ฝึกงาน ผู้ฝึกงาน นักศึกษาได้รับประสบการณ์การทำงานหรืออาสาสมัคร

2.1.3 ขอบเขตการบังคับใช้

กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานร้องขอกับคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้ (Section 789FA) หากลูกจ้างเชื่อว่าตนถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน และลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อขอรับความคุ้มครองดังกล่าว โดยให้รวมถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้นลูกจ้างในที่ทำงานที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยพฤติกรรมซ้ำ ๆ อย่างไม่มีเหตุผลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกรังแกย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ (789FD)

2.1.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) มาตรา 8 ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเป็นคณะกรรมการที่สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยมีบทบาทและหน้าที่คือ ให้การช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในการรักษาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดนคณะกรรมการดังกล่าวเป็นองค์กรอิสระที่ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) อาจแบ่งออกได้เป็น⁴⁶

1 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

- 1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2) การเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้ทันสมัย
- 3) การอนุมัติข้อตกลงขององค์กร และ

⁴⁶ Fair Work Commission. *What is the Fair Work Commission?*. 3 กรกฎาคม 2564 สืบค้นจาก

4) ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมถึงการเรียกร้องการเลิกจ้างที่ไม่เป็น
 ธรรม

2 บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือ

- 1) โคนไต่ออกอย่างไม่เป็นธรรม
- 2) มีการเลือกปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 3) ถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

อีกทั้ง คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขคำ
 ร้องขออย่างทันที⁴⁷ โดยคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องเริ่มจัดการกับคำ
 ร้องขอภายใต้มาตรา 789FC ภายใน 14 วันหลังจากการยื่นคำร้องดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม
 คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานอาจปฏิเสธไม่รับคำร้องขอภายใต้มาตรา 789FC
 หากคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานพิจารณาแล้วพบว่าคำร้องขออาจเกี่ยวข้องกับ
 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันของออสเตรเลีย ความมั่นคงแห่งชาติของออสเตรเลีย การดำเนินการ
 แอบแฝงที่มีอยู่หรือในอนาคต (ตามความหมายของมาตรา 12E ของรัฐบัญญัติสุขภาพและความ
 ปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 2011) ของตำรวจสหพันธรัฐออสเตรเลีย หรือการดำเนินการระหว่าง
 ประเทศที่มีอยู่หรือในอนาคต (ตามความหมายของมาตรา 12E ของรัฐบัญญัติสุขภาพและความ
 ปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 2011) ของตำรวจสหพันธรัฐออสเตรเลีย

2.1.5 การกำหนดบทลงโทษและมาตรการเยียวยา

คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งทันที
 ถ้าหากพบว่าลูกจ้างที่เชื่อว่าตนถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและมีความ
 เสี่ยงที่ลูกจ้างจะยังคงถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากนั้นคณะกรรมการด้าน
 ความเป็นธรรมในการทำงานอาจทำการสั่งใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกกลั่น
 แกล้งในที่ทำงานโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการพิจารณาเงื่อนไขของคำสั่งคณะกรรมการด้าน
 ความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายหรือระหว่างกาลใด ๆ ที่เกิดจากการ
 สอบสวนในเรื่องที่กำลังดำเนินการหรือได้รับการดำเนินการ โดยบุคคลหรือหน่วยงานอื่น - ผลลัพธ์
 เหล่านั้นและหากคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานทราบถึงขั้นตอนใด ๆ ที่มีให้
 สำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขข้อข้องใจหรือข้อพิพาทและหากคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมใน
 การทำงาน (Fair Work Commission : FWC) ทราบถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายหรือระหว่างกาลใด ๆ ที่
 เกิดขึ้นจากขั้นตอนใด ๆ ที่มีให้กับพนักงานเพื่อแก้ไขข้อข้องใจหรือข้อพิพาทและเรื่องใด ๆ ที่

⁴⁷ Section 789FE.

คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission : FWC) พิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับ

ดังนั้น ตามกฎหมายประเทศออสเตรเลียกำหนดให้นายจ้างทุกคนมีหน้าที่ดูแลให้ลูกจ้างและผู้ที่มีส่วนร่วมกับตน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบนี้มีกำหนดไว้ในกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐบาลกลางและของรัฐ รวมถึงกฎหมาย Fair Work Act 2009 ในฐานะนายจ้างจะต้องป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มอื่น กฎหมายการเลือกปฏิบัติของรัฐบาลกลางปกป้องผู้คนจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว สัญชาติหรือชาติพันธุ์ เพศ การตั้งครรภ์ สถานภาพการสมรส อายุ ความทุพพลภาพหรือรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และสถานะทางสังคม

พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย พ.ศ. 2529 (The Australian Human Rights Commission Act 1986) ปกป้องผู้คนจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อันเนื่องมาจากศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เชื้อชาติ สัญชาติ แหล่งกำเนิดทางสังคม ประวัติการรักรักษา ประวัติอาชญากรรม ส่วนการเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดการจ้างงาน เช่น ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ผลประโยชน์ในการจ้างงาน ผู้ที่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกเข้าอบรมและประเภทการอบรม ผู้ที่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่ง หรือให้พ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติต่อบุคคลโดยไม่ชอบใจบนพื้นฐานของคุณลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองโดยเฉพาะอย่างผิดกฎหมาย ถือเป็น การไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น เพศ เชื้อชาติ ความทุพพลภาพ หรืออายุของบุคคล การปฏิบัติต่อบุคคลที่ไม่ค่อยชอบใจอาจรวมถึงการล่วงละเมิดหรือกลั่นแกล้งบุคคล อีกทั้งกฎหมายยังมีบทบัญญัติเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ ความเกลียดชังทางเชื้อชาติ และการคุกคามต่อความทุพพลภาพ ดังนั้นการล่วงละเมิดอาจรวมถึงพฤติกรรม เช่น พุดจาตุถูกเหยียดหยามชนชาติใดชาติหนึ่ง การส่งอีเมลหรือข้อความที่เป็นการขี้นำทางเพศอย่างโจ่งแจ้ง แสดงข้อความที่ไม่เหมาะสมทางเชื้อชาติหรือลามกอนาจาร แสดงความคิดเห็นหรือล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการของบุคคลหรือถามคำถามที่ล่วงล้ำเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว รวมถึงชีวิตทางเพศของเขาหรือเธอ และไม่ว่าการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือซ้ำ ๆ

พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติทางเพศ พ.ศ. 2527 (The Sex Discrimination Act 1984) ห้ามไม่ให้นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และ "ผู้เข้าร่วมในที่ทำงาน" ล่วงละเมิดในที่ทำงาน เช่น คู่ค้า

นายหน้า และพนักงานสัญญาจ้าง การล่วงละเมิดทางเพศมีคำจำกัดความกว้าง ๆ ว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาซึ่งบุคคลที่มีเหตุมีผลคาดว่าจะทำให้ขุ่นเคือง ดูหมิ่น หรือข่มขู่บุคคลที่ถูกคุกคาม

พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติด้านความทุพพลภาพ พ.ศ. 2535 (The Disability Discrimination Act 1992) ห้ามไม่ให้มีการล่วงละเมิดในที่ทำงานโดยอิงหรือเชื่อมโยงกับความทุพพลภาพของบุคคลหรือความทุพพลภาพของผู้ร่วมงาน

พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ พ.ศ. 2518 (The Racial Discrimination Act 1975) ห้ามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมบนพื้นฐานของความเกลียดชังทางเชื้อชาติ ความเกลียดชังทางเชื้อชาติ หมายถึงสิ่งที่กระทำในที่สาธารณะที่ล่วงละเมิด ดูหมิ่น หรืออับอายขายหน้า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติกำเนิดหรือชาติพันธุ์

พระราชบัญญัติการแก้ไขที่เป็นธรรม พ.ศ. 2556 (The Fair Work Amendment Act 2013) กำหนดให้การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่ไม่สมควรซ้ำแล้วซ้ำอีกโดยบุคคลที่มีต่อคนงานซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย พฤติกรรมการกลั่นแกล้งอาจมีตั้งแต่การทำร้ายร่างกายทางวาจาหรือทางกาย ไปจนถึงการล่วงละเมิดทางจิตใจเล็กน้อย อาจรวมถึงการล่วงละเมิดทางกายหรือทางวาจา เช่น ตะโกน กรีดร้อง หรือใช้ภาษาที่ไม่เหมาะสม การล่วงละเมิดทางจิตใจ ข่มขู่ มอบหมายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ให้งานที่เป็นไปไม่ได้แก่พนักงาน เปลี่ยนรายชื่องานโดยเจตนา สร้างความไม่สะดวกให้กับพนักงาน โดยเฉพาะ ทำลายประสิทธิภาพการทำงานโดยจงใจ

พฤติกรรมที่ไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแก การล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งอาจไม่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของรัฐบาลกลางหรือของรัฐ เว้นแต่จะเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ครอบคลุมโดยกฎหมายเหล่านี้ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ หรือความทุพพลภาพของบุคคล ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงลบที่เกี่ยวข้องจากหัวหน้างานหรือนายจ้างเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การให้ข้อเสนอแนะเชิงลบแก่พนักงานในระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการกลั่นแกล้งรังแก การล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติและความรุนแรง นายจ้างจำเป็นต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนเพื่อให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวัฒนธรรมในที่ทำงานจะไม่เป็นการคุกคามทางเพศหรือทางเชื้อชาติ นายจ้างควรพัฒนาและดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดเป้าหมายเพื่อจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงานและจัดการกับข้อร้องเรียนใด ๆ อย่างมี

ประสิทธิภาพ นายจ้างควรจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ที่อาจฝังอยู่ในวัฒนธรรมในที่ทำงาน เช่น การสนทนาที่หยาบคายทางเชื้อชาติหรือทางเพศ การเสียดสี เรื่องที่ไม่เหมาะสม พนักงานสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นการล่วงละเมิดได้ แม้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะไม่ได้มุ่งเป้าไปที่เขาหรือเธอโดยตรง

สรุปได้ว่า กฎหมายประเทศออสเตรเลียที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานยังไม่มีกฎหมายเฉพาะ แต่จะใช้กฎหมายพระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) มาปรับใช้บังคับแทน นอกจากนี้ประเทศออสเตรเลียยังมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ออกคำสั่งต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 กฎหมายประเทศอังกฤษ

กฎหมายของประเทศอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากฎหมายที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบความผิดที่ใกล้เคียงกับลักษณะความผิดของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้แก่ กฎหมายของ The Equality 2010⁴⁸, พระราชบัญญัติการคุ้มครองจากการข่มขู่คุกคาม ค.ศ. 1997 (Protection from Harassment Act 1997) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (Employment Rights Act 1996) เป็นต้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการปรับวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาทางกฎหมายให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ที่สุด

2.2.1 กฎหมาย *The Equality Act 2010*

2.2.1.1 หลักเกณฑ์การคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกรังแกในที่ทำงาน

ประชาชนทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและเคารพสิทธิในที่ทำงานไม่ควรมีการกลั่นแกล้งและการคุกคามไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด การกลั่นแกล้งเป็นการคุกคามรูปแบบหนึ่ง รวมถึงการล่วงละเมิดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย The Equality Act 2010 คือการกระทำที่ไม่ควรละเมิดศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ข่มขู่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติหรือนำรังเกียจสำหรับบุคคลนั้น การกลั่นแกล้งอาจมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่น่ารังเกียจข่มขู่มุ่งร้ายหรือดูหมิ่น การละเมิดหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิดด้วยวิธีการที่บ่อนทำลายทำให้อับอายขายหน้าหรือทำให้ผู้รับบาดเจ็บ การกลั่นแกล้งหรือการคุกคามอาจเกิดขึ้นโดยบุคคลต่อบุคคล (อาจเกิดจากบุคคลที่อยู่

⁴⁸ GOV.UK. *Workplace bullying and harassment*. 27 ธันวาคม 2563. สืบค้นจาก

ในตำแหน่งที่มีอำนาจเช่นผู้จัดการหรือหัวหน้างาน) หรือเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตามก็ไม่มีเหตุผลและไม่เป็นที่พอใจต่อแต่ละบุคคล⁴⁹

ตัวอย่างของพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง / คุกคาม⁵⁰ ได้แก่

1. การแพร่กระจายข่าวลือที่เป็นอันตรายหรือดูหมิ่นบุคคลด้วยคำพูดหรือพฤติกรรม
2. การกีดกันหรือการตกเป็นเหยื่อ
3. การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมด้วยการควบคุมดูแลอย่างไม่เป็นธรรมหรือการใช้อำนาจหรือตำแหน่งในทางที่ผิด
4. การคุกคามหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานโดยไม่มีรากฐาน
5. งบประมาณทำลายลูกจ้างที่มีความสามารถโดยการทำงานหนักเกินไปและต่อเนื่อง
6. การป้องกันไม่ให้บุคคลก้าวหน้าโดยเจตนาปิดกั้นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการฝึกอบรมพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและการล่วงละเมิดไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากัน นอกจากนี้ยังอาจเกิดขึ้นในการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร อีเมล โทรศัพท์ เช่น เพื่อนร่วมงานกลั่นแกล้งกันเองหรือการโพสต์ข้อความที่ก่อให้เกิดความเสียหาย การกลั่นแกล้งและการคุกคามอาจทำให้ใครบางคนรู้สึกกังวลและรู้สึกอับอาย รู้สึกโกรธและหงุดหงิดที่ไม่สามารถรับมือได้ บางคนอาจพยายามตอบโต้ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง หรือบางคนอาจกลัวและไม่มีแรงจูงใจ ความเครียดการสูญเสียความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองที่เกิดจากการล่วงละเมิดหรือการกลั่นแกล้งอาจนำไปสู่ความไม่มั่นคงในงาน การเจ็บป่วย การขาดงานและแม้กระทั่งการลาออก รวมถึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้รับผลกระทบและความสัมพันธ์ในที่ทำงานทำให้ต้องทนทุกข์ทรมาน ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันการกลั่นแกล้งและพฤติกรรมคุกคาม

2.2.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งและการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม

ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องต่อผู้จัดการหรือสหภาพหรือตัวแทนลูกจ้าง ให้ทราบถึงปัญหาหรือขอคำแนะนำจากหน่วยงาน หรือติดต่อโดยตรงขอคำแนะนำสายด่วนของ Acas 0300123 11 00 เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ 8.00-18.00 น. หรือคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) ที่ www.equalityhumanrights.com หรือตัวแทนสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือที่ปรึกษา รวมถึงองค์กรของลูกจ้างที่มีผู้ที่ได้รับการ

⁴⁹ GOV.UK. *Workplace bullying and harassment*. 27 ธันวาคม 2563. สืบค้นจาก <https://archive.acas.org.uk/media/306/Advice-leaflet---Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees/pdf/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>.

⁵⁰ Ibid.

ฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับบันทึกเหตุการณ์ทั้งหมด - บันทึกวันที่เวลาใด ๆ ปัญหาและความรู้สึกของลูกจ้าง ฯลฯ เก็บสำเนาของสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่นรายงานประจำปี จดหมายบันทึกใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับความสามารถในการทำงาน⁵¹

นายจ้างควรมีขั้นตอนการร้องทุกข์ที่จะใช้ในการจัดการกับการร้องเรียนของลูกจ้างและ บางองค์กรมีขั้นตอนพิเศษในการจัดการกับการกลั่นแกล้งหรือการล่วงละเมิดหรือคุกคาม หลังจาก การสอบสวนลูกจ้างและนายจ้างของลูกจ้างอาจต้องการพิจารณาวิธีต่าง ๆ ในการแก้ไขข้อร้องเรียน ของลูกจ้าง เช่น การไกล่เกลี่ยหรือการให้คำปรึกษา นายจ้างของลูกจ้างอาจตัดสินใจลงโทษทาง วินัยต่อผู้กลั่นแกล้ง / ผู้ล่วงละเมิดตามขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจ ใช้กระบวนการทางวินัยในการลงโทษทางวินัยกับบุคคลที่กล่าวหาว่าเป็นการกลั่นแกล้งหรือล่วง ละเมิดโดยไม่มีมูล ในกรณีที่การล่วงละเมิดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายของ The Equality Act 2010 ลูกจ้างสามารถเรียกร้องต่อศาลแรงงานได้

ตัวอย่างคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ในคดี *Rayment v Ministry of Defence* [2010] EWHC 218 (QB)⁵² นายแม่คคาเฟย์เดิน ออกจากที่ทำงานหลังจากที่ถูกเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมก้าวร้าวข่มขู่และเหยียดหยาม เขา รายงานถึงพฤติกรรมการกลั่นแกล้งดังกล่าวและได้รับคำสั่งให้กลับมาทำงานดังเดิม แต่นายแม่คคา เฟย์กล่าวว่าเขาจะกลับมาก็ต่อเมื่อนายจ้างจะดำเนินการกับบุคคลดังกล่าวและรับประกันความ ปลอดภัยของเขา

ศาลอุทธรณ์แรงงาน (Labour appeals court) ตัดสินว่านายแม่คคาเฟย์ ถูกเลิกจ้างอย่าง ไม่เป็นธรรมภายใต้มาตรา 100 (1) (d) ของ The Employment Rights Act 1996 ซึ่งระบุว่า การเลิก จ้างอันไม่เป็นธรรมนั้น หากเหตุการณ์ดังกล่าวยังอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายร้ายแรงและใกล้ตัว พนักงานมีสิทธิที่จะออกจากงานหรือปฏิเสธที่จะกลับไปทำงานในขณะที่ยังคงมีอันตรายอยู่นั้น นายแม่คคาเฟย์จึงได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวน 7,424 ปอนด์

2.2.2 พระราชบัญญัติการคุ้มครองจากการข่มขู่คุกคาม พ.ศ. 2540 หรือ

Protection from Harassment Act 1997

โดยพระราชบัญญัตินี้มุ่งเน้นเอาผิดต่อการกระทำอันเป็นการข่มขู่คุกคามหรือรบกวน สวัสดิภาพของประชาชนโดยทั่วไปไม่ว่าจะกระทำในรูปแบบใดก็ตามซึ่งหมายความรวมถึงการ

⁵¹ GOV.UK. *Workplace bullying and harassment*. 24 ธันวาคม 2563 สืบค้นจาก

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

⁵² 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>.

คุกคามและการเฝ้าติดตามรังควานบนอินเทอร์เน็ตด้วย (harassment and stalking)⁵³ ดังนั้นจึงสามารถสรุปของบทบัญญัติแห่งกฎหมายฉบับนี้ได้ดังนี้

1) กำหนดลักษณะและองค์ประกอบความผิดทางอาญาของการกระทำที่เป็นการข่มขู่คุกคามหรือรบกวนผู้อื่น

มาตรา 2 กฎหมายกำหนดลักษณะของการกระทำ (course of conduct) ว่าการกระทำใดมีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามหรือรบกวนผู้อื่นซึ่งผู้กระทำมีเจตนาหรือควรจะได้รู้ว่าการกระทำของตนนั้นมีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามผู้อื่นอันเป็นความผิดทางอาญาและมีโทษทางอาญาจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกินอัตราที่ 5 หรือ 5,000 ปอนด์หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁴

มาตรานี้กำหนดความผิดและโทษทางอาญาของการกระทำที่มีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามการก่อรังควานได้หมายความรวมไปถึงการรังควานบนอินเทอร์เน็ตไม่ว่าช่องทางใด ๆ ก็ตามซึ่งมีลักษณะเป็นการรังควานหรือการลงข้อความทางอินเทอร์เน็ตซ้ำ ๆ หลายครั้งและต่อเนื่องกันอันก่อให้เกิดภัยคุกคามแก่ผู้อื่นอีกด้วย

2) กำหนดการเยียวยาด้วยการให้ชดเชยค่าเสียหายทางแพ่ง

หากมีการฝ่าฝืนการห้ามการข่มขู่คุกคามผู้กระทำการก่อกวนรังควานแล้วจะต้องชดเชยค่าเสียหายตามมาตรา 3 ซึ่งการข่มขู่คุกคามนี้ได้ครอบคลุมถึงการกระทำทางออนไลน์และกำหนดถึงค่าเสียหายในทางแพ่งในความเสียหายใด ๆ อันเกิดจากการกระทำที่เป็นการข่มขู่คุกคามรังควานหรือก่อกวนนั้น ๆ ด้วยโดยมาตรา 3 บัญญัติวิธีการและขั้นตอนการเยียวยาความเสียหายทางแพ่งที่โจทก์หรือผู้เสียหายร้องขอต่อศาลให้สั่งให้ผู้ที่ถูกตัดสินว่ากระทำผิดต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่โจทก์ เช่น ให้ผู้กระทำการก่อกวนรังควานชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ถูกรบกวนในกรณีที่ทำให้ผู้อื่นวิตกกังวลจากการข่มขู่คุกคามหรือโจทก์อาจยื่นคำขอให้ออกหมายจับจำเลยได้หากจำเลยฝ่าฝืนคำสั่งห้ามหรือศาลอาจมีคำสั่งห้ามมิให้กระทำการข่มขู่คุกคามต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเป็นต้น หากผู้กระทำได้ฝ่าฝืนคำสั่งของศาลตามมาตรา 3 นี้ในระหว่างพิสูจน์ว่าจำเลยกระทำความผิดหรือไม่ ย่อมต้องรับผิดจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ⁵⁵

3) กำหนดบทลงโทษสำหรับบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นหวาดกลัว

มาตรา 4 มาตรานี้มุ่งที่การลงโทษทางอาญาแก่บุคคลผู้ก่อให้เกิดความหวาดกลัวในภัยอันตรายต่อผู้อื่นกล่าวคือการกระทำใด ๆ ที่ทำให้ผู้เสียหายเกิดความหวาดกลัวในภัยอันตรายจากการใช้ความรุนแรงจากผู้ติดตามรังควาน โดยอาจเกิดขึ้นกับตัวผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อไม่น้อยกว่าสอง

⁵³ Protection from Harassment Act 1997 มาตรา 1.

⁵⁴ Protection from Harassment Act 1997 มาตรา 2.

⁵⁵ Ibid.

ครั้งขึ้นไปและผู้กระทำให้รู้ว่าการกระทำดังกล่าวของตนนั้นก่อให้เกิดความกลัวการกระทำนั้นเป็นความผิดตามมาตรา⁵⁶

ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้อง คดีของนายไนเจลแฮร์ริส (Nigel Harris)⁵⁷ เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 1999 นายไนเจลแฮร์ริสอายุ 23 ปีอาชีพโปรแกรมเมอร์กลายเป็นรายแรกที่ถูกตัดสินภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการข่มขู่คุกคามทางอีเมลจากการที่แฮร์ริสส่งถ้อยคำเหยียดหยามและข่มขู่ (threatening) ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังแฟนสาวของเขาภายหลังจากที่เธอยุติความสัมพันธ์กับเขาหลังจากที่คบหากันมาได้ 2 ปีแฮร์ริสจึงถูกควบคุมตัวสองปี

2.2.3 การจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996)

ประเทศอังกฤษไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองผู้ถูกกระทำดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม ให้นำกฎหมาย Employment Rights Act 1996 มาใช้บังคับ จากกรณีพฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานนั้น ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า อีกทั้งลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งจะได้รับการชดเชยเยียวยาความเสียหายจากพฤติกรรมดังกล่าว ภายใต้กฎหมายฉบับนี้และหากลูกจ้างดังกล่าวถูกไล่ออกจากงานโดยเหตุผลนั้นไม่ยุติธรรมสำหรับลูกจ้างหรือไม่สมเหตุสมผล โดยเฉพาะลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งรังแกด้วยเหตุผลทางด้านเพศ เชื้อชาติ หรือความสามารถการทำงานและอื่น ๆ ด้วยแล้วให้ถือว่ามีความผิดตามกฎหมายฉบับนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2539 (Employment Right Act 1996) มาตรา 98 หรือ ERA s.98 ได้วางหลักไว้ว่า นายจ้างมีหน้าที่จะต้องพิสูจน์ให้ศาลเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นมีเหตุผลสมควรและเหตุผลดังกล่าวเพียงพอที่จะเลิกจ้างได้ ไม่ได้เกิดจากสาเหตุที่ต้องการจะกลั่นแกล้งลูกจ้าง (substantial reason)⁵⁸ เหตุผลที่สามารถบอกเลิกจ้างได้ มีดังนี้⁵⁹

1. การเลิกจ้างมาจากสาเหตุพฤติกรรมของลูกจ้างที่ประพฤติไม่เหมาะสม
2. การเลิกจ้างมาจากความสามารถในการทำงานของลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ กับตำแหน่งหรือหน้าที่ดังกล่าว
3. การเลิกจ้างมาจากสาเหตุคนล้นงาน นายจ้างไม่สามารถที่จะจ้างลูกจ้างต่อไปได้
4. การเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นต่อไปได้

⁵⁶ นาจริย์ ชยะบุตร, มาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการข่มขู่รังแกออนไลน์, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2560, หน้า 145.

⁵⁷ “เรื่องเดียวกัน”.

⁵⁸ Employment Right Act มาตรา 98

⁵⁹ สภานายความเฟรงค์เฟิร์ต, กฎหมายแรงงาน, 29 ธันวาคม 2563, สืบค้นจาก

แต่อย่างไรก็ตามศาลจะต้องพิจารณาเหตุผลและสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ มาประกอบว่า เหตุผลสำคัญที่นายจ้างกล่าวอ้างนั้นเพียงพอและสมเหตุสมผลหรือไม่ ทั้งนี้ศาลจะต้องดูขนาดของ องค์กรเหตุผลทางเศรษฐกิจพฤติกรรมของลูกจ้างโดยใช้หลักความถูกต้องและเป็นธรรมเข้ามาปรับ ใช้ (Range of reasonable responses) โดยศาลอุทธรณ์อังกฤษ (Court of Appeal) ได้วางหลักว่าให้ ศาลพิจารณาตัดสิน โดยไม่ให้ดูมุมมองของศาล แต่ให้ดูมุมมองของนายจ้างว่าสมควรจะเลิกจ้าง ลูกจ้างหรือไม่

การเยียวยาความเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

1. การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม (Re-instatement) หรือการรับลูกจ้างกลับ เข้าทำงาน (Re-engagement) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2539 (Employment Right Act 1996) มาตรา 113 หรือ ERA s.113 บัญญัติให้อำนาจศาลที่จะมีคำสั่งให้นายจ้าง re-instatement หรือ re-engagement ลูกจ้างได้ หากศาลมีคำสั่ง (order) ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว เกิด นายจ้างปฏิเสธ โดยปกติศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหายเพิ่มเติม (additional compensations) ให้แก่ลูกจ้างได้ เว้นเสียแต่นายจ้างพิสูจน์ได้ว่าการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไม่ สามารถทำได้ในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติศาลจะพิจารณาก่อนว่า⁶⁰

1. ลูกจ้างต้องการกลับเข้าทำงานกับนายจ้างหรือไม่
2. เป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่ที่จะให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้ง
3. การออกคำสั่งดังกล่าวถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว

2. การจ่ายค่าสินไหมทดแทน (compensatory award) Employment Right Act มาตรา 118 หรือ ERA S.118 บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงาน (tribunal) สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าสินไหมทดแทน ให้แก่ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม โดยค่าสินไหมทดแทนตามกฎหมายอังกฤษจะแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย⁶¹

1. ค่าสินไหมทดแทนเบื้องต้น (basic award)
2. ค่าสินไหมทดแทนอื่น (compensatory award) ภายใต้ Employment Right Act 1996 มาตรา 123 หรือ ERA s.123
3. ค่าสินไหมทดแทนเพิ่มเติม (additional award)

แต่กฎหมายอังกฤษให้อำนาจศาลแรงงานหักค่าสินไหมทดแทนของลูกจ้างออกได้หาก พบว่าลูกจ้างมีส่วนผิดอยู่ด้วยและยิ่งไปกว่านั้นหากศาลเห็นว่าลูกจ้างมีส่วนผิดอย่างร้ายแรง ศาล แรงงานอาจหักค่าสินไหมทดแทนของลูกจ้างออกจนหมดไม่เหลือเลยก็ได้

⁶⁰ Employment Right Act มาตรา 113.

⁶¹ Employment Right Act มาตรา 118.

จากการเปรียบเทียบความเสียหายดังกล่าวที่เกิดจากการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมนั้น จะเห็นว่ากฎหมายไทยและกฎหมายอังกฤษทั้งสองประเทศจะให้อำนาจศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม พร้อมทั้งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยความเสียหายให้กับลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการทำงานและการเลิกจ้างนั้นเป็นหลัก แต่ข้อสังเกตอย่างหนึ่งกฎหมายของอังกฤษจะมีการกำหนดจำนวนเงินขั้นสูงสุดที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับไว้ อีกทั้งศาลมีสิทธิที่จะหักค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวได้จนกว่าจะหมด แต่ในกฎหมายไทยจะยังไม่มีกฎหมายดังกล่าวให้อำนาจศาลไว้ให้กระทำได้นอกจากนั้นแล้วลูกจ้างที่ฟ้องนายจ้างเนื่องจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น ศาลอังกฤษจะนำเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับไปหักออกกับเงินค่าสินไหมทดแทน โดยกฎหมายไทยมองว่าเป็นค่าเสียหายที่ซ้ำซ้อน เพราะกฎหมายไทยแยกค่าเสียหายในส่วนความรับผิดชอบกับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นแยกออกจากกัน จะไม่นำมาหักกลบลบกัน ซึ่งจะเห็นว่าในส่วนนี้กฎหมายไทยให้สิทธิลูกจ้างมากกว่า

ดังนั้น กฎหมายประเทศอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานยังไม่มีกฎหมายเฉพาะ แต่จะใช้กฎหมายหลายฉบับในการนำมาปรับใช้บังคับ ได้แก่ The Equality 2010 , พระราชบัญญัติการคุ้มครองจากการข่มขู่คุกคาม ค.ศ. 1997 (Protection from Harassment Act 1997) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1996 (Employment Rights Act 1996) นอกจากนี้ประเทศอังกฤษยังมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เป็นต้น

3. กฎหมายเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานของประเทศไทย

กฎหมายและมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากฎหมายของประเทศไทย ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบความผิดที่ใกล้เคียงกับลักษณะความผิดของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายอาญาเปรียบเทียบกับแนวทางของกฎหมายระหว่างประเทศที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการปรับวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาทางกฎหมายให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ที่สุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

การถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการกระทำความผิดโดยกระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจหรือร่างกาย เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีมาตราที่สามารถนำมาปรับใช้กับความผิดนี้ได้ ซึ่งการนำมาปรับใช้จะพิจารณาจากลักษณะของพฤติกรรมที่กระทำลง โดยมีการตราบทบัญญัติกฎหมายให้การรับรองคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีรายละเอียดดังนี้⁶²

1) เจตนารมณ์ของกฎหมาย

หลักการของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคือกฎหมายมหาชนที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้างการใช้แรงงานและการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร โดยต้องการให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ กล่าวคือ ลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคงอย่างเพียงพอในการทำงานภายใต้คุณภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตโดยที่ไม่ต้องดิ้นรนก็จะทำให้ลูกจ้างมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน เพื่อให้ผลงานที่ได้ทำนั้นเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลประกอบการก็จะเป็นอย่างดีแก่นายจ้างและสังคมต่อไป⁶³

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกิดขึ้นเพื่อต้องการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงานเพราะความไม่เสมอภาคในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นและบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดสิทธิให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยง่ายทำให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมาอีกทั้งในกรณีที่นายจ้างทำละเมิดแก่ลูกจ้างนั้น ลูกจ้างต้องไปฟ้องเป็นคดีละเมิดทั่วไปซึ่งทำให้ลูกจ้างมีภาระการพิสูจน์และหน้าที่ในการแสวงหาพยานหลักฐานทั้งที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำจึงเกิดแนวคิดในการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นเพื่อที่จะช่วยเยียวยาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดให้ใช้ทั้งมาตรการทางแพ่ง มาตรการทางอาญาและมาตรการทางปกครองนั่นเอง⁶⁴

⁶² พิษญา ลิ้มปี่หวังอยู่. มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางจิตใจในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561. หน้า 36-38.

⁶³ “เรื่องเดียวกัน”.

⁶⁴ “เรื่องเดียวกัน”.

2) บุคคลที่กฎหมายประสงค์จะบังคับ

บุคคลตามที่พระราชบัญญัตินี้ประสงค์บังคับคือ “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามความหมายในมาตรา 5 ซึ่งสาระสำคัญของการเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือจะต้องควบคุมดูแลสั่งการและมีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ด้วย⁶⁵ สามารถแบ่งแยกนายจ้างออกได้ 4 ประเภท ได้แก่⁶⁶

1. นายจ้างตัวจริง คือ บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ตาม

2. นายจ้างตัวแทน คือ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลเช่นหุ้นส่วนผู้จัดการกรรมการผู้จัดการ

3. นายจ้างรับมอบ คือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลตามหลักเรื่องตัวการตัวแทน

3.1 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของงานทุกระดับ รวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว

3.2 ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด

3.3 ผู้ตรวจงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำ ไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด

4. นายจ้างรับถือ คือ ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงผู้ประกอบการดังกล่าว นอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้วยังเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่มาทำงานในกิจการของคนด้วย

3) บุคคลที่กฎหมายประสงค์ที่จะคุ้มครอง

บุคคลที่พระราชบัญญัตินี้ประสงค์คุ้มครองคือ “ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรตามความหมายในมาตรา 5 ลูกจ้างตามคำนิยามศัพท์นี้ไม่ถูกจำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใดเพราะในกฎหมายไม่ได้แบ่งแยกประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างฝึกงาน เมื่อมีความสัมพันธ์กันในทางจ้างแรงงานตามกฎหมายแล้วลูกจ้างนั้นก็จะได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ทุก

⁶⁵ “เรื่องเดียวกัน”. หน้า 78.

⁶⁶ บริษัท สมบัติ ลิคัลป์ จำกัด. กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ. 26 ธันวาคม 2563 สืบค้นจาก

ประการทันที⁶⁷ ซึ่งลูกจ้างในความหมายดังกล่าว เป็นบุคคลที่กฎหมายประสงค์คุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานได้

4) การกระทำที่กฎหมายบัญญัติเป็นความผิด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 วางหลักว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” ซึ่งมีเหตุผลความจำเป็นในการบัญญัติมาตรานี้ไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าเนื่องจากธรรมชาติการเสี่ยงส่วนมากมีความเห็นว่ายังมีปัญหาการล่วงเกินหรือคุกคามลูกจ้างในที่ทำงานและมีการร้องเรียนอยู่เสมอจึงสมควรเร่งดำเนินการกับปัญหาให้ดียิ่งขึ้นโดยกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่มีความชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ในการตีความและปรับใช้กฎหมาย⁶⁸

บทบัญญัติมาตรา 16 มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกล่วงเกินหรือคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศมีแนวคิดมาจากบทบัญญัติเรื่อง Sexual Harassment ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้ที่อาจเป็นผู้กระทำความผิดตามบทบัญญัตินี้ได้แก่ “นายจ้าง” ตามความหมายในมาตรา 5 “หัวหน้างาน” หมายถึงผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงานทุกระดับรวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวแม้ว่าจะไม่ได้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าก็ตาม “ผู้ควบคุมงาน” หมายถึงผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด “ผู้ตรวจงาน” หมายถึงผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด

2. ผู้ที่อาจเป็นผู้ถูกระทำความผิดตามกฎหมายดังกล่าวได้คือ “ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าระดับใด” ถ้าหากถูกนายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานซึ่งมีอำนาจ (Power) ในการบังคับบัญชาหรือให้คุณให้โทษกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ต่อตนก็จะถือเป็นความผิดตามมาตรานี้ได้⁶⁹

3. การกระทำที่ต้องห้ามคือ “ล่วงเกิน” หมายถึงแสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณด้วยการล่วงลามหรือสบประมาท “คุกคาม” หมายถึงแสดงอำนาจด้วยกริยาหรือวาจาให้หวาดกลัวหรือทำให้หวาดกลัว “ก่อความเดือดร้อนรำคาญ” หมายถึง ทำให้เป็นทุกข์กังวลไม่เป็นสุขระคายเคืองหรือไม่สบายใจ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้จะต้องเป็นการกระทำในทางเพศคือ มีวัตถุประสงค์ในเรื่องเกี่ยวกับเพศไม่ว่าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือสะใจไม่

⁶⁷ พิษญา ลิ้มปี่หวังอยู่. มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางจิตใจในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561. หน้า 83-84.

⁶⁸ วุฒิสภาครั้งที่ 64. การพิจารณาบททวนร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามบันทึกการประชุมคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม. วุฒิสภา. กรุงเทพมหานคร. 2541. หน้า 9.

⁶⁹ เกษมสันต์ วัลลภวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 57-58.

ว่าจะกระทำในรูปแบบใดก็ตาม เช่นด้วยกายวาจาภาษากาย หรือสัญลักษณ์ใดและไม่ว่าผู้ถูกระทำ จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม แต่ถ้าการล่วงเกินทางเพศนี้ลงมือไปถึงขั้นกระทำอนาจารหรือขั้นกระทำชำเรา ก็จะมีคามผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกด้วย⁷⁰ ตัวอย่างเช่น คำพิพากษาฎีกาที่ 1372/2545⁷¹ และคำพิพากษาฎีกาที่ 11610/2554⁷²

แม้การกระทำที่อาจเป็นความผิดในเรื่องการล่วงเกินทางเพศนี้ จะมีความหลากหลาย คล้ายกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน กล่าวคือเป็นการกระทำที่ไม่สมควร โดยไม่จำกัดวิธี ไม่ว่าจะ เป็นทางกาย ทางวาจาและท่าทาง แต่ก็ยังคงจำกัดอยู่เพียงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องทางเพศเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติครอบคลุมถึงการใช้ความรุนแรงในเรื่องอื่น ๆ ด้วย

5) โทษตามที่กฎหมายบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหากสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดเป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 นอกจากนั้น เมื่อตัวนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้อาจถูกดำเนินคดีแพ่งเพื่อบังคับให้จ่ายเงินหรือชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับ หากปรากฏการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้างหรือบุคคลภายนอกนั้นตามกฎหมายโดยฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน⁷³

ส่วนการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาส่วนใหญ่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมักมีลักษณะเป็นคดีปกครองซึ่งบังคับใช้โทษทางอาญาเนื่องจากเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่ไม่ว่าจะเป็นกรณีคดีที่มีเนื้อหาทางอาญาแท้ ๆ หรือคดีปกครองซึ่งบังคับใช้โทษทางอาญาผู้เสียหายหรือพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงาน

⁷⁰ “เรื่องเดียวกัน”.

⁷¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1372/2545 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสินเชื่อบริษัทในหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่ในเวลาว่างนอกเวลางานหากพนักงานหญิงนั้นไม่ไปก็จะกลั่นแกล้งทำความเห็นไม่ยอมให้พนักงานผู้นั้นผ่านการทดลองงานเห็นได้ว่าลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

⁷² คำพิพากษาฎีกาที่ 11610/2554 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินระหว่างทำงาน โจทก์มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมทางเพศโดยโจทก์เคยพูดกับนางสาวขณะทำงานล่วงเวลาอยู่คนเดียวว่า “อยู่คนเดียวปิดประตูดีแหมดีกว่า” และพูดว่า “อยากดูคนมั่ง” พร้อมทักเสียด “จิวจิว” เมื่อพนักงานหญิงเสนองานให้โจทก์ลงนามโจทก์ก็มักพูดเรื่องเพศจนทำให้พนักงานหญิงรู้สึกอึดอัด โจทก์เคยพูดกับนางสาวในงานเลี้ยงฝ่ายชายได้ตามเป้าว่า “ไม่เห็นสนใจอยากเข้าเป้า บริษัท อยากเข้าเป้าอื่นมากกว่า” และมองไปที่เป้ากางเกงของนางสาวอีกทั้งโจทก์ยังเคยพูดวิพากษ์วิจารณ์สรีระร่างกายของนางสาวว่า “กันแบบนี้เด็งน่าจับดีจัง” และพูดว่า “นางสาวรูปร่างเล็ก แต่อาจมีลีลาตุ๋นตุ๋นก็ได้การกระทำของโจทก์ถือเป็นการประพฤติกมิชอบในเรื่องศีลธรรมเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงจำเลยยอมอ้างเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

⁷³ เกษมสันต์ วิจารณ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2558. หน้า 17.

สอบสวนหรือฟ้องคดีไปยังศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาได้ตามขั้นตอนดำเนินคดีอาญาปกติ

ความผิดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกที่ทำงาน ได้แก่ โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทตามมาตรา 147 สำหรับกรณีที่นายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานฝ่าฝืนกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างตามมาตรา 16

6) การดำเนินกระบวนการพิจารณาอาญาตามที่กฎหมายบัญญัติ

สำหรับกรณีที่ผู้เสียหายได้กล่าวอ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 กล่าวคือพนักงานตรวจแรงงานมีเพียงหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะสามารถกระทำได้เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา โดยในการตรวจสอบสถานประกอบการอาจจัดให้มีแพทย์นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานได้ตามความในมาตรา 142 เมื่อเสร็จแล้วให้ส่งไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งการหากผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ดำเนินคดีพนักงานตรวจแรงงานก็มีหน้าที่เร่งรัดดำเนินคดีอาญาภายในกำหนดอายุความนั้น

บางกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้มีโทษทางอาญาก็อาจปรากฏการใช้มาตรการทางกฎหมายอื่นมาแทรกแซงหรือเสริมโทษทางอาญาได้เช่นมาตรา 120 กรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวและที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอันต้องระวางโทษปรับตามมาตรา 146 กฎหมายให้ออกาสลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อวินิจฉัยและออกคำสั่งกรณีดังกล่าวตามมาตรา 93 (5) ได้ซึ่งคำสั่งดังกล่าวมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองและหากนายจ้างเองไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกและปรับอีกด้วย

7) มาตรการทางกฎหมายอย่างอื่น

มาตรการทางกฎหมายอื่นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108⁷⁴ กำหนดให้นายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเป็นเอกสารที่กฎหมายบังคับให้มีเพื่อกำหนดนโยบายสิทธิหน้าที่และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยนายจ้างแต่ละรายมีอำนาจกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เองตามที่เห็นสมควรข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเปรียบเสมือนกฎหมายภายในองค์กร⁷⁵

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้ครบทั้ง 8 หัวข้อโดยเฉพาะ (6) วินัยและโทษทางวินัยซึ่งเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานอย่างใกล้ชิดโดยวินัยและโทษทางวินัยหมายถึงระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติและละเว้นการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดหากฝ่าฝืนลูกจ้างจะได้รับโทษ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและชนิดของโทษที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอัน ได้แก่ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนด้วยหนังสือ ภาคทัณฑ์พักงานและการเลิกจ้าง⁷⁶

เมื่อกฎหมายบังคับ แต่เพียงว่าต้องการจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหัวข้อวินัยและโทษทางวินัยเท่านั้น แต่ก็ไม่ได้บังคับถึงขนาดที่จะต้องกำหนดห้ามเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกที่ทำงานไว้ในความเป็นจริงวินัยและโทษทางวินัยจึงมักจะกำหนดโดยใช้คำกว้าง ๆ เช่นห้ามการกระทำที่เป็นความผิดกฎหมายและมีโทษทางอาญาต่อบริษัท หรือต่อพนักงานคนหนึ่งคนใดหรือในบริเวณ ที่ทำงาน , ห้ามการกระทำผิดต่อศีลธรรมต่อผู้ใดในบริเวณที่ทำงาน หรือในขณะที่อยู่บนทรัพย์สินของบริษัท , ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจ

⁷⁴ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยและข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงานเวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้างค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

⁷⁵ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 12).

กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม, 2562. หน้า 285.

⁷⁶ “เรื่องเดียวกัน”, หน้า 373.

ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือลูกจ้างด้วยตนเอง, ลูกจ้างจะต้องไม่ทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงานหรือโรงงานเป็นต้น ซึ่งการให้อำนาจนายจ้างแต่ละรายกำหนดวินัยและโทษทางวินัยได้โดยอิสระเช่นนี้ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างจากปัญหาจึงไม่มีมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน⁷⁷ คือลูกจ้างในบางสถานประกอบการอาจไม่ได้รับความคุ้มครองหากว่านายจ้างไม่ได้กำหนดห้ามเรื่องดังกล่าวไว้จึงอาจเกิดปัญหาดังกล่าวได้

นอกจากนั้นหากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืนวินัยอาจมีการดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บังคับบัญชาก่อนเมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จก็สามารถมีคำสั่งลงโทษลูกจ้างได้ แต่ถ้าหากลูกจ้างผู้ได้รับคำสั่งไม่พอใจก็อาจยื่นเรื่องต่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาต่อไปจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการก็ยังคงเป็นอำนาจของนายจ้างเช่นเดิม จึงอาจเกิดปัญหาความชอบธรรมทางด้านการพิจารณา (Procedural Fairness) ได้เพราะเป็นดุลยพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดให้มีกระบวนการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ หรือแม้ในกรณีที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดขั้นตอนสอบสวนไว้แล้ว แต่หากไม่มีการบังคับใช้จริงก็ไม่มีผู้ใดสามารถเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับที่ตนเองกำหนดขึ้นมาได้ และยังไปกว่านั้นลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อไปได้ถึงแค่เพียงผู้บริหารสูงสุดกระบวนการจึงสิ้นสุดได้เพียงภายในสถานประกอบการเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมจากบุคคลอื่นได้อีกโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอง

8) การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นผลทางกฎหมายอย่างหนึ่งที่จะส่งผลทั้งแก่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะมีการตั้งข้อสังเกตว่าผลทางกฎหมายลักษณะนี้จะสามารถลงโทษผู้ใช้ความรุนแรงในที่ทำงานได้อย่างเพียงพอแล้ว ในหัวข้อนี้จะวิเคราะห์ว่าการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น มีความเชื่อมโยงและเป็นผลทางกฎหมายของการใช้ความรุนแรงจริงหรือไม่และจะก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอื่นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าชดเชยมีอยู่ 2 ประการคือ 1. ต้องการให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งไปใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องว่างงานเพราะมิฉะนั้นลูกจ้างจะประสบความเดือดร้อนที่ต้องขาดรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวและอาจมีผลต่อเนื่องทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมตามมาได้ 2. คือต้องการให้อัตราการเลิกจ้างลดน้อยลงเพราะหากกฎหมายกำหนดค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเสียเพิ่มเติมแล้วนายจ้างย่อมต้องคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจเลิกจ้าง

⁷⁷ เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2548, หน้า 57-62.

ดังนั้น “ค่าชดเชย” ที่ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 5⁷⁸ และมาตรา 118⁷⁹ สรุปได้ว่าหมายถึงเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากการไปเองหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย⁸⁰ ในประเทศฝรั่งเศสก็มีแนวคิดในการจ่ายค่าชดเชยเช่นเดียวกันคือแม้ว่านายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบถึงการเลิกจ้าง หรือไม่ว่าการเลิกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย⁸¹ ดังนั้นแล้วหากมีการเลิกจ้างโดยนายจ้างนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยทุกกรณี

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายได้บัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้ในมาตรา 119⁸² ซึ่งเหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยต้องมีผลเนื่องจากพฤติกรรมหรือ การ

⁷⁸ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

⁷⁹ พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

⁸⁰ เกษมสันต์ วัลลวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 114.

⁸¹ วิจิตร (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคู่สมรสแรงงาน. หน้า 150-151.

⁸² พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความคิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

กระทำผิดของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในมาตรา 119 (1)-(6) เท่านั้นหากนายจ้างเลิกจ้างโดยเหตุอื่น ได้แก่ นายจ้างประสบภาวะขาดทุนหรือเหตุอื่นจากตัวลูกจ้างเช่นเพราะลูกจ้างผิดสัญญาหรือความสามารถของลูกจ้างบกพร่องประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือแม้กระทั่งลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตลอดไปนายจ้างก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง⁸³ รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาจำนวนหนึ่งที่มีประเด็นเรื่องการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวข้องกับเรื่องการใช้ความรุนแรงในที่ทำงาน

กรณีที่ตัวนายจ้างเป็นผู้ใช้ความรุนแรง ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 179/2540⁸⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1896/2543⁸⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 166-167/2546⁸⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2828-2829 / 2525⁸⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5888/2530⁸⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 536-542 / 2538⁸⁹ ข้อเท็จจริงในคำพิพากษา

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้คัดค้านเป็นหนังสือแล้วแต่วันแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องคัดค้านหนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

⁸³ เกษมสันต์ วัลลาภธรรม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2558. หน้า 151.

⁸⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 179/2540 คำสั่งเปลี่ยนหน้าที่ลูกจ้างจากทำงานทอผ้าไปทำงานตัดขยะเป็นการย้ายลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าเดิมเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมแม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกรณีถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชย.

⁸⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1896/2543 ลูกจ้างทำงานอยู่แผนกจัดส่งมีหน้าที่รับส่งและบรรจุน้ำมันลงถังการที่หัวหน้างานสั่งให้ลูกจ้างไปตักน้ำมันและไขมันจากท่อารวมในโรงงานซึ่งมีน้ำสกปรกไหลผ่านการสั่งให้ลูกจ้างทำงานนอกหน้าที่เมื่อไม่เคยใช้ให้คนอื่นทำมาก่อนและคำสั่งของหัวหน้างานเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างได้.

⁸⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 166-167/2546 คำสั่งย้ายลูกจ้างซึ่งมีรายได้น้อยไปทำงานที่ห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง 120 กิโลเมตร โดยไม่จัดหาที่พักหรืออาหารรับส่งในการไปทำงานให้มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมแม้ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง.

⁸⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2828-2829 / 2525 ลูกจ้างเป็นสมมุติบุคคลไม่มีหน้าที่ต้องไปศาลคำสั่งที่สั่งให้สมมุติบุคคลไปเป็นพยานให้นายจ้างที่ศาลจะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง.

⁸⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5888/2530 การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้างเมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจมาทำงานเป็นเวลาทำงานปกติตามคำสั่งของนายจ้างจึงไม่อาจถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง.

⁸⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 536-542 / 2558 นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานนอกสถานที่จ้างและงานของบุคคลอื่นที่มีโรงงานในกิจการของนายจ้างคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานหรือเปล้าจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย 365-366.

ฎีกากลุ่มนี้ คือนายจ้างมีคำสั่งต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ อาทิเช่น การสั่งงานให้ทำเพิ่มเติม การโยกย้ายตำแหน่งแล้วต่อมากลางจ้างฝ่าฝืนคำสั่งนั้นนายจ้างจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยโดยอาศัยเหตุที่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่ง ซึ่งจากคำพิพากษาฎีกาข้างต้นนั้น ศาลมักแสดงเหตุผลประกอบในกรณีที่ตัดสินให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยว่าเพราะการกระทำของนายจ้างเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง คำสั่งของนายจ้างจึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ดี ค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามพิพากษานี้เป็นเพียงผลทางกฎหมายของการถูกเลิกจ้าง แต่ลูกจ้างกลับไม่ได้รับการเยียวยาสำหรับการถูกตกเป็นเหยื่อในการใช้ความรุนแรงแต่อย่างใดที่สำคัญลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเฉพาะกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างเท่านั้น แต่หากนายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง แต่ปล่อยให้ลูกจ้างทำงานต่อไปโดยการออกคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ ย่อมผลักดันให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะกดดันและต้องจำยอมทนรับชะตากรรมซึ่งนายจ้างหลายรายก็ใช้วิธีการนี้เพื่อให้ลูกจ้างทนไม่ไหวและลาออกไปเองซึ่งเข้าหลักเกณฑ์ที่ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

กล่าวโดยสรุปการจ่ายค่าชดเชยไม่ใช่เครื่องมือที่ก่อให้เกิดผลในเชิงเยียวยาแก่ผู้เสียหายจากการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานอย่างแท้จริงและหากไม่มีการเลิกจ้างก็ย่อมเปิดโอกาสให้มีการใช้ความรุนแรงต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด

9) มาตรการในเชิงป้องกัน

เดิมกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รวมอยู่เป็นส่วนหนึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ต่อมาได้มีการแยกออกไปต่างหากเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในเชิงป้องกันไว้ในกฎหมายฉบับนี้ด้วย ได้แก่ นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบการกิจการและส่งผลการประเมินให้อธิบดีทราบเป็นต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในเชิงป้องกันเป็นการทั่วไปอย่างเช่นกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ดีหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่นร 0505/20974 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2558 ได้ขอความร่วมมือหน่วยงานในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมีเนื้อความว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและให้

หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างดังกล่าวไปดำเนินการตามความเหมาะสม แต่ยังไม่มีการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการเฉพาะ

ร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้กำหนดแนวทางในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการเฉพาะกล่าวคือเสนอแนะให้องค์กรต่าง ๆ สร้างค่านิยมใหม่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศมีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะมีแนวทางในปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน ปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ มีการบันทึกการแก้ไขปัญหาและผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยนอกจากนี้ร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวยังได้รับการเสนอแนะให้มีมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยโดยการพูดคุยประณอมข้อพิพาทอย่างไม่เป็นทางการที่ให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลางกล่าวคือจัดการปัญหาอย่างเป็นมิตรไม่สร้างความอับอายให้ทั้งแก่ผู้กระทำและผู้ถูกระทำซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่ายอีกด้วย

10) หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะกรรมการไตรภาคีสั่งกักกระทรวงแรงงานจำนวน 15 คณะ มีดังนี้⁹⁰

1. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
2. คณะกรรมการค่าจ้าง
3. คณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
4. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
5. คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
6. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
7. คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
8. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

⁹⁰ กระทรวงแรงงาน. *อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีสั่งกักกระทรวงแรงงาน*. 12 มีนาคม 2564. สืบค้นจาก <https://relation.labour.go.th/2017-08-28-04-24-58/594-elation.labour.go.th/2017-08-28-04-24-58/594>.

11. คณะกรรมการแรงงานทางทะเล
12. คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
13. คณะกรรมการประกันสังคม
14. คณะกรรมการอุทธรณ์
15. คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มีดังนี้

1. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 1) พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศเพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ที่มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสมจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย
 - 2) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข
 - 3) เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้างตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงานรวมถึงการดูแลให้การศึกษายอบรมให้ปฏิบัติตามหลักสูตรด้วย
 - 4) เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่
 - 5) ประสานการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในด้านการศึกษายอบรมจากองค์กรมูลนิธิหรือสถาบันอื่น ๆ ทั้งที่มาจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ
 - 6) ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐของเอกชนและประชาชนทั่วไป
2. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 1) กำหนดนโยบายการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย
 - 2) กำกับและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล
 - 3) รณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน
 - 4) จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน
 - 5) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

“พนักงานตรวจแรงงาน” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้หมายความไว้ว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม⁹¹

ในกรณีที่มีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงาน ว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยด่วน หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและติดตามผลตามคำสั่งนั้นต่อไป อาทิเช่น ความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การดำเนินคดี ให้เป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2554

กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานตามข้างต้นแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน โดยเร็ว โดยไม่ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ตามความผิดมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถกระทำการแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน เพื่อยื่นฟ้องคดีอาญา หรือหากลูกจ้างไม่แจ้งความร้องทุกข์เป็นคดีอาญา ก็สามารถแจ้งพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินคดีนายจ้างตามมาตรา 16 ได้

จะเห็นว่ากฎหมายแรงงานของไทยยังไม่มีคณะกรรมการดูแลปัญหาเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยตรง แต่คณะกรรมการแรงงานดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่แล้ว สามารถที่จะนำมาปรับใช้กับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานได้ แต่ปัจจุบันไม่มีข้อมูลหรือข่าวสารและกรณีตัวอย่างที่มาขอความช่วยเหลือจากคณะกรรมการแรงงานเกี่ยวกับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่รู้ข้อมูลข่าวสารว่าสามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานดังกล่าวได้

⁹¹ one-stophr. ความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีการล่วงเกินทางเพศ. 12 มีนาคม 2564. สืบค้นจาก

3.2 ความรับผิดชอบทางอาญา

กฎหมายอาญา คือ กฎหมายที่บัญญัติว่า การกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดเป็นความผิด และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือกฎหมายอาญาคือกฎหมายที่บัญญัติห้ามมิให้มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด หรือบังคับให้มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยที่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษตามกฎหมาย⁹²

การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยลักษณะของการกระทำความผิดสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดความผิดทางอาญาที่อาจนำมาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแก (bullying) นั้น มีกฎหมายที่กำหนดความผิดและโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิดดังกล่าวไว้หลายฐานความผิดครอบคลุมทั้งการกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป (traditional bullying) กล่าวคือ การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา การกลั่นแกล้งรังแกทางสังคมหรืออารมณ์และการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต โดยความผิดหลักจะบัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายอาญาและหากเป็นการกระทำด้วยคอมพิวเตอร์ก็มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้⁹³

3.2.1 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย

1. ความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 295 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดทำร้ายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กาย หรือจิตใจของผู้อื่นนั้น ผู้นั้นกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 297 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำร้ายรับอันตรายสาหัส ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงสิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

อันตรายสาหัสนั้น คือ

- (1) ตาบอด หูหนวก ลิ่นขาด หรือเสียอวัยวะประสาท
- (2) เสียอวัยวะสืบพันธุ์ หรือความสามารถสืบพันธุ์
- (3) เสียแขน ขา มือ เท้า นิ้วหรืออวัยวะอื่นใด
- (4) หน้าเสียโฉมอย่างติดตัว

⁹² เกียรติจิตร วัจนะสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1. กรุงเทพมหานคร: จีระการพิมพ์. 2549. หน้า 1.

⁹³ กัชชา ชำรงอาจริยกุล, “ความรับผิดชอบละเมิดและการเยียวยาความเสียหายกรณีการกลั่นแกล้งรังแกในเด็ก”, (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561), หน้า 23-26.

(5) แห้งลูก

(6) จิตพิการอย่างติดตัว

(7) ทูพพลภาพ หรือป่วยเจ็บเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต

(8) ทูพพลภาพ หรือป่วยเจ็บด้วยอาการทุกขเวทนาเกินกว่ายี่สิบวัน หรือจนประกอบกรณีกิจตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 391 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดใช้กำลังทำร้ายผู้อื่น โดยไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้น การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกายโดยการทำร้ายผู้อื่นกรณีที่ไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจของผู้อื่น เช่น การกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นด้วยการผลักให้ล้มลง ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งเป็นรอยถลอก เป็นความผิดตามมาตรา 391 แต่หากผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกได้รับบาดเจ็บมาก เช่น เอาไม้มาตีจนเดินไม่ได้ ต้องเข้ารักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาลเป็นเวลา 6 เดือน จึงหายเป็นปกติ อีกทั้งระหว่างที่รักษาตัวไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ เป็นความป่วยเจ็บด้วยอาการทุกขเวทนาและประกอบกิจการตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน อันเป็นอันตรายสาหัส เป็นความผิดฐานทำร้ายร่างกายเป็นเหตุให้ผู้อื่นรับอันตรายสาหัสมาตรา 297(5) ตามประมวลกฎหมายอาญา⁹⁴

2. ความผิดฐานฆ่าผู้อื่น

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดฆ่าผู้อื่น ต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี

แม้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น จะไม่มีเจตนาให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายก็ตาม แต่ในบางกรณีหากมีพฤติการณ์หรือเล็งเห็นได้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นอาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ก็อาจเข้าข่ายเป็นความผิดฐานฆ่าผู้อื่น โดยข่มเล็งเห็นผลได้ตามมาตรา 288 ประกอบกับมาตรา 59 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายอาญาที่กำหนดให้การกระทำ โดยเจตนา ได้แก่ การกระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะที่ผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือข่มเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น

3.2.2 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา

1. ความผิดฐานหมิ่นประมาท

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 326 วางหลักว่า “ผู้ใดใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐาน

⁹⁴ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *Anti Bullying Laws..* 1 กรกฎาคม 2564 สืบค้นจาก

หมิ่นประมาท ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

95

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 328 วางหลักว่า “ถ้าความผิดฐานหมิ่นประมาทได้กระทำโดยการโฆษณาด้วยเอกสาร ภาพวาด ภาพระบายสี ภาพยนตร์ ภาพหรือตัวอักษรที่ทำให้ปรากฏไม่ว่าด้วยวิธีใด ๆ แผ่นเสียง หรือสิ่งบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือบันทึกอักษร กระทำโดยการกระจายเสียง หรือการกระจายภาพ หรือโดยกระทำการป่าวประกาศด้วยวิธีอื่น ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี และปรับไม่เกินสองแสนบาท”⁹⁶

2. ความผิดฐานดูหมิ่น

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 393 วางหลักว่า ผู้ใดดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การกระทำที่เป็นความผิดตามมาตรา 393 นี้ คือ การที่ผู้กระทำรู้ว่าข้อเท็จจริงนั้นเกี่ยวข้องกับผู้อื่นผู้ถูกกระทำ โดยรู้ตัวว่าเป็นข้อเท็จจริงที่น่าจะทำให้ผู้อื่นผู้ถูกกระทำเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังได้ และผู้กระทำต้องการใส่ความให้ผู้อื่นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง⁹⁷

การใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามที่จะเป็นลักษณะของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อหน้าหรือการส่งข้อความทางอินเทอร์เน็ต โดยการโพสต์ข้อความลงเว็บไซต์หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น หน้ากระดานหลักของเครือข่ายสังคม Facebook หรือการส่งข้อความในการสนทนาแบบกลุ่มผ่านโปรแกรมไลน์ ซึ่งเป็นการส่งข้อความที่กระทำโดยมีบุคคลที่สามที่สามารถรับรู้ข้อความเกี่ยวกับการหมิ่นประมาทนั้นได้ ซึ่งการกระทำความผิดดังกล่าวต้องพิจารณาด้วยว่าน่าจะทำให้ผู้อื่นผู้ถูกกระทำนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง เช่น การโพสต์ภาพอนาจารหรือมีการล่วงละเมิดทางเพศ ทำให้ผู้อื่นผู้ถูกกระทำที่ปรากฏอยู่ในภาพอับอาย เสียชื่อเสียง หรือโพสต์ภาพที่ผู้อื่นผู้ถูกกระทำมีใบหน้าที่น่าเกลียดลงหน้ากระดานของ Facebook หรือส่งต่อในกลุ่มบทสนทนาผ่านโปรแกรมไลน์ ทำให้บุคคลที่สามที่อยู่ในกลุ่มสนทนาทำการล้อเลียนเป็นเหตุให้ผู้อื่นผู้ถูกกระทำเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น เป็นต้น

นอกจากนี้การกระทำในลักษณะดังกล่าว หากเป็นการกระทำโดยการโฆษณา คือ การเผยแพร่ไปสู่บุคคลอื่น เช่น การเขียนข้อความหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ หรือลงรูปภาพทางสื่ออินเทอร์เน็ตตามที่มาตรา 328 ได้วางหลักไว้ ซึ่งจะเป็นความผิดสำเร็จเมื่อโฆษณา สำหรับในกรณีการกลั่นแกล้งรังแก ข่มเหงหรือคุกคาม หากผู้กระทำได้ทำการโฆษณาข้อความหรือภาพของ

⁹⁵ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 326

⁹⁶ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 328

⁹⁷ ทนิต ฒ นคร. กฎหมายอาญากฎความผิด. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2549. หน้า 195.

ผู้ถูกระทำผ่านทางสื่อเช่น หนังสือพิมพ์หรืออินเทอร์เน็ต โดยเป็นข้อความที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลนั้น ผู้กระทำจะต้องรับผิดชอบตามมาตรา 328 ประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดไว้

3.2.3 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางสังคมหรืออารมณ์

1. ความผิดฐานทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัวหรือตกใจโดยการขู่เข็ญ

มาตรา 392 วางหลักว่า “ผู้ใดทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว หรือความตกใจ โดยการขู่เข็ญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

การกระทำความผิดตามมาตรา 392 นี้ คือ การที่ผู้กระทำขู่เข็ญผู้อื่น โดยมีเจตนาให้เกิดความกลัวหรือความตกใจ ซึ่งการขู่เข็ญผู้อื่นสามารถทำได้ทั้งต่อหน้าหรือกระทำความผิดทางอินเทอร์เน็ต เมื่อผู้ถูกระทำถูกขู่เข็ญและเกิดความกลัวหรือตกใจเป็นเหตุให้ยอมกระทำการใด ๆ ตามที่ผู้ขู่เข็ญได้ขู่การกระทำความผิดกล่าวจึงเป็นลักษณะหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน⁹⁸

2. ความผิดฐานคุกคามหรือทำให้เดือดร้อนรำคาญ

มาตรา 397 วางหลักว่า “ผู้ใดกระทำความผิดประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”⁹⁹

สาระสำคัญของมาตรานี้ ได้กำหนดความผิดของผู้ที่กระทำการรังแก ข่มเหง หรือคุกคามผู้ถูกระทำ โดยการกระทำความผิดกล่าวทำให้ผู้ถูกระทำนั้นเกิดความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งการคุกคาม หรือทำให้อับอายหรือเดือดร้อนรำคาญก็เป็นการกระทำรูปแบบหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่กระทำโดยใช้ตัวอักษร คำพูด ภาพถ่าย เป็นต้น

ส่วนของมาตรา 397 วรรค 2 ที่ได้กำหนดความผิดในมาตรานี้ที่กระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลนั้น จากนิยามความหมายของสาธารณะสถานตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1 (3) หมายความว่า สถานที่ใด ๆ ซึ่งประชาชนมีความชอบธรรมที่จะเข้าไปได้ ซึ่ง “สถานที่ใด ๆ ” อาจเป็น โรงเรือน สิ่งปลูกสร้าง หรือยานพาหนะ เช่น ร้านค้าที่เปิดให้ใช้

⁹⁸ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 392

⁹⁹ ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 397

บริการ เช่น (ฎีกาที่ 1362/2508) ร้านค้าขายกาแฟ เช่น (ฎีกาที่ 1732/2516) เป็นต้น ในส่วนของคำว่า “ประชาชนมีความชอบธรรมที่จะเข้าไปได้” โดยไม่คำนึงว่าจะเข้าไปโดยเสรีหรือเสียค่าธรรมเนียมผ่านทางเข้า อาทิเช่น สถานที่บนขบวนรถไฟ แม้จะเสียค่าโดยสาร ก็เป็นที่สาธารณสถาน เช่น (ฎีกาที่ 2024/2498) จากความหมายของคำว่าสาธารณสถาน จะเห็นว่าเป็นลักษณะของสถานที่ทางกายภาพที่ประชาชนจะเข้าไปได้ ดังนั้นแล้วหากเป็นการกั้นแกลิ่งรั้งแก่ในที่ทำงานที่กระทำต่อหน้าหรือโดยการโพสต์หรือส่งข้อความหรือภาพลงในเว็บไซต์หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ จึงเป็นสถานที่ทางกายภาพอันเป็นลักษณะของสาธารณสถานตามมาตรา¹⁰⁰

3.2.4 ความผิดที่เกี่ยวกับการกั้นแกลิ่งรั้งแก่ทางอินเทอร์เน็ต

กรณีที่เป็น การกั้นแกลิ่งรั้งแก่ผู้อื่น ทางอินเทอร์เน็ต อาจเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 โดยมาตรา 14 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) โดยทุจริต หรือ โดยหลอกลวง นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชน อันมิใช่การกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา

(2) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือโครงสร้างพื้นฐานอันเป็นประโยชน์สาธารณะของประเทศ หรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน

(3) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ อันเป็นความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรหรือความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญา

(4) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ ที่มีลักษณะอันลามกและข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้

(5) เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ โดยรู้อยู่แล้วว่าเป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (1) (2) (3) หรือ (4)

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง (1) มิได้กระทำต่อประชาชน แต่เป็นการกระทำต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้กระทำ ผู้เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ดังกล่าวต้องระวางโทษ

¹⁰⁰ วรฉัตร คาราพงษ์. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดนิยามศัพท์และฐานความผิดในการกั้นแกลิ่งรั้งแก่ทางไซเบอร์ ในกรณีเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. 2563. หน้า 62.

จำกัดไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้เป็นความผิดอันยอมความได้

มาตรา 16 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ที่ประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่ปรากฏเป็นภาพของผู้อื่น และภาพนั้นเป็นภาพที่เกิดจากการสร้างขึ้น ตัดต่อเติม หรือตัดแปลงด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใด โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียหาย ชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี และปรับไม่เกินสองแสนบาท

ถ้าการกระทำตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำต่อภาพของผู้ตาย และการกระทำนั้นน่าจะทำให้บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรของผู้ตายเสียหาย ชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอายผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษดังที่บัญญัติไว้ในวรรคหนึ่ง

ถ้าการกระทำตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เป็นการนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์โดยสุจริตอันเป็นการติชมด้วยความเป็นธรรม ซึ่งบุคคลหรือสิ่งใดอันเป็นวิสัยของประชาชนย่อมกระทำ ผู้กระทำไม่มีความผิด

ความผิดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองเป็นความผิดอันยอมความได้

ถ้าผู้เสียหายในความผิดตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองตายเสียก่อนร้องทุกข์ ให้บิดามารดา คู่สมรสหรือบุตรของผู้เสียหายร้องทุกข์ได้ และให้ถือว่าเป็นผู้เสียหาย

ดังนั้น การกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทางอินเทอร์เน็ตอาจจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 เช่น หากเป็นการนำภาพยนต์ลามกในเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้ถูกระทำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในเว็บไซต์ที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่นนี้ผู้กระทำความผิดย่อมมีความผิดตามมาตรา 14 (4)¹⁰¹ และผู้กระทำที่รู้อยู่แล้วว่าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่ตนเผยแพร่หรือส่งต่อ นั้นไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็จะมีผิดตามมาตรา 14 (5)¹⁰² แต่ทั้งนี้หากเป็นการกระทำต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ให้ถือเป็นความผิดตามมาตรา 14 วรรคสอง และเป็นความผิดอันยอมความได้ เช่น ผู้กระทำใส่ความผู้อื่นด้วยการโฆษณาด้วยภาพโดยส่งอีเมลที่เป็นรูปภาพของผู้ถูกระทำกำลังร่วมเพศกับผู้ชายคนหนึ่ง โดยจงใจให้เสียหายจึงถือเป็นความผิดตามมาตรา 14 วรรคสอง¹⁰³

¹⁰¹ สราวุธ ปิตยาศักดิ์. คำอธิบายพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม. 2561. หน้า 178.

¹⁰² “เรื่องเดียวกัน”.

¹⁰³ คำพิพากษาฎีกาที่ 4996/2551.

นอกจากนี้บุคคลใดที่กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยมีการตัดต่อภาพของผู้ถูกระทำก็จะมี ความผิดตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งอีกด้วย เช่น การตัดต่อโดยวิธีการใช้กาวตัดแปะภาพของ ผู้ถูกระทำกับรูปร่างเปลือยของดารอาอี แล้วนำภาพนั้นแสกนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้เสื่อม เสียมชื่อเสียง¹⁰⁴ หรือหากเป็นการตัดต่อหรือตกแต่งภาพของผู้ตาย โดยกระทำให้บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรของผู้ตายเสื่อมชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังจะเป็นความผิดตามมาตรา 16 วรรคสอง¹⁰⁵ จากการกระทำที่เป็นการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทางอินเทอร์เน็ตที่ปรากฏชัดในปัจจุบันทำให้ผู้ที่ ถูกกลั่นแกล้งรังแกนั้นได้รับความเสียหาย แต่ทั้งนี้ก็ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในที่ทำงาน โดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามหากการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทตาม ประมวลกฎหมายอาญาแล้วนั้นจะไม่ใช่ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้¹⁰⁶

จากมาตรการทางกฎหมายของกฎหมายระหว่างประเทศที่ออกโดยองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศและกฎหมายประเทศไทยข้างต้น พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยกฎหมายของประเทศไทยกำหนดความผิดที่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้ใน ประมวลกฎหมายอาญา และกำหนดความผิดที่มีลักษณะเป็นการกระทำที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง เท่านั้น อันเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดไว้ในลักษณะทั่วไป ซึ่งต่างจากกฎหมายของกฎหมายระหว่างประเทศที่ออกโดย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ได้กำหนดนิยามความหมาย มาตรการในการป้องกันการกลั่น แกล้งรังแกในที่ทำงานและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ส่วนของ ประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษที่ออกกฎหมายมาปกป้องลูกจ้างจากการกระทำดังกล่าว โดยมีหน่วยงานคอยกำกับดูแลการกระทำอันเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน และมีมาตรการ กำหนดโทษสำหรับความผิดไว้โดยเฉพาะ รวมถึงกำหนดมาตรการอันเป็นคำสั่งคุ้มครองเพื่อ ป้องกันลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายของ ประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามตารางที่ 3.1 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

¹⁰⁴ สราวุธ ปิตยาศักดิ์. คำอธิบายพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560. หน้า 180-193.

¹⁰⁵ “เรื่องเดียวกัน”.

¹⁰⁶ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 2778/2561.

ตารางที่ 3.1 : วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครอง
ลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ประเด็น เปรียบเทียบ	อนุสัญญา ฉบับที่ 190 และข้อแนะ ฉบับที่ 206	ประเทศ ออสเตรเลีย	ประเทศอังกฤษ	ไทย (พระราช บัญญัติ คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541)	ไทย (ประมวล กฎหมาย อาญา)
1.นิยาม	อนุสัญญา ฉบับที่ 190 มาตรา 1	Fair Work Act 2009 (Section 789FD)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2.หน่วยงาน ที่รับ ผิดชอบ	ไม่มี	คณะกรรมการ ด้านความเป็น ธรรมในการ ทำงาน (FWC)	คณะกรรมการ ความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชน (EHRC)	ไม่มี	ไม่มี
3.ฐาน ความผิด	อนุสัญญา ฉบับที่ 190 และข้อแนะ ฉบับที่ 206	กฎหมาย Fair Work Act 2009	กฎหมาย The Equality 2010 , Protection from Harassment Act 1997) และ Employment Rights Act 1996	มาตรา 16 และมาตรา 147	มาตรา 397

บทที่ 4

วิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับการถูกกั้นแกล้งรังแก ในที่ทำงานที่เกิดต่อลูกจ้าง

จากมาตรการทางกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เกี่ยวกับนิยามของการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบจากการถูกกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการถูกกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยเปรียบเทียบกฎหมายไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการทำงานให้ได้รับความเป็นธรรม แต่เนื่องจากในปัจจุบันมีปัญหาภายในเกี่ยวกับการทำงานเกิดการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงานทำให้ลูกจ้างที่ถูกกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อทางร่างกายและจิตใจบางคนถึงขั้นลาออกจากงานและเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการบีบให้ออกจากงานโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือเป็นการกระทำอย่างหนึ่งให้ผู้ที่ถูกกระทำมีสถานะซึมเศร้า ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ กระทบกระเทือนต่อสังคม รวมถึงความสงบสุขและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทยเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการป้องกันสังคมให้เกิดความสงบเรียบร้อย กำหนดห้ามมิให้มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่ผิดกฎหมาย หรือบังคับให้มีการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อเป็นไปตามกฎหมาย โดยผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษ โดยมีการกำหนดความผิดชัดเจน ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดฐานความผิดที่สามารถนำมาปรับใช้กับการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น มาตรา 326 มาตรา 328 มาตรา 392 และมาตรา 397

ประเทศไทยแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญาที่กำหนดมาตรการทางกฎหมายเอาไว้ที่จะนำมาปรับใช้กับการถูกกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน แต่ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญาไม่ได้กำหนดนิยามของการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงานหรือบทบัญญัติไว้โดยเฉพาะ อีกทั้งไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการถูกกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยา

ความเสียหายยังไม่เหมาะสมในการแก้ปัญหาจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง

ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายที่จะสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างและหามาตรการที่เหมาะสมในการกำหนดหน้าที่ของสถานประกอบการในการป้องกันการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากฎหมายที่สามารถปรับใช้กับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญา โดยจะนำกฎหมายดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและกฎหมายของประเทศอังกฤษเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1 ปัญหาเกี่ยวกับนิยามของการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ความสำคัญของการกำหนดนิยาม เนื่องจากเป็นส่วนที่ช่วยให้การตีความของนิยามนั้นตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างชัดเจนและสามารถนำมาใช้พิจารณาหลักกฎหมายได้อย่างถูกต้องและสะดวกรวดเร็ว โดยสามารถค้นหานิยามนั้นได้จากบทบัญญัติกฎหมายในเรื่อง ๆ นั้น

นิยามเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทยยังไม่มีกำหนดนิยามความหมาย หรือให้คำจำกัดความไว้โดยเฉพาะ ถึงแม้ว่าประมวลกฎหมายอาญาจะมีฐานความผิดที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามไว้ แต่ไม่ได้มีการกล่าวถึงนิยามที่ถือเป็นการกระทำความผิด เพียงแต่อาศัยการพิจารณาและตีความตามหลักการ แนวคิด ความเห็นของนักวิชาการที่ให้ไว้เท่านั้น

ผู้วิจัยจึงได้พิจารณากำหนดเป็นคำนิยามต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คำว่าการกลั่นแกล้งรังแก หมายความว่า การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ

2. คำว่าการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต หมายความว่า การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ ผ่านอุปกรณ์สื่อสารใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ

3. คำว่าในที่ทำงาน หมายความว่า ระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง และให้หมายความรวมถึงระหว่างลูกจ้างทำงานนอกสถานที่หรือนอกเวลางานด้วย

ดังนั้น “การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน” (Workplace bullying) หมายถึง การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการกระทำโดยลูกจ้างด้วยกันหรือนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน

ผู้บังคับบัญชา อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามลูกจ้าง โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ อีกทั้งจะต้องเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง และให้หมายความรวมถึงระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้างอยู่นอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลางานด้วย ส่วนนิยามความหมายของคำว่า “การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต” หมายถึง การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ ผ่านอุปกรณ์สื่อสารใด ๆ อันเป็นการกระทำโดยลูกจ้างด้วยกันหรือนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้บังคับบัญชา อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามลูกจ้างโดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ อีกทั้งจะต้องเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง และให้หมายความรวมถึงระหว่างที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้างอยู่นอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลางานด้วย

ส่วนความหมายของคำว่า “การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม” (Harassment) หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำ

ความหมายของคำว่า “การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางอินเทอร์เน็ต” (Cyber Harassment) หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัวผ่านอุปกรณ์สื่อสารใด ๆ ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำ

ดังนั้น ความหมายของคำว่า “การล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน” (Workplace Harassment) หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำและอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงานได้ ส่วนความหมายของคำว่า “การล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงานทางอินเทอร์เน็ต” หมายถึง การกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจ หรือการข่มขู่ทำให้หวาดกลัว ผ่านอุปกรณ์สื่อสารใด ๆ ส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำและอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานหรือนอกเวลาทำงานได้

จะเห็นว่า การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน กล่าวคือ การกลั่นแกล้งรังแกเกิดจากการกระทำที่ผู้กระทำเพียงต้องการรู้สึกว่า

คนมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกระทำ เป็นการกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและส่งผลให้เกิดความเสียหายทางร่างกายหรือจิตใจ ส่วนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามในที่ทำงาน เป็นการกระทำข่มขู่ คุกคาม ทำให้อีกฝ่ายรู้สึกหวาดกลัว ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ เพศ โดยจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือการกระทำซ้ำส่งผลให้ผู้ถูกระทำเกิดความเสียหายต่อร่างกายหรือจิตใจ

จากการวิเคราะห์นิยามของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถอธิบายได้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ อันเป็นการกระทำโดยลูกจ้างด้วยกันหรือนายจ้างหรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้บังคับบัญชา อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ แต่การล่วงละเมิดหรือการคุกคามผู้อื่นนั้นจะเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นครั้งเดียวหรือไม่จะเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ก็ตาม แต่ทำให้ผู้ถูกระทำเกิดความรู้สึกหวาดกลัว และการกระทำนั้นทำให้ผู้ถูกระทำได้รับผลกระทบอย่างหนึ่งอย่างใดทางร่างกายหรือจิตใจ จะเห็นว่าการกลั่นแกล้งรังแกนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม อีกทั้งผู้กระทำไม่จำเป็นจะต้องมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกระทำ แค่เพียงผู้กระทำรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกระทำก็ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแก ดังนั้นเพื่อนร่วมงานกระทำการกลั่นแกล้งรังแกต่อลูกจ้างในที่ทำงาน ก็ถือว่าเป็นพฤติกรรมของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานแล้ว ไม่จำเป็นจะต้องเป็นการกระทำที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งรังแกนั้น

ดังนั้น จากนิยามข้างต้นเห็นว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญา ยังไม่ได้กำหนดนิยามของคำว่ากรกลั่นแกล้งรังแกไว้โดยเฉพาะ อาศัยการพิจารณาจากการกระทำ องค์ประกอบ และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีว่าจะเข้ากับบทกฎหมายใดบ้าง ซึ่งปัจจุบันกฎหมายของประเทศไทยมีเพียงกฎหมายแรงงาน ตามมาตรา 16 ที่เป็นการกระทำของนายจ้างหรือหัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้างและประมวลกฎหมายอาญา ตามมาตรา 397 วรรคสาม ที่จะสามารถนำมาเทียบเคียงกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานได้ แต่จะเป็นองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป อีกทั้งบทกำหนดโทษสำหรับมาตราดังกล่าวแตกต่างกันทั้งที่เป็นการกระทำที่เกิดจากตัวนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายไทยยังไม่มีกำหนดถึงกรณีเพื่อนร่วมงานกระทำต่อลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่กระทำต่อลูกจ้างในที่ทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างจึงได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment

Convention, 2019 No. 190) และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Recommendation, 2019 No. 206) ขึ้นมา โดยมีกรให้นิยามความหมายตามมาตรา 1 ของคำว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิด” ในการทำงาน หมายถึง การกระทำและการปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงครั้งเดียวหรือกระทำซ้ำที่มุ่งต่อหรือส่งผลทำให้หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจและรวมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพและนิยามคำว่า “ความรุนแรงและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการล่วงละเมิดที่กระทำต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลเพศ หรือเพศสภาพ กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ อย่างไม่เป็นธรรมและรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศด้วย

มาตรา 3 ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องหรือเกิดขึ้นจากการทำงานดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเกิดขึ้นในที่ทำงานด้วย เช่น สถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อน หรือพักรับประทานอาหาร หรือสถานที่สำหรับอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สถานที่สำหรับจัดการสุขอนามัย ที่ซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า สถานที่ฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือในที่พักอาศัยที่ผู้ว่าจ้างจัดให้และรวมถึงเมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานด้วย

ส่วนกฎหมายประเทศออสเตรเลียไม่ได้ให้นิยามความหมายของการกลั่นแกล้งรังแกไว้โดยเฉพาะ แต่ได้อธิบายไว้ในกฎหมาย Fair Work Act 2009 ในส่วนของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานตามมาตรา 789FD ที่เป็นลักษณะองค์ประกอบของการกระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานดังนี้

มาตรา 789FD วางหลักไว้ว่า การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน หมายถึงถึง

(1) ลูกจ้างในที่ทำงานถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำ ๆ อย่างไม่มีความเหตุผลจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกระทำ

(2) แต่ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำ ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกระทำจะไม่นำมาใช้กับการดำเนินการจัดการในลักษณะที่สมเหตุสมผล

(3) ลูกจ้างที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำซ้ำ ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในที่ทำงานและการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจของ

ผู้ถูกระทำ จะต้องนำมาใช้บังคับกับผู้ประกอบการที่อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย Commonwealth หรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล Commonwealth หรือที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย Commonwealth ด้วย

จะเห็นได้ว่าแม้กฎหมายประเทศออสเตรเลียจะไม่ได้กำหนดนิยามเป็นการเฉพาะ แต่สามารถพิจารณาจากองค์ประกอบของการกระทำดังกล่าวที่ต้องเป็นการกระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและการกระทำนั้นต้องเป็นการทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีผลทำให้ผู้ถูกระทำได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจและร่างกายอีกด้วย

ส่วนกฎหมายประเทศอังกฤษไม่ได้มีกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่อาศัยการเทียบเคียงของกฎหมายหลายฉบับเช่น กฎหมายของ The Equality 2010 , The Employment Rights Act 1996 เป็นต้น โดยไม่ได้มีการกล่าวถึงนิยามของคำว่าถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง เนื่องจากกฎหมายของประเทศอังกฤษเป็นกฎหมายคอมมอนลอว์ อาศัยเทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้อง เช่น คดี *Rayment v Ministry of Defence* [2010] EWHC 218 (QB) นายแม่คคาเพย์เดินออกจากที่ทำงานหลังจากที่ถูกเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมก้าวร้าวข่มขู่และเหยียดหยาม เขารายงานถึงพฤติกรรมถูกลั่นแกล้งดังกล่าวและได้รับคำสั่งให้กลับมาทำงานดังเดิม แต่นายแม่คคาเพย์กล่าวว่าเขาจะกลับมาก็ต่อเมื่อนายจ้างจะดำเนินการกับบุคคลดังกล่าวและรับประกันความปลอดภัยของเขา ศาลอุทธรณ์แรงงานตัดสินว่านายแม่คคาเพย์ ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้มาตรา 100 (1) (d) ของ The Employment Rights Act 1996 ซึ่งระบุว่าการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมนั้น หากเหตุการณ์ดังกล่าวยังอยู่ในสถานการณ์ที่อันตรายร้ายแรงและใกล้ตัว พนักงานมีสิทธิที่จะออกจากงานหรือปฏิเสธที่จะกลับเข้าไปทำงานในขณะที่ยังคงมีอันตรายอยู่นั้น นายแม่คคาเพย์จึงได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวน 7,424 ปอนด์¹

ดังนั้น จากการวิเคราะห์นิยามของถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการที่กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีบทนิยามของการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของความผิดว่าการกระทำดังกล่าวถือเป็นการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ที่จะถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายหรือไม่ ต้องอาศัยกฎหมายใกล้เคียงมาปรับใช้ เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ที่นายจ้างหรือหัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้าง และประมวลกฎหมายอาญาที่มีลักษณะความผิดฐานใกล้เคียงตามมาตรา 397 ความผิดฐานคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญใจ เป็นต้น จากความไม่

¹ Employment Case Update. *Rayment v Ministry of Defence* [2010] EWHC 218 (QB) December 25, 2020

ชัดเจนและไม่ครอบคลุมของฐานความผิดดังกล่าว ทำให้การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเกิดเป็นปัญหาที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและศาลไม่สามารถตีความขยายความผิดลงโทษหรือเอาผิดกับผู้กระทำ ความผิดดังกล่าวได้ ทำให้ผู้กระทำ ความผิดดังกล่าวไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายและกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับที่ 190 ที่มีการให้นิยามความหมายเอาไว้ในมาตรา 1 และมาตรา 3 รวมถึงประเทศออสเตรเลียถึงแม้ว่าจะไม่ได้มีการให้นิยามความหมายไว้โดยตรงแต่มีการกล่าวถึง ลักษณะการกระทำที่เป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้ในมาตรา 789FD และกฎหมายของประเทศอังกฤษถึงจะไม่มีนิยามไว้โดยเฉพาะแต่มีบรรทัดฐานคำพิพากษาที่จะถือว่าการกระทำใดที่ เรียกว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน อีกทั้งยังระบุว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นการกระทำ โดยบุคคลใดก็ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นนายจ้าง หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างเท่านั้น โดยการกระทำดังกล่าวอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือบุคคลที่สามก็ได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ ข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่ากฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ควรมีการปรับปรุงแก้ไข กำหนดให้มีการกำหนดนิยามเอาไว้เพื่อให้ สามารถปรับใช้ได้กับทุกคนที่กระทำการกลั่นแกล้งรังแกต่อลูกจ้าง

ส่วนการกำหนดรูปแบบว่าแบบไหนที่จะเข้าข่ายเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ในหลายประเทศทั่วโลก เริ่มมีการรับมือกับปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 190 และข้อแนะฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 ประเทศออสเตรเลีย และประเทศอังกฤษ ได้ยกตัวอย่างการกระทำที่เป็นและไม่เป็นการ กลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ดังนี้

ตัวอย่างการกระทำที่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น

1. คำหิที่มงานด้วยคำพูดไม่ดีใช้คำพูดดูถูกถากถางสื่อเลียงงานที่ำผิดบ่อย ๆ คำ คำหิต่อหน้าคนอื่นให้รู้สึกลัวอับอาย
2. พูตรื่องไม่จริงทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหาย สร้างรื่องเพื่อกลั่นแกล้งจนทำให้ผู้อื่นถูก กระทำดังกล่าวเกิดความเสียหาย
3. กัดันที่มงานโดยสั่งงานที่ทำให้สำเร็จยาก สั่งงานยากจนทำให้ทำงานต่อไม่ได้
4. นำความลับส่วนตัวคนในสถานที่ทำงานมาเปิดเผยเพื่อสร้างความอับอาย
5. กลั่นแกล้งเพื่อที่จะให้งานไม่สำเร็จ เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาจนทำงานไม่เสร็จตาม เป้าหมายหรือให้งานอื่นมาแทรกจนเกิดความสับสน
6. กัดันงานผ่านทางมือถือหรือโซเชียลมีเดีย สั่งงานโดยไม่สนเวลาวันหยุด ไม่ตอบ ไม่ได้ทั้งไลน์ส่วนตัวไลน์กลุ่มหรือทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ
7. การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ลวนลามด้วยคำพูดวาจาหรือการกระทำ

8. ช่มเหงทำร้ายร่างกายนำมาซึ่งความรุนแรงในที่ทำงาน

9. เล่นพรรคเล่นพวกกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้

การกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่พบบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจเกิดขึ้นในลักษณะของการเลือกปฏิบัติลำเอียงหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแต่ละคนไม่เท่ากันซึ่งหลายครั้งเราก็เจอแบบไม่รู้ตัวด้วยซ้ำบางคนถึงขั้นไม่อยากไปทำงานและอยากลาออกเพราะต้องเจอกับการกระทำดังกล่าวทุกวันซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตใจไม่น้อยเลยทีเดียว

ส่วนการกระทำที่ไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานแม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่พอใจก็ตาม เช่น

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานแม้ว่าลูกจ้างจะไม่พอใจก็ไม่ถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ถ้านายจ้างประเมินอย่างสมเหตุสมผล

2. การลงโทษทางวินัยกรณีลูกจ้างประพฤติมิชอบนายจ้างย่อมมีอำนาจกระทำได้

3. ตักเตือนผลงานที่ไม่น่าพึงพอใจหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานนายจ้างสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสม

4. สั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องหรือตรงกับสายงาน

5. สั่งให้ลูกจ้างรักษาคุณภาพเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม

การกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่พบบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางรายรู้สึกไม่พอใจหรือกระทบกระเทือนต่อจิตใจ แต่นายจ้างย่อมสามารถกระทำได้ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำอย่างเหมาะสม เพียงพอและไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับนิยามของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามตารางที่ 4.1 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับนิยามความหมายของการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

นิยาม	อนุสัญญาฉบับที่ 190 และ ข้อแนะนำฉบับที่ 206 (มาตราและมาตรา 3)	ออสเตรเลีย (789FD)	อังกฤษ (คดีMcCaffrey)	ไทย(แรงงาน) มาตรา 16	ไทย(ประมวลกฎหมายอาญา) มาตรา 397 วรรคสาม
1. ผู้กระทำ	บุคคลใดก็ได้	บุคคลหรือกลุ่มบุคคล	บุคคลใดก็ได้	นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน	นายจ้าง ผู้มีอำนาจเหนือ ประการอื่น
2. รูปแบบ	เป็นการกระทำ โดยทางวาจา ร่างกาย สัมผัส รวมถึงทางเพศ ด้วย	เป็นการกระทำโดย ทางวาจา หรือ ร่างกาย	เป็นการกระทำ โดยทางวาจา หรือร่างกาย	เป็นการกระทำ โดยทางวาจา ร่างกาย สัมผัส รวมถึงทางเพศ ด้วย	เป็นการกระทำ โดยทางวาจา ร่างกาย สัมผัส รวมถึงทางเพศ ด้วย
3. ลักษณะ การ กระทำ	ไม่ว่าจะเป็นการ กระทำเพียงครั้ง เดียวหรือกระทำ ซ้ำ	จะต้อง กระทำซ้ำ ๆ อย่างไม่มี เหตุผล	ไม่ว่าจะเป็น การกระทำ เพียงครั้งเดียว หรือกระทำซ้ำ	ไม่ได้ระบุไว้	ไม่ได้ระบุไว้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นิยาม	อนุสัญญาฉบับที่ 190 และ ข้อแนะนำฉบับที่ 206 (มาตรา1และมาตรา3)	ออสเตรเลีย (789FD)	อังกฤษ (คดีMcCaffrey)	ไทย(แรงงาน) มาตรา 16	ไทย(ประมวลกฎหมายอาญา) มาตรา 397 วรรคสาม
4.ความเสียหาย	ทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกายจิตใจหรือเศรษฐกิจ	ส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ	ส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ	ส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ	ส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
5.ในที่ทำงาน	1.ที่ทำงาน รวมถึงที่สาธารณะและที่ส่วนตัวสำหรับทำงาน 2.สถานที่รับค่าจ้างและพัก 3.นอกที่ทำงาน/การเดินทาง/จัดกิจกรรม 4.การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน 5.ที่พักอาศัยที่นายจ้างจัด 6.ขณะเดินทางไปและกลับจากทำงาน	ไม่ได้ระบุไว้	ไม่ได้ระบุไว้	ไม่ได้ระบุไว้	ไม่ได้ระบุไว้

2 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ความสำคัญของการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาอย่างทันทั่วถึง แต่ประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานเฉพาะดังกล่าวที่รับผิดชอบปัญหานี้โดยตรง

2.1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ประเทศไทยยังไม่มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเรื่องปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยตรง มีเพียงคณะกรรมการแรงงานที่ดูแลเรื่องแรงงาน โดยทั่ว ๆ ไป เมื่อไรที่ลูกจ้างเกิดปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มักจะปล่อยผ่านไปเพราะไม่รู้จะต้องไปแจ้งหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานใดได้บ้าง ทำให้ในทางปฏิบัติส่งผลให้ลูกจ้างที่ถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มักจะตัดสินใจด้วยตัวเองลาออกจากงานหรือเก็บปัญหานั้นเอาไว้คนเดียว โดยไม่ได้ไปขอความช่วยเหลือแต่อย่างใด

คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน มีจำนวน 15 คณะ และมี 2 คณะกรรมการที่พอจะเกี่ยวข้องกับปัญหาการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

1. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่
 - 1) พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศเพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ที่มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสมจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย
 - 2) เสนอความเห็นต่อรัฐบาลในปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข
 - 3) เสนอหลักสูตรการศึกษาแก่ลูกจ้างและนายจ้างตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านแรงงานรวมถึงการดูแลให้การศึกษายอมรับให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วย
 - 4) เสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่

5) ประสานการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในด้านการศึกษาอบรมจากองค์กรมูลนิธิหรือสถาบันอื่น ๆ ทั้งที่มาจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

6) ให้การแนะนำด้านวิชาการแรงงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐของเอกชนและประชาชนทั่วไป

2. คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่

1) กำหนดนโยบายการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย

2) กำกับและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล

3) รณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน

4) จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน

5) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

จากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานมีเพียงอำนาจหน้าที่ให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสมขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ดังนั้นก็ต้องพิจารณาว่าการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการเหลื่อมล้ำหรือไม่ ซึ่งการตีความยังไม่เป็นที่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้ตัวลูกจ้างก็ไม่แน่ใจว่าจะขอความช่วยเหลือจากคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้หรือไม่ ส่วนคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการช่วยรณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน แต่ยังไม่ได้มีระบุอำนาจหน้าที่ในการไต่ถามหรือออกคำสั่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยุติปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ดังนั้นคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานยังไม่มีอำนาจหน้าที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการจัดการแก้ไขปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

“พนักงานตรวจแรงงาน” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้หมายความไว้ว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ในกรณีที่มีคำร้องหรือความปรากฏแก่พนักงานตรวจแรงงาน ว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานนั้นดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยด่วน หากพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง

ตามกฎหมายและติดตามผลตามคำสั่งนั้นต่อไป อาทิเช่น ความผิดตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การดำเนินคดี ให้เป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2554

กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตรวจแรงงานตามข้างต้นแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ตามความผิดมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถกระทำการแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน เพื่อยื่นฟ้องคดีอาญา หรือหากลูกจ้างไม่แจ้งความร้องทุกข์เป็นคดีอาญา ก็สามารถแจ้งพนักงานตรวจแรงงานให้ดำเนินคดีนายจ้างตามมาตรา 16 ได้

จะเห็นว่า กรณีตามปัญหาดังกล่าวข้างต้น เช่น การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศมีกระบวนการขั้นตอนที่ลูกจ้างสามารถเลือกดำเนินการได้ ต่างจากปัญหาการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงาน ยังไม่สามารถที่จะดำเนินการได้หรือสามารถยื่นเรื่องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการหรือจัดการแทนหรือมีคำสั่งอย่างใด ๆ ได้

สรุปได้ว่า กฎหมายแรงงานของไทยยังไม่มีคณะกรรมการดูแลปัญหาเรื่องการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่คณะกรรมการแรงงานดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่แล้ว สามารถที่จะนำมาปรับใช้กับปัญหาการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานได้ แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติมีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายและมาตรการด้านแรงงานของประเทศเพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเต็มที่ที่มีการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสมจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้ใช้แรงงานตลอดจนพิจารณาความต้องการอันจำเป็นของผู้ใช้แรงงานด้วย ยังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะแก้ปัญหาการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานได้ เพราะไม่ใช่หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ส่วนคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีหน้าที่รณรงค์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในสังคมแรงงาน แต่ยังไม่มีความชัดเจนที่จะออกคำสั่งใด ๆ เกี่ยวกับปัญหาการถูกกีดกันแกล้งรังแกในที่ทำงานหรือมีมาตรการให้ความช่วยเหลือปัญหาดังกล่าวแต่อย่างใด อีกทั้งปัจจุบันไม่มีข้อมูลหรือข่าวสารและกรณีตัวอย่างที่มาขอความช่วยเหลือจากคณะกรรมการแรงงานดังกล่าวเกี่ยวกับปัญหา

การถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้ลูกจ้างไม่รู้ข้อมูลข่าวสารว่าสามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานดังกล่าวได้

ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019 (International Labour Organization Violence and Harassment Recommendation, 2019 No. 206) มาตรา 7 วางหลักว่า กำหนดให้กฎหมายภายในประเทศกำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย

ตามกฎหมายของประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) จัดขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) มาตรา 8 ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานเป็นคณะกรรมการที่สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยมีบทบาทและหน้าที่คือ ให้การช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในการรักษาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ โคนคณะกรรมการดังกล่าวเป็นองค์กรอิสระที่ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการทำงานอย่างเป็นธรรม ค.ศ. 2009 (Fair Work Act 2009) อาจแบ่งออกได้เป็น

1 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

- 1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
- 2) การเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้ทันสมัย
- 3) การอนุมัติข้อตกลงขององค์กร และ
- 4) ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมถึงการเรียกร้องการเลิกจ้างที่ไม่เป็น

ธรรม

2 บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือ

- 1) โคนไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม
- 2) มีการเลือกปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 3) ถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ดังนั้น ประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกกลั่น

แก๊งค์รังแกในที่ทำงาน โดยคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องสั่งให้หยุดกั้นแก๊งค์ทันที ถ้าหากพบว่าลูกจ้างที่เชื่อว่าตนถูกกั้นแก๊งค์รังแกในที่ทำงาน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะยังคงถูกกั้นแก๊งค์ในที่ทำงาน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากนั้นคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) อาจทำการสั่งใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกกั้นแก๊งค์ในที่ทำงาน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการพิจารณาเงื่อนไขของคำสั่งคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายหรือระหว่างกาลใด ๆ ที่เกิดจากการสอบสวนในเรื่องที่กำลังดำเนินการหรือได้รับการดำเนินการ โดยบุคคลหรือหน่วยงานอื่นด้วย สรุปได้ว่ากฎหมายของประเทศออสเตรเลียจึงมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่าคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) คอยกำกับดูแลในเรื่องของการถูกกั้นแก๊งค์รังแกในที่ทำงานโดยตรงและมีอำนาจหน้าที่ออกคำสั่งต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

ประเทศอังกฤษมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) หรือตัวแทนสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือที่ปรึกษา รวมถึงองค์กรของลูกจ้างที่มีผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมคอยให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกกั้นแก๊งค์รังแกในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องให้ทราบถึงปัญหาหรือขอคำแนะนำจากหน่วยงาน หรือติดต่อโดยตรงขอคำแนะนำจากสายด่วนของ Acas เป็นต้น

โดยลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการถูกกั้นแก๊งค์รังแกในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องต่อผู้จัดการหรือสหภาพหรือตัวแทนลูกจ้าง ให้ทราบถึงปัญหาหรือขอคำแนะนำจากหน่วยงาน หรือติดต่อโดยตรงขอคำแนะนำสายด่วนของ Acas 0300123 11 00 เปิดวันจันทร์ - ศุกร์ 8.00-18.00 น. หรือคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) ที่ www.equalityhumanrights.com หรือตัวแทนสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือที่ปรึกษา รวมถึงองค์กรของลูกจ้างที่มีผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเก็บบันทึกเหตุการณ์ทั้งหมด - บันทึกวันที่เวลาใด ๆ ปัญหาและความรู้สึกของลูกจ้าง ฯลฯ เก็บสำเนาของสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานประจำปี จดหมายบันทึกใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

สำหรับนายจ้างควรมีขั้นตอนการร้องทุกข์ที่จะใช้ในการจัดการกับการร้องเรียนของลูกจ้างและบางองค์กรมีขั้นตอนพิเศษในการจัดการกับการกั้นแก๊งค์รังแกหรือการล่วงละเมิดหรือคุกคาม หลังจากการสอบสวนลูกจ้างและนายจ้างอาจต้องการพิจารณาวิธีต่าง ๆ ในการแก้ไขข้อร้องเรียนของลูกจ้าง เช่น การไกล่เกลี่ยหรือการให้คำปรึกษา นายจ้างอาจตัดสินใจลงโทษทางวินัยต่อผู้กั้นแก๊งค์ / ผู้ล่วงละเมิดตามขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจใช้กระบวนการทางวินัยในการลงโทษทางวินัยกับบุคคลที่กล่าวหาว่าเป็นการกั้นแก๊งค์รังแกหรือล่วง

ละเมิดโดยไม่มีมูล ในกรณีที่การล่วงละเมิดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายภายใต้กฎหมายของ The Equality Act 2010 ลูกจ้างสามารถร้องเรียนต่อศาลแรงงานได้

ดังนั้น จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นว่ากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของข้อแนะนำฉบับที่ 206 มาตรา 7 ระบุไว้ชัดเจนให้ประเทศภาคี กำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิด และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย ส่วนกฎหมายของประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Work Commission) ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเพื่อดูแลและมีอำนาจออกคำสั่งต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร และกฎหมายของประเทศอังกฤษมีคณะกรรมการความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน (EHRC) คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้อย่างทันที เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้

แต่สำหรับกฎหมายไทยยังไม่มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ดูแลแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง ที่ลูกจ้างสามารถจะไปยื่นเรื่องร้องเรียนหรือขอคำปรึกษา และคณะกรรมการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีอำนาจที่จะออกคำสั่งใด ๆ เกี่ยวกับปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน พร้อมทั้งยังไม่มีมาตรการช่วยเหลือหรือป้องกันความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างที่ทำงาน ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่มีคณะกรรมการดูแลปัญหาการถูกกลั่นแกล้งรังแกโดยตรง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามตารางที่ 4.2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับหน่วยงานที่
รับผิดชอบจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

	อนุสัญญาฉบับที่ 190 และ ข้อแนะ ฉบับที่ 206	ออสเตรเลีย	อังกฤษ	ไทย
หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ข้อแนะฉบับที่ 206 มาตรา 7	คณะกรรมการ ด้านความเป็น ธรรมในการ ทำงาน (Fair Work Commission)	คณะกรรมการ ความเสมอภาค และสิทธิ มนุษยชน (EHRC)	ไม่มี

3 วิเคราะห์ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการถูก ลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

3.1 ฐานความผิดและบทลงโทษ

3.1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้มีการกำหนดความคุ้มครองของลูกจ้างไว้ดังนี้
คือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 วางหลักว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหัวหน้า
งานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ
ต่อลูกจ้าง”

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 147 วางหลักว่า ผู้ใดฝ่าฝืน
มาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

จะเห็นว่า ฐานความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 คุ้มครองเฉพาะ
กรณีนายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำต่อลูกจ้าง แต่ไม่ได้มีการกล่าวถึงการ
ลั่นแกล้งรังแกกรณีเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่สามกระทำต่อลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าการคุ้มครองความ
รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีเนื้อหาที่ครอบคลุมเพียงพอแล้ว

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองกรณีเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่สามกระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานต่อลูกจ้าง ซึ่งยังไม่สอดคล้องตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 ว่าด้วยว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019

การถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการกระทำความผิดโดยกระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านร่างกายหรือจิตใจ หากพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีมาตรา 16 ที่สามารถนำมาปรับใช้กับความผิดนี้ได้ ซึ่งการนำมาปรับใช้จะพิจารณาจากลักษณะของพฤติกรรมที่กระทำลง โดยมีการตราบทบัญญัติกฎหมายให้การรับรองคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) เจตนารมณ์ของกฎหมาย

ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคือกฎหมายมหาชนที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างโดยที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้างการใช้แรงงานและการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร โดยต้องการให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ กล่าวคือลูกจ้างรู้สึกถึงความมั่นคงอย่างเพียงพอในการทำงานภายใต้คุณภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต โดยที่ไม่ต้องดิ้นรนก็จะทำให้ลูกจ้างมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน เพื่อให้ผลงานที่ได้ทำนั้นเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลประกอบการก็จะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและสังคมต่อไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกิดขึ้นเพื่อต้องการเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงานเพราะความไม่เสมอภาคในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นและบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดสิทธิให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยง่ายทำให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมาอีกทั้งในกรณีที่นายจ้างทำละเมิดแก่ลูกจ้างนั้น ลูกจ้างต้องไปฟ้องเป็นคดีละเมิดทั่วไปซึ่งทำให้ลูกจ้างมีภาระการพิสูจน์และหน้าที่ในการแสวงหาพยานหลักฐานทั้งที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองคำจึงเกิดแนวคิดในการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นเพื่อที่จะช่วยเยียวยาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดให้ใช้ทั้งมาตรการทางแพ่งและมาตรการทางอาญา

2) บุคคลที่กฎหมายประสงค์จะบังคับ

บุคคลตามที่พระราชบัญญัตินี้ประสงค์บังคับคือ “นายจ้าง” หมายถึง บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามความหมายในมาตรา 5 ซึ่งสาระสำคัญของการเป็นนายจ้าง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือจะต้องควบคุมดูแลสั่งการและมีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำได้ด้วยสามารถแบ่งแยกนายจ้างออกได้ 4 ประเภท² ได้แก่

1. นายจ้างตัวจริง คือ บุคคลที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะมีสถานะทางกฎหมายเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ตาม

2. นายจ้างตัวแทน คือ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลเช่นหุ้นส่วนผู้จัดการกรรมการผู้จัดการ

3. นายจ้างรับมอบ คือ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลตามหลักเรื่องตัวการตัวแทน

3.1 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของงานทุกระดับ รวมทั้งผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว

3.2 ผู้ควบคุมงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงานที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรือชั่วคราว และไม่ว่าระดับใด

3.3 ผู้ตรวจงาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำไม่ว่าเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด

4. นายจ้างรับถือ คือ ผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงผู้ประกอบการดังกล่าวนอกจากจะถือว่าเป็นนายจ้างของลูกจ้างของตนเองแล้วยังเป็นนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่มาทำงานในกิจการของตนด้วย

3) บุคคลที่กฎหมายประสงค์ที่จะคุ้มครอง

บุคคลที่พระราชบัญญัตินี้ประสงค์คุ้มครองคือ “ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรตามความหมายในมาตรา 5 ลูกจ้างตามคำนิยามศัพท์นี้ไม่ถูกจำกัดว่าต้องเป็นลูกจ้างประเภทใดเพราะในกฎหมายไม่ได้แบ่งแยกประเภทลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างฝึกงาน เมื่อมีความสัมพันธ์กันในทางจ้างแรงงานตามกฎหมายแล้วลูกจ้างนั้นก็จะได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ทุกประการทันที ซึ่งลูกจ้างในความหมายดังกล่าว เป็นบุคคลที่กฎหมายประสงค์คุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานได้

4) การกระทำที่กฎหมายบัญญัติเป็นความผิด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 วางหลักว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ

² บริษัท สมบัติ ลีกลีป จำกัด. กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ. 26 ธันวาคม 2563 สืบค้นจาก

ทางเพศต่อลูกจ้าง” ซึ่งมีเหตุผลความจำเป็นในการบัญญัติมาตรานี้ไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า เนื่องจากกรรมการเสียงส่วนมากมีความเห็นว่ายังมีปัญหาการล่วงเกินทางเพศและมีการร้องเรียน อยู่เสมอจึงสมควรเร่งดำเนินการกับปัญหาให้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่มีความ ชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ในการตีความและปรับใช้กฎหมาย

แม้ต่อมาในปี พ.ศ. 2558 จะได้มีการบัญญัติเพิ่มเติมความผิดฐานคุกคามทางเพศตาม มาตรา 397 วรรคสามในประมวลกฎหมายอาญา แต่คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นที่ไม่สมควร ยกเลิกหรือแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่เดิมเพราะยังคงปรากฏความจำ เป็นอยู่และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดอัตราโทษไว้แตกต่างจากอัตราโทษตามมาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญาอันเป็นการกระทำกรรมเดียวผิดต่อกฎหมายหลายบทซึ่งมาตรา 90 แห่งประมวลกฎหมายอาญากำหนดให้ใช้บทกฎหมายที่มีโทษหนักที่สุดลงแก่ผู้กระทำผิดจึงไม่มี ปัญหาในแง่ของการบังคับใช้และยังเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นด้วย มาตรา 16 จึงเป็น ตัวอย่างของการบัญญัติกฎหมายที่มีเนื้อหาทางอาญาไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพื่อ ประโยชน์ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติมและประสิทธิภาพในการบังคับใช้

บทบัญญัติมาตรา 16 มีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้เกิดล่วงเกิน ล่วงละเมิด หรือคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศมีแนวคิดมาจากบทบัญญัติเรื่อง Sexual Harassment ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผู้ที่อาจเป็นผู้กระทำความผิดตามบทบัญญัตินี้ ได้แก่ “นายจ้าง” ตามความหมายใน มาตรา 5 “หัวหน้างาน” หมายถึงผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงานทุกระดับรวมทั้งผู้ทำหน้าที่ ดังกล่าวแม้ว่าจะไม่ได้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าก็ตาม “ผู้ควบคุมงาน” หมายถึงผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมงาน ที่ลูกจ้างทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด “ผู้ตรวจงาน” หมายถึงผู้ที่มี หน้าที่ตรวจงานที่ลูกจ้างทำไม่ว่าจะเป็นการประจำหรือชั่วคราวและไม่ว่าระดับใด

2. ผู้ที่อาจเป็นผู้ถูกกระทำตามกฎหมายดังกล่าวได้คือ “ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าระดับใด” ถ้า หากถูกนายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานซึ่งมีอำนาจ (Power) ในการบังคับบัญชา หรือให้คุณให้โทษกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ต่อตนก็จะถือเป็นความผิดตามมาตรานี้ได้

3. การกระทำที่ต้องห้ามคือ “ล่วงเกิน” หมายถึงแสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วง จารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณด้วยการล่วงลามหรือสบประมาท “คุกคาม” หมายถึงแสดงอำนาจ ด้วยกริยาหรือวาจาให้หวาดกลัวหรือทำให้หวาดกลัว “ก่อความเดือดร้อนรำคาญ” หมายถึง ทำให้ เป็นทุกข์กังวลไม่เป็นสุขระคายเคืองหรือไม่สบายใจ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้จะต้องเป็นการ กระทำในทางเพศคือ มีวัตถุประสงค์ในเรื่องเกี่ยวกับเพศไม่ว่าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือสะใจไม่ว่า จะกระทำในรูปแบบใดก็ตาม เช่นด้วยกายวาจาภาษากาย หรือสัญลักษณ์ใดและไม่ว่าผู้ถูกกระทำ

จะยินยอมหรือไม่ก็ตาม แต่ถ้าการล่องเินทางเพศนี้ลงมือไปถึงขั้นกระทำอนาจารหรือขั้นกระทำชำเราก็น่าจะมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกด้วย อุทาหรณ์

1. คำพิพากษาฎีกาที่ 1372/2545 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสินเชื่อบริษัทในหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่ในเวลาว่างเกินนอกเวลาทำงานหากพนักงานหญิงนั้นไม่ไปก็จะกลั่นแกล้งทำให้ความเห็นไม่ยอมให้พนักงานผู้นั้นผ่านการทดลองงานเห็นได้ว่าลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะกระทำการล่องเินทางเพศต่อพนักงานหญิงที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

2. คำพิพากษาฎีกาที่ 11610/2554 โจทก์เป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินระหว่างทำงาน โจทก์มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมทางเพศโดยโจทก์เคยพุดกับนางสาว.ร ขณะทำงานล่องเวลาอยู่คนเดียวว่า “อยู่คนเดียวปิดประตูตีแมวดีกว่า” และพุดว่า “อยากดูคนมจิง” พร้อมทำเสียง “จ๊วบจ๊วบ” เมื่อพนักงานหญิงเสนองานให้โจทก์ลงนาม โจทก์มักพุดเรื่องเพศจนทำให้พนักงานหญิงรู้สึกอึดอัด โจทก์เคยพุดกับนางสาว.ศ ในงานเลี้ยงฝ่ายขายได้ตามเป้าว่า “ไม่เห็นสนใจอยากเข้าเป้า บริษัท อยากเข้าเป้าอื่นมากกว่า” และมองไปที่เป้ากางเกงของนางสาว.ศ อีกทั้งโจทก์ยังเคยพุดวิพากษ์วิจารณ์สรีระร่างกายของนางสาว.ว ว่า “กันแบบนี้เด็งน่าจับดีจิง” และพุดว่า “นางสาว.ว รูปร่างเล็ก แต่อาจมีลีลาดูเด็ดเผ็ดมันก็ได้” การกระทำของโจทก์ถือเป็นการประพฤติมิชอบในเรื่องศีลธรรมเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงจำเลยยอมอ้างเหตุดังกล่าวมาเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้

แม้การกระทำที่อาจเป็นความผิดในเรื่องการล่องเินทางเพศนี้จะไม่มีความหลากหลายคล้ายกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน กล่าวคือเป็นการกระทำที่ไม่สมควร โดยไม่จำกัดวิธี ไม่ว่าจะทางกาย ทางวาจาและท่าทาง แต่ก็ยังคงจำกัดอยู่เพียงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องทางเพศเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติครอบคลุมถึงการใช้ความรุนแรงในเรื่องอื่น ๆ ด้วย

5) โทษตามที่กฎหมายบัญญัติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหากสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานยอมเป็น โฆษิตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 150 นอกจากนั้น เมื่อตัวนายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้อาจถูกดำเนินคดีแพ่งเพื่อบังคับให้จ่ายเงินหรือชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับ หากปรากฏการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้างหรือบุคคลภายนอกนั้นตามกฎหมายโดยฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

ส่วนการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาส่วนใหญ่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมักมีลักษณะเป็นคดีปกครองซึ่งบังคับใช้โทษทางอาญาเนื่องจากเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบ

เรียบริ้อยของประชาชน แต่ไม่ว่าจะเป็นกรณีคดีที่มีเนื้อหาทางอาญาแท้ ๆ หรือคดีปกครองซึ่งบังคับใช้โทษทางอาญาผู้เสียหายหรือพนักงานตรวจแรงงานก็สามารถร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนหรือฟ้องคดีไปยังศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาได้ตามขั้นตอนดำเนินคดีอาญาปกติ

ความคิดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้องกับกรณีก้นเกล้าฯ รุ่งแกที่ทำงาน ได้แก่ โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาทตามมาตรา 147 สำหรับกรณีที่นายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานฝ่าฝืนกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างตามมาตรา 16

6) การดำเนินกระบวนการพิจารณาอาญาตามที่กฎหมายบัญญัติ

สำหรับกรณีที่ผู้เสียหายได้กล่าวอ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 กล่าวคือพนักงานตรวจแรงงานมีเพียงหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่จะสามารถกระทำได้เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา โดยในการตรวจสอบประกอบกิจการอาจจัดให้มีแพทย์นักสังคมสงเคราะห์หรือผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานได้ตามความในมาตรา 142 เมื่อเสร็จแล้วให้ส่งไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งการหากผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ดำเนินคดีพนักงานตรวจแรงงานก็มีหน้าที่เร่งรัดดำเนินคดีอาญาภายในกำหนดอายุความนั้น

บางกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้มีโทษทางอาญาก็อาจปรากฏการใช้มาตรการทางกฎหมายอื่นมาแทรกแซงหรือเสริมโทษทางอาญาได้เช่นมาตรา 120 กรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวและที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอันต้องระวางโทษปรับตามมาตรา 146 กฎหมายให้ออกาสลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อวินิจฉัยและออกคำสั่งกรณีดังกล่าวตามมาตรา 93 (5) ได้ซึ่งคำสั่งดังกล่าวมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองและหากนายจ้างเองไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกและปรับอีกด้วย

7) มาตรการทางกฎหมายอย่างอื่น

มาตรการทางกฎหมายอื่นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 กำหนดให้นายจ้างแต่ละสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเป็นเอกสารที่กฎหมายบังคับให้มีเพื่อกำหนดนโยบายสิทธิหน้าที่และแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยนายจ้างแต่ละรายมีอำนาจกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้เองตามที่เห็นสมควรข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงเปรียบเสมือนกฎหมายภายในองค์กร

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้ครบทั้ง 8 หัวข้อโดยเฉพาะ (6) วินัยและโทษทางวินัยซึ่งเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานอย่างใกล้ชิดโดยวินัยและโทษทางวินัยหมายถึงระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติและละเว้นการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดหากฝ่าฝืนลูกจ้างจะได้รับโทษ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและชนิดของโทษที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอัน ได้แก่ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนด้วยหนังสือ ภาคทัณฑ์พักงานและการเลิกจ้าง

เมื่อกฎหมายบังคับ แต่เพียงว่าต้องมีการจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหัวข้อวินัยและโทษทางวินัยเท่านั้น แต่ก็ไม่ได้บังคับถึงขนาดที่จะต้องกำหนดห้ามเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกที่ทำงานไว้ในความเป็นจริงวินัยและโทษทางวินัยจึงมักจะกำหนดโดยใช้คำกว้าง ๆ เช่นห้ามการกระทำที่เป็นความผิดกฎหมายและมีโทษทางอาญาต่อบริษัท หรือต่อพนักงานคนหนึ่งคนใดหรือในบริเวณ ที่ทำงาน , ห้ามการกระทำผิดต่อศีลธรรมต่อผู้ใดในบริเวณที่ทำงาน หรือในขณะที่อยู่บนทรัพย์สินของบริษัท , ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือลูกจ้างด้วยตนเอง, ลูกจ้างจะต้องไม่ทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงานหรือโรงงานเป็นต้นซึ่งการให้อำนาจนายจ้างแต่ละรายกำหนดวินัยและโทษทางวินัยได้โดยอิสระเช่นนี้ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างจากปัญหาจึงไม่มีมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน คือลูกจ้างในบางสถานประกอบการอาจไม่ได้รับความคุ้มครองหากว่านายจ้างไม่ได้กำหนดห้ามเรื่องดังกล่าวไว้จึงอาจเกิดปัญหาดังกล่าวได้

นอกจากนั้นหากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืนวินัยอาจมีการดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บังคับบัญชาก่อนเมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จก็สามารถมีคำสั่งลงโทษลูกจ้างได้ แต่ถ้าหากลูกจ้างผู้ได้รับคำสั่งไม่พอใจก็อาจยื่นเรื่องต่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาต่อไปจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการก็ยังคงเป็นอำนาจของนายจ้างเช่นเดิม จึงอาจเกิดปัญหาความชอบธรรมทางด้านการพิจารณา (Procedural Fairness) ได้เพราะเป็นดุลยพินิจของนายจ้างที่จะกำหนดให้มีกระบวนการสอบสวนหรือไม่ก็ได้

หรือแม้ในกรณีที่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้กำหนดขั้นตอนสอบสวนไว้แล้ว แต่หากไม่มีการบังคับใช้จริงก็ไม่มีผู้ใดสามารถเอาผิดกับนายจ้างที่ฝ่าฝืนข้อบังคับที่ตนเองกำหนดขึ้นมาได้ และยิ่งไปกว่านั้นลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อไปได้ถึงแค่เพียงผู้บริหารสูงสุดกระบวนการจึงสิ้นสุดได้เพียงภายในสถานประกอบการเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมจากบุคคลอื่นได้อีกโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอง

8) การจ่ายค่าชดเชย

การจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นผลทางกฎหมายอย่างหนึ่งที่จะส่งผลทั้งแก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะมีการตั้งข้อสังเกตว่าผลทางกฎหมายลักษณะนี้จะสามารถลงโทษผู้ใช้ความรุนแรงในที่ทำงานได้อย่างเพียงพอแล้ว ในหัวข้อนี้จะวิเคราะห์ว่าการจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น มีความเชื่อมโยงและเป็นผลทางกฎหมายของการใช้ความรุนแรงจริงหรือไม่และจะก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอื่นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าชดเชยมีอยู่ 2 ประการคือ 1. ต้องการให้ลูกจ้างมีเงินจำนวนหนึ่งไปใช้จ่ายในระหว่างที่ต้องว่างงานเพราะมีเจ้านั้นลูกจ้างจะประสบความเดือดร้อนที่ต้องขาดรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวและอาจมีผลต่อเนื่องทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมตามมาได้ 2. คือต้องการให้อัตราการเลิกจ้างลดน้อยลงเพราะหากกฎหมายกำหนดค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเสียเพิ่มเติมแล้วนายจ้างย่อมต้องคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจเลิกจ้าง

ดังนั้น “ค่าชดเชย” ที่ถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 5 และมาตรา 118 สรุปได้ว่าหมายถึงเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไปเองหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ในประเทศฝรั่งเศสก็มีแนวคิดในการจ่ายค่าชดเชยเช่นเดียวกันคือแม้ว่านายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบถึงการเลิกจ้าง หรือไม่ว่าการเลิกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายดังนั้นแล้วหากมีการเลิกจ้างโดยนายจ้างนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยทุกกรณี

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายได้บัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยไว้ในมาตรา 119 ซึ่งเหตุยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยต้องมีผลเนื่องจากพฤติกรรมหรือ การกระทำผิดของลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในมาตรา 119 (1)-(6) เท่านั้นหากนายจ้างเลิกจ้างโดยเหตุอื่น ได้แก่ นายจ้างประสบภาวะขาดทุนหรือเหตุอื่นจากตัวลูกจ้างเช่นเพราะลูกจ้างผิดสัญญาหรือความสามารถของลูกจ้างบกพร่องประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือแม้กระทั่งลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ตลอดไปนายจ้างก็ยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงานด้วย

กล่าวโดยสรุป การจ่ายค่าชดเชยไม่ใช่เครื่องมือที่ก่อให้เกิดผลในเชิงเสียเปรียบแก่ผู้เสียหาย จากการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานอย่างแท้จริงและหากไม่มีการเลิกจ้างก็ย่อมเปิดโอกาสให้มีการใช้ความรุนแรงต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด อีกทั้งยังเป็นรูปแบบวิธีการอย่างหนึ่งที่นายจ้างไว้ใช้ในกรณีที่ต้องการบีบให้ลูกจ้างลาออกโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั่นเอง

9) มาตรการในเชิงป้องกัน

เดิมกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รวมอยู่เป็นส่วนหนึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ต่อมาได้มีการแยกออกไปต่างหากเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในเชิงป้องกันไว้ในกฎหมายฉบับนี้ด้วย ได้แก่ นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการและส่งผลการประเมินให้อธิบดีทราบเป็นต้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในเชิงป้องกันเป็นการทั่วไปอย่างเช่นกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ดีหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่นร 0505/20974 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2558 ได้ขอความร่วมมือหน่วยงานในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยมีเนื้อความว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างดังกล่าวไปดำเนินการตามความเหมาะสม แต่ยังไม่มีความมาตรการป้องกันการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการเฉพาะ

ร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้กำหนดแนวทางในการจัดการกับการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการเฉพาะกล่าวคือเสนอแนะให้องค์กรต่าง ๆ สร้างค่านิยมใหม่ไม่ยอมรับเรื่องการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศมีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะมีแนวทางในปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน ปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ มีการบันทึกการแก้ไขปัญหาและผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยนอกจากนี้ร่างมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ดังกล่าวยังได้รับการเสนอแนะให้มีมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยโดยการพูดคุย ประณอมข้อพิพาทอย่างไม่เป็นทางการที่ให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลางกล่าวคือจัดการปัญหาอย่างเป็นมิตรไม่สร้างความอับอายให้ทั้งแก่ผู้กระทำและผู้ถูกระทำซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่ายอีกด้วย

ดังนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ยังไม่ครอบคลุมถึงกรณีที่เกิดจากการกระทำที่เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่สามกระทำต่อลูกจ้าง อีกทั้งบทลงโทษตามมาตราดังกล่าวมีเพียงโทษปรับ 20,000 บาท ซึ่งต่างจากประมวลกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม ที่มีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนและปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ทั้งที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษซึ่งน่าจะมีโทษมากกว่ากฎหมายอาญาที่เป็นกฎหมายบังคับใช้ทั่วไป จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยยังขาดองค์ประกอบของผู้กระทำความผิดและบทลงโทษยังต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศรวมถึงกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษที่มีความชัดเจนและครอบคลุมกว่า

3.1.2 ความรับผิดชอบทางอาญา

กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้เป็นการเฉพาะ และประมวลกฎหมายอาญาที่สามารถนำมาปรับใช้เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยลักษณะของการกระทำความผิดสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาที่จะศึกษานี้จะเป็นการกระทำในลักษณะของความผิดฐานหมิ่นประมาทตามมาตรา 326 ความผิดฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณาตามมาตรา 328 ความผิดฐานทำให้ผู้อื่นกลัว ตกใจ โดยการขู่เข็ญตามมาตรา 392 และความผิดฐานคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญใจตามมาตรา 397 ดังนั้นองค์ประกอบความผิดของกฎหมายดังกล่าวจึงไม่เหมาะสมกับการนำมาใช้รวมทั้งอัตราโทษที่กำหนดยังไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับการกระทำและเจตนาของผู้กระทำความผิดควรปรับแก้ตัวผู้กระทำความผิดให้ครอบคลุมและชัดเจน

การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเป็นการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยลักษณะของการกระทำความผิดสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดความผิดทางอาญาที่อาจนำมาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแก (bullying) นั้น มีกฎหมายที่กำหนดความผิดและโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิดดังกล่าวไว้หลายฐานความผิดครอบคลุมทั้งการกลั่นแกล้งรังแกแบบทั่วไป (traditional bullying) กล่าวคือ การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา การกลั่นแกล้งรังแกทางสังคมหรืออารมณ์และการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต โดยความผิดหลักจะบัญญัติอยู่ในประมวล

กฎหมายอาญาและหากเป็นการกระทำด้วยคอมพิวเตอร์ก็มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.1.2.1 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกายหรือทางกายภาพ

1. ความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 295 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดทำร้ายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ เกิดอันตรายแก่กาย หรือจิตใจของผู้อื่นนั้น ผู้นั้นกระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 297 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดฐานทำร้าย ร่างกาย จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำร้ายรับอันตรายสาหัส ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงสิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงสองแสนบาท

อันตรายสาหัสนั้น คือ

- (1) ตาบอด หูหนวก ลิ่นขาด หรือเสียอวัยวะประสาท
- (2) เสียอวัยวะสืบพันธุ์ หรือความสามารถสืบพันธุ์
- (3) เสียแขน ขา มือ เท้า นิ้วหรืออวัยวะอื่นใด
- (4) หน้าที่เสียโฉมอย่างติดตัว
- (5) แผลงู
- (6) จิตพิการอย่างติดตัว
- (7) ทุพพลภาพ หรือป่วยเจ็บเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต

(8) ทุพพลภาพ หรือป่วยเจ็บด้วยอาการทุกขเวทนาเกินกว่ายี่สิบวัน หรือจนประกอบ ภารกิจตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 391 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดใช้กำลังทำร้ายผู้อื่น โดยไม่ ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่ เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้น การกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย โดยการทำร้ายผู้อื่นกรณีที่ไม่ถึงกับเป็นเหตุให้ เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจของผู้อื่น เช่น การกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นด้วยการผลักให้ล้มลง ผู้ที่ถูก กลั่นแกล้งรังแก เป็นรอยถลอก เป็นความผิดตามมาตรา 391 แต่หากผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งรังแกได้รับ บาดเจ็บมาก เช่น เอาไม้มาตีจนเดินไม่ได้ ต้องเข้ารักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาลเป็นเวลา 1 เดือน จึง หายเป็นปกติ อีกทั้งระหว่างที่รักษาตัวไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ เป็นความป่วยเจ็บด้วย อาการทุกขเวทนาและประกอบกิจการตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน อันเป็นอันตรายสาหัส เป็น

ความผิดฐานทำร้ายร่างกายเป็นเหตุให้ผู้อื่นรับอันตรายสาหัสมาตรา 297(8) ตามประมวลกฎหมายอาญา

2.ความผิดฐานฆ่าผู้อื่น

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 288 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดฆ่าผู้อื่น ต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี

แม้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น จะไม่มีเจตนาให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายก็ตาม แต่ในบางกรณีหากมีพฤติการณ์หรือเล็งเห็นได้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นอาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ก็อาจเข้าข่ายเป็นความผิดฐานฆ่าผู้อื่น โดยยอมเล็งเห็นผลได้ตามมาตรา 288 ประกอบกับมาตรา 59 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายอาญาที่กำหนดให้การกระทำโดยเจตนา ได้แก่ การกระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะที่เดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น เช่น แกล้งผลักให้ล้ม แต่มีหวังสวนทางมาชนกระเด็นตายคาที่

3.1.2.2 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา

1.ความผิดฐานหมิ่นประมาท

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 326 วางหลักว่า “ผู้ใดใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สาม โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง ผู้นั้นกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาท ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 328 วางหลักว่า “ถ้าความผิดฐานหมิ่นประมาทได้กระทำโดยการโฆษณาด้วยเอกสาร ภาพวาด ภาพระบายสี ภาพยนตร์ ภาพหรือตัวอักษรที่ทำให้ปรากฏไม่ว่าด้วยวิธีใด ๆ แผ่นเสียง หรือสิ่งบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือบันทึกอักษร กระทำโดยการกระจายเสียง หรือการกระจายภาพ หรือโดยกระทำการป่าวประกาศด้วยวิธีอื่น ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี และปรับไม่เกินสองแสนบาท”

2.ความผิดฐานดูหมิ่น

ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 393 วางหลักว่า ผู้ใดดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าหรือด้วยการโฆษณา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การกระทำที่เป็นความผิดตามมาตรานี้ คือ การที่ผู้กระทำรู้ว่าข้อเท็จจริงนั้นเกี่ยวข้องกับผู้อื่น โดยรู้ด้วยว่าเป็นข้อเท็จจริงที่น่าจะทำให้ผู้อื่นกระทำความเสียหายชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังได้ และผู้กระทำการใส่ความให้ผู้อื่นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง

การใส่ความผู้อื่นต่อบุคคลที่สามที่จะเป็นลักษณะของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อหน้าหรือการส่งข้อความทางอินเทอร์เน็ตโดยการโพสต์ข้อความลงเว็บไซต์หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น หน้ากระดานหลักของเครือข่ายสังคม Facebook หรือการ

ส่งข้อความในการสนทนาแบบกลุ่มผ่านโปรแกรมไลน์ ซึ่งเป็นการส่งข้อความที่กระทำโดยมีบุคคลที่สามที่สามารถรับรู้ข้อความเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางวาจาจนได้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวต้องพิจารณาด้วยว่าน่าจะทำให้ผู้ถูกระทำนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง เช่น การโพสต์ภาพอนาจารหรือมีการล่วงละเมิดทางเพศ ทำให้ผู้ถูกระทำที่ปรากฏอยู่ในภาพอับอาย เสียชื่อเสียง หรือโพสต์ภาพที่ผู้ถูกระทำมีใบหน้าที่น่าเกลียดลงหน้ากระดานของ Facebook หรือส่งต่อในกลุ่มบทสนทนาผ่านโปรแกรมไลน์ ทำให้บุคคลที่สามที่อยู่ในกลุ่มสนทนาทำการล้อเลียนเป็นเหตุให้ผู้ถูกระทำเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น

นอกจากนี้การกระทำในลักษณะดังกล่าว หากเป็นการกระทำโดยการโฆษณา คือ การเผยแพร่ไปสู่บุคคลอื่น เช่น การเขียนข้อความหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ หรือลงรูปภาพทางสื่ออินเทอร์เน็ตตามที่มาตรา 328 ได้วางหลักไว้ ซึ่งจะเป็นความผิดสำเร็จเมื่อโฆษณา สำหรับในกรณีการกลั่นแกล้งรังแก หากผู้กระทำได้ทำการโฆษณาข้อความหรือภาพของผู้ถูกระทำผ่านทางสื่อ เช่น หนังสือพิมพ์หรืออินเทอร์เน็ต โดยเป็นข้อความที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลนั้น ผู้กระทำจะต้องรับผิดชอบตามมาตรา 328 ประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดไว้

3.1.2.3 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางสังคมหรืออารมณ์

1. ความผิดฐานทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัวหรือตกใจโดยการขู่เข็ญ

มาตรา 392 วางหลักว่า “ผู้ใดทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัว หรือความตกใจ โดยการขู่เข็ญ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

การกระทำความผิดตามมาตรา 392 นี้ คือ การที่ผู้กระทำขู่เข็ญผู้อื่น โดยมีเจตนาให้เกิดความกลัวหรือความตกใจ ซึ่งการขู่เข็ญผู้อื่นสามารถทำได้ทั้งต่อหน้าหรือกระทำผ่านทางอินเทอร์เน็ต เมื่อผู้ถูกระทำถูกขู่เข็ญและเกิดความกลัวหรือตกใจเป็นเหตุให้ยอมกระทำการใด ๆ ตามที่ผู้ขู่เข็ญได้ขู่การกระทำดังกล่าวจึงเป็นลักษณะหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

2. ความผิดฐานคุกคามหรือทำให้เดือดร้อนรำคาญ

มาตรา 397 วางหลักว่า “ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

สาระสำคัญของมาตรานี้ ได้กำหนดความผิดของผู้ที่กระทำการรังแก ข่มเหง หรือคุกคามผู้ถูกระทำ โดยการกระทำดังกล่าวทำให้ผู้ถูกระทำนั้นเกิดความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งการคุกคาม หรือทำให้อับอายหรือเดือดร้อนรำคาญก็เป็นการกระทำรูปแบบหนึ่งของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่กระทำโดยใช้ตัวอักษร คำพูด ภาพถ่าย เป็นต้น

จากมาตรา 397 วรรคสาม เป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำอันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ที่เป็นส่วนขยายการกระทำความผิดจากวรรคแรก แต่ไม่ครอบคลุมถึงกรณีที่เป็นการกระทำที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานกระทำต่อกันหรือบุคคลที่สามที่กระทำต่อลูกจ้าง ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษที่มีการกล่าวถึงตัวผู้กระทำความผิดไว้ชัดเจน

3.1.2.4 ความผิดที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต

กรณีเป็นการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตอาจเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 โดยมาตรา 14 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) โดยทุจริต หรือโดยหลอกลวง นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชน อันมิใช่การกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา

(4) นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ ที่มีลักษณะอันลามกและข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้

(5) เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยรู้อยู่แล้วว่าเป็นข้อมูลคอมพิวเตอร์ตาม (1) (2) (3) หรือ (4)

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง (1) มิได้กระทำต่อประชาชน แต่เป็นการกระทำต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้กระทำ ผู้เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ดังกล่าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้เป็นความผิดอันยอมความได้

มาตรา 16 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ที่ประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่ปรากฏเป็นภาพของผู้อื่น และภาพนั้นเป็นภาพที่เกิดจากการสร้างขึ้น ตัดต่อเติม หรือคัดแปลงด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใด โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้น เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี และปรับไม่เกินสองแสนบาท

ถ้าการกระทำตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำต่อภาพของผู้ตาย และการกระทำนั้นน่าจะ ทำให้บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรของผู้ตายเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอายผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษดังที่บัญญัติไว้ในวรรคหนึ่ง

จากการวิเคราะห์กฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นทางอินเทอร์เน็ต อาจจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 ได้ต้องเป็นในกรณีดังต่อไปนี้ เช่น การนำภาพหรือวิดีโอลามกในเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้ถูกระทำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในเว็บไซด์ที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้บนเครือข่าย อินเทอร์เน็ต หรือผู้กระทำความผิดเผยแพร่หรือส่งต่อรูปภาพหรือวิดีโอเหล่านั้นโดยรู้อยู่แล้ว ไม่ว่าจะโดยวิธีใด หรือแม้กระทั่งผู้กระทำความผิดผู้อื่นด้วยการโพสต์ภาพที่เป็นรูปภาพของผู้ถูกระทำความผิดร่วมกับผู้ชายคนหนึ่ง โดยจงใจให้เสียหายก็จะถือว่าเป็นความผิดตามมาตรา 14 วรรคสอง

นอกจากนี้บุคคลใดที่กลั่นแกล้งรังแกผู้อื่น โดยมีการตัดต่อภาพของผู้ถูกระทำก็จะมี ความผิดตามมาตรา 16 วรรคหนึ่งอีกด้วย เช่น การตัดต่อโดยวิธีการใช้กาวตัดแปะภาพของ ผู้ถูกระทำกับรูปร่างเปลือยของดารานางแล้วนำภาพนั้นแสกนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้เสื่อม เสียชื่อเสียง³ หรือหากเป็นการตัดต่อหรือตกแต่งภาพของผู้ตาย โดยกระทำให้ครอบครัวของผู้ตาย เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังจะเป็นความผิดตามมาตรา 16 วรรคสอง⁴

ดังนั้น จะเห็นว่าในส่วนของกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกทาง อินเทอร์เน็ตถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 ใน ส่วนของมาตรา 14 (4), (5) และมาตรา 16 วรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับ กฎหมายของแรงงานระหว่างประเทศหรือกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ ผู้วิจัยยังเห็นว่ากฎหมายของประเทศดังกล่าวมีการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงนำมาปรับใช้ แต่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 เมื่อนำมาปรับใช้กับการ

³ สราวุธ ปิตยาศักดิ์. คำอธิบายพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560. หน้า 180-193.

⁴ “เรื่องเดียวกัน”.

กดดันแก่อสังขรณ์แก่ลูกจ้างในที่ทำงาน อาจจะยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยเฉพาะในที่ทำงานโดยตรง

ลูกจ้างจัดว่าเป็นบุคคลที่มีสิทธิมนุษยชน (Human Right) ซึ่งหมายถึง สิทธิที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับ มีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่จะได้รับการรับรองทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ ไม่มีใครล่วงละเมิดได้ โดยจะได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น

1.ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง สิทธิเฉพาะตัวที่มนุษย์ทุกคนควรมีสิทธิที่จะสงวนไว้ รักษาไว้ไม่ให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การที่จะถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับคามยุติธรรมจากรัฐ

2.สาเหตุที่มนุษย์จะต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วย่อมมีสิทธิในตัวเอง และมนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีเกียรติและศักดิ์ศรีทุกคนถึงแม้มนุษย์ทุกคนจะมีฐานะความเป็นอยู่ไม่เท่ากันก็ตาม แต่ก็ไม่มีใครมีสิทธิที่จะกระทำต่อบุคคลอื่นโดยการล่วงละเมิดสิทธิอีกคนได้

3.หลักการสำคัญที่สุดของสิทธิมนุษยชน คือ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เอาไว้และกำหนดให้รัฐบาลส่วนราชการหน่วยงานของรัฐดำเนินการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม

4.การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

สิทธิมนุษยชน มีความหมายกว้างกว่า “สิทธิ” ตามกฎหมายกล่าวคือ กฎหมายที่รับรองซึ่งจะไปตามหลักกฎหมายในขอบเขตที่แคบในแง่ที่ว่าคนทุกคนจะมีสิทธิได้ต้องมีกฎหมายรับรองไว้เท่านั้น ถ้ากฎหมายไม่เขียนรับรองไว้ย่อมไม่มีสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิ แต่ในแง่ของ “สิทธิมนุษยชน” นั้น ขอบเขตของสิทธิมนุษยชนกว้างกว่า สิ่งที่กฎหมายรับรองดังกล่าวข้างต้น สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อมนุษย์นั้น จึงสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่

1) สิทธิพลเมือง ได้แก่ สิทธิในการใช้ชีวิตและร่างกายอย่างเสรีภาพและความมั่นคงในชีวิตไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้ายหรือฆ่า สิทธิในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ สิทธิในความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมายสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการจับกุมหรือคุมขังโดยมิชอบ สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาตัดสินในศาลอย่างยุติธรรมโดยผู้พิพากษาที่มีอิสระ สิทธิในการได้รับสัญชาติ เสรีภาพของศาสนิกชนในการเชื่อถือและปฏิบัติตามความเชื่อถือ

2) สิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการเลือกวิถีชีวิตของตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐในการดำเนินกิจการที่เป็นประโยชน์สาธารณะ เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเลือกตั้งอย่างเสรี เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ

3) สิทธิทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สิทธิในการมีงานทำ สามารถเลือกงานได้อย่างอิสระและได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน การได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างพอเพียง

4) สิทธิทางสังคม ได้แก่ สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิในการได้รับหลักประกันด้านสุขภาพของแม่และเด็ก จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเต็มที่ ได้รับความมั่นคงทางสังคม มีเสรีภาพในการเลือกคู่ครองและสร้างครอบครัว

5) สิทธิทางวัฒนธรรม ได้แก่ การมีเสรีภาพในการใช้ภาษาหรือสื่อความหมายในภาษาท้องถิ่นของตน มีเสรีภาพในการแต่งกายตามวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา โดยไม่มีใครมาบังคับ

สรุปได้ว่า “สิทธิตามกฎหมาย” ถือเป็นสิทธิมนุษยชน เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถโอนไปให้บุคคลอื่นได้ และไม่มีใครสามารถแย่งไปจากเราได้ และสิทธิที่เป็นสิทธิมนุษยชนนั้นถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติระหว่างมนุษย์ เช่น การฆ่าหรือทำร้ายกัน แม้จะไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ว่าการทำร้ายหรือการฆ่าเป็นความผิด แต่ทุกคนก็รู้อยู่แก่ใจว่าเป็นความผิด แต่การที่คนในชาติไม่ได้รับ “อาหาร” ที่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพไม่ถือว่าไม่มีใครทำผิดกฎหมาย แต่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งที่รัฐบาลมีหน้าที่จะต้องจัดการให้คนในชาติได้รับอาหารอย่างพอเพียงแก่การมีชีวิตอยู่รอด อาจกล่าวได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นระบบคุณค่าในยุคปัจจุบันที่มนุษย์จึงใช้ในการจัดความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน เพื่อลดทอนสถานะการทำลายความเป็นมนุษย์ที่ดำเนินอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การเคารพสิทธิมนุษยชนจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อีกทั้งในทางกลับกันการสร้างสันติภาพในสังคมก็เป็นเงื่อนไขอันจำเป็นในการพัฒนาสิทธิมนุษยชนในสังคมอีกประการหนึ่ง

ดังนั้น ลูกจ้างควรจะได้รับ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ ตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งวางหลักไว้ว่า สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยนอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มิได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำ

การนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ครอบคลุมถึงการใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนและไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

จากมาตราดังกล่าวเมื่อพิจารณาประกอบกับลักษณะทั่วไปของการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะทั่วไปที่สำคัญของการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลไม่ว่าจะเป็นการกระทำก้าวร้าวโดยเจตนาหรือมีการกระทำซ้ำ ๆ เกิดขึ้น ล้วนแต่มีลักษณะของการกระทำที่ผู้กระทำได้กระทำโดยเจตนาไม่ว่าจะโดยเปิดเผยหรือซ่อนเร้นเพื่อมุ่งกระทำต่อผู้ถูกระทำให้ได้รับความเดือดร้อนหรือเกิดความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย ทรัพย์สิน ชื่อเสียง หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด

ดังนั้น เมื่อมีการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลเกิดขึ้นแล้ว ผลของการกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นแล้วนั้น ยังเป็นการกระทำที่กระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพบางประการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย และสิทธิส่วนบุคคลที่ทุกคนพึงมี เช่น การกลั่นแกล้งรังแกทางกายภาพหรือทางร่างกายเป็นการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น ตบหัวคนอื่น

1) สิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

ตามมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย วางหลักไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกายจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้

ดังนั้น หากมีการกลั่นแกล้งรังแกในทางกายภาพเกิดขึ้น โดยผู้กระทำใช้กำลังที่เหนือกว่ากระทำต่อผู้ถูกระทำ เช่น ตี เตะ ต่อย ผลัก กักขังหน่วงเหนี่ยว หรือกระทำอนาจาร ย่อมถือได้ว่าผู้กระทำดังกล่าวได้ก้าวล่วงหรือกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ซึ่งเป็นการกระทำละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของผู้อื่นโดยชัดแจ้ง

2) สิทธิส่วนบุคคล

มาตรา 32 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้วางหลักไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

การกระทำอันเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ดังนั้น เมื่อมีการกลั่นแกล้งรังแกบุคคลเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกทางกายภาพหรือการกลั่นแกล้งรังแกทางวาจาหรือการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต การกระทำดังกล่าวล้วนแต่เป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกรกระทำทั้งสิ้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตนั้น จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองสิทธิส่วนตัวของผู้ถูกรกลั่นแกล้งรังแกจะมีความสัมพันธ์กับการใช้เสรีภาพในการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นของบุคคลตามมาตรา 34 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กล่าวคือ สิทธิส่วนบุคคลกับเสรีภาพในการแสดงออกจะมีความเชื่อมโยงกัน ขอบเขตของการใช้สิทธิและเสรีภาพจะต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายทั้งนี้ เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้อย่างเหมาะสมและไม่ไปกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ดังนั้น แม้ว่าบุคคลต่าง ๆ จะมีเสรีภาพในการแสดงออก แสดงความคิดเห็น พูด เขียน หรือพิมพ์ แต่ถ้าการใช้เสรีภาพเหล่านั้นไปกระทบกับสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่นก็อาจถูกจำกัดเสรีภาพดังกล่าวได้เช่นกันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จากการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า บทบัญญัติทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับความคุ้มครองความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน มีแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพิจารณาได้จากบทบัญญัติตามอนุสัญญาแห่งสหประชาชาติว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ.2019 กฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษ ดังนี้

ตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในส่วนของอนุสัญญาระดับที่ 190 มาตรา 2 วางหลักว่าการคุ้มครองตามอนุสัญญาระดับที่จัดทำขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานทุกคนและให้หมายความรวมถึงลูกจ้าง ผู้ฝึกงาน ผู้ทดลองงาน ผู้สมัครงาน อาสาสมัคร รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงานด้วย โดยให้มีผลบังคับใช้กับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ มีทั้งเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบและไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบทก็ตาม โดยไม่ว่าจะเป็นตัวผู้กลั่นแกล้งรังแกหรือจะเป็นผู้ถูกรกระทำก็จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของอนุสัญญาระดับที่ 190

อนุสัญญาระดับที่ 190 มาตรา 9 กำหนดให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการกำหนดและนำนโยบายว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานไปใช้โดยมีการหารือกับแรงงานและผู้แทน พิจารณาความรุนแรงและการคุกคามที่เกี่ยวข้องในการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม โดยให้ลูกจ้างและผู้แทนมีส่วนร่วมและดำเนินมาตรการเพื่อ

ป้องกันและควบคุมเรื่องดังกล่าว ให้ข้อมูลและฝึกอบรมลูกจ้างตามความเหมาะสมในเรื่องอันตรายที่พบความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม มาตรการป้องกันความคุ้มครองที่เกี่ยวข้องรวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กล่าวถึงนี้

กฎหมายของประเทศออสเตรเลียตามมาตรา Section 789FA กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างที่ถูกรังแกในที่ทำงานร้องขอกับคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้และคำร้องขอสำหรับคำสั่งนั้น คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะสามารถสั่งเพื่อหยุดการกลั่นแกล้งได้ ถ้าหากลูกจ้างเชื่อว่าตนถูกรังแกในที่ทำงาน

มาตรา Section 789FC ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อขอรับความคุ้มครองดังกล่าวและสำหรับวัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้ ลูกจ้างมีความหมายเช่นเดียวกับในรัฐบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. 2011 แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงตำรวจ ทหารเป็นต้น คำร้องขอจะต้องแนบมาพร้อมกับค่าธรรมเนียมที่กำหนดไว้ เช่น ค่าธรรมเนียมในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม วิธีการคำนวณค่าธรรมเนียมและสถานการณ์ที่อาจได้รับการยกเว้นหรือคืนค่าธรรมเนียมทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นต้น

ดังนั้น ตามกฎหมาย Fair Work Act 2009 มาตรา Section 789FA และ Section 789FC วางหลักว่าให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็สามารถร้องขอกับคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้ และคำร้องขอสำหรับคำสั่งนั้น คณะกรรมการด้านความเป็นธรรมในการทำงานจะสามารถสั่งเพื่อหยุดการกลั่นแกล้งได้ ถ้าหากลูกจ้างเชื่อว่าตนถูกรังแกในที่ทำงาน และลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อขอรับความคุ้มครองดังกล่าว ทั้งนี้ให้รวมถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง คนงานนอกสถานที่ฝึกงาน ผู้ฝึกงาน นักศึกษาได้รับประสบการณ์การทำงานหรืออาสาสมัครด้วย

กฎหมายของประเทศอังกฤษให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็ไม่ควรละเมิดศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ข่มขู่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติหรือนำรังเกียจสำหรับบุคคลนั้น การกลั่นแกล้งอาจมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่น่ารังเกียจข่มขู่มุ่งร้ายหรือดูหมิ่นการละเมิดหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิดด้วยวิธีการที่บ่อนทำลายทำให้ยับยั้งขยหน้าหรือทำให้ผู้รับบาดเจ็บ การกลั่นแกล้งหรือการคุกคามอาจเกิดขึ้น โดยบุคคลต่อบุคคล (อาจเกิดจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจเช่นผู้จัดการหรือหัวหน้างาน) หรือเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตามก็ไม่มีเหตุผลและไม่

เป็นที่พอใจต่อแต่ละบุคคลหากกระทำความผิดแล้วจะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย The Equality Act 2010

ตามกฎหมายของ Protection from Harassment Act 1997 มาตรา 2 วางหลักไว้ว่า การกระทำใดมีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามหรือรบกวนผู้อื่นซึ่งผู้กระทำมีเจตนาหรือควรจะได้รู้ว่าการกระทำของตนนั้นมีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามผู้อื่นอันเป็นความผิดทางอาญาและมีโทษทางอาญา จำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกินอัตราที่ 5 หรือ 5,000 ปอนด์หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรานี้กำหนดความผิดและโทษทางอาญาของการกระทำที่มีลักษณะเป็นการข่มขู่คุกคามการก่อความรังควานได้หมายความรวมไปถึงการรังควานบนอินเทอร์เน็ตไม่ว่าช่องทางใด ๆ ก็ตามซึ่งมีลักษณะเป็นการรังควานหรือการลงข้อความทางอินเทอร์เน็ตซ้ำ ๆ หลายครั้งและต่อเนื่องกันอันก่อให้เกิดภัยคุกคามแก่ผู้อื่นอีกด้วย

มาตรา 4 มาตรานี้มุ่งที่การลงโทษทางอาญาแก่บุคคลผู้ก่อให้เกิดความหวาดกลัวในภัยอันตรายต่อผู้อื่นกล่าวคือการกระทำใด ๆ ที่ทำให้ผู้เสียหายเกิดความหวาดกลัวในภัยอันตรายจากการใช้ความรุนแรงจากผู้ติดตามรังควาน โดยอาจเกิดขึ้นกับตัวผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อไม่น้อยกว่าสองครั้งขึ้นไปและผู้กระทำรู้ว่าการกระทำดังกล่าวของตนนั้นก่อให้เกิดผู้เสียหายเกิดความกลัวการกระทำนั้นเป็นความผิดตามมาตรา

ดังนั้น จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นว่ากฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้โดยตรง มีเพียงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 ที่คุ้มครองกรณีที่ผู้กระทำเป็นหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้น แต่ไม่มีการกล่าวถึงกรณีที่ผู้กระทำเป็นเพื่อนร่วมงานกระทำต่อลูกจ้างหรือการกระทำที่เกิดจากบุคคลที่สามที่กระทำต่อลูกจ้างและบทลงโทษในส่วนของมาตราดังกล่าวมีเพียงโทษปรับเท่านั้นซึ่งต่างจากประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา 397 วรรคสาม มีทั้งโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนและปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ที่นำมาปรับใช้เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยลักษณะของการกระทำความผิดสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งฐานความผิดและบทลงโทษที่กำหนดนั้นยังไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศยังไม่มีผลสอดคล้องเพราะผู้กระทำความผิดยังระบุนไม่ครบถ้วนและบทลงโทษยังไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายที่มีอยู่แต่อย่างใดเนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานที่มีอยู่นั้นยังมีองค์ประกอบของความผิดไม่ชัดเจน อีกทั้งโทษที่มีอยู่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั้งที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษแต่กลับมีโทษเบากว่ากฎหมายอาญาที่เป็นกฎหมายบังคับใช้ทั่วไป ดังนั้นกฎหมายของไทยตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานควรกำหนดผู้กระทำความผิดให้ครอบคลุมและเพิ่มบทลงโทษให้หนักขึ้น เพื่อให้ผู้กระทำความผิดไม่กล้าที่จะกระทำความผิดซ้ำอีก

จะเห็นว่ากฎหมายดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่เกิดจากผู้ใดกระทำต่อผู้ใดก็ตาม ดังนั้นกฎหมายแรงงานของไทยที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการบังคับใช้กฎหมาย ควรมีการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแก้ไขทันที เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนมีความปลอดภัยในการทำงาน

3.2.มาตรการเยียวยาความเสียหาย

กฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ทำให้อำนาจหน้าที่ในการเยียวยาความเสียหาย ยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบ และกฎหมายไม่ได้มีการกล่าวถึงหรือกำหนดให้มีการเยียวยาชดเชยความเสียหายให้กับผู้ถูกระทำแต่อย่างใด ถ้าต้องการเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องนำไปฟ้องเป็นคดีแพ่งในส่วนของละเมิดแยกต่างหาก เช่น ฟ้องละเมิดเรียกค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420

กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 มาตรา 10 วางหลักไว้ว่า กำหนดให้มีวิธีการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน เช่น กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวนรวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาททั้งในและนอกที่ทำงาน การฟ้องศาลหรือศาลชำนาญพิเศษ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานและผู้ให้เบาะแสจากการตกเป็นผู้เสียหายและมาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย การปรึกษาทางการแพทย์และการตุลาการสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย

ตามข้อแนะนำฉบับที่ 206 มาตรา 14 กำหนดให้มีการเยียวยาความเสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ได้รับค่าสินไหมทดแทนจากกรณีลาออกจากงาน
2. มีสิทธิในการกลับเข้าทำงานอีกครั้ง
3. ได้รับค่าสินไหมทดแทนตามความเหมาะสม
4. กำหนดมาตรการอย่างเข้มงวดในการคุ้มครองความรุนแรงและการล่วงละเมิดให้เป็นไปในแนวทางที่กำหนด

5. มีสิทธิในค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 15 ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานควรคำนึงถึงค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางจิตใจและร่างกายส่งผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้

กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ตามมาตรา Section 789FF กำหนดให้คณะกรรมการ คณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรมจะต้องสั่งให้หยุดกั้นแกล้งทันที ถ้าหากพบว่าลูกจ้างที่ เชื่อว่าตนถูกกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและมีความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะยังคง ถูกกั้นแกล้งในที่ทำงาน โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จากนั้นคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็น ธรรมอาจทำการสั่งใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เกี่ยวกับมาตรการเยียวยาความเสียหายเนื่องจากการ กระทำที่เกี่ยวกับการกั้นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

กฎหมายของประเทศอังกฤษตาม Protection from Harassment Act 1997 ตามมาตรา 3 หากมีการฝ่าฝืนการห้ามการข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ผู้กระทำการกั้นแกล้งรังแกต้อง ชดใช้ค่าเสียหาย ซึ่งการข่มขู่การล่วงละเมิดหรือการคุกคามนี้ ได้ครอบคลุมถึงการกระทำทาง ออนไลน์และกำหนดถึงค่าเสียหายในทางแพ่งในความเสียหายใด ๆ อันเกิดจากการกระทำที่เป็น การข่มขู่คุกคามรังควานหรือก่อกวนนั้น ๆ ด้วย โดยมาตรา 3 บัญญัติวิธีการและขั้นตอนการเยียวยา ความเสียหายทางแพ่งที่โจทก์หรือผู้เสียหายร้องขอต่อศาลให้สั่งให้ผู้ที่ถูกตัดสินว่ากระทำผิดต้อง ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ เช่น ให้ผู้กระทำการกั้นแกล้งรังแกชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ถูกระทำใน กรณีที่ทำให้ผู้อื่นวิตกกังวลจากการข่มขู่การล่วงละเมิดหรือการคุกคามหรือ โจทก์อาจยื่นคำขอให้ ออกหมายจับจำเลยได้หากจำเลยฝ่าฝืนคำสั่งห้ามหรือศาลอาจมีคำสั่งห้ามมิให้กระทำการข่มขู่ ล่วง ละเมิดหรือคุกคามต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อเป็นต้น หากผู้กระทำได้ฝ่าฝืนคำสั่งของศาลตามมาตรานี้ใน ระหว่างพิสูจน์ว่าจำเลยกระทำความผิดหรือไม่ ย่อมต้องรับผิดชอบไม่เกิน 5 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ

ดังนั้น จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศจะเห็นว่า กฎหมายไทยไม่มีการกำหนดมาตรการเยียวยาความเสียหายไว้เป็นการเฉพาะ การที่จะเรียกร้องสิทธิ ในการได้รับความคุ้มครองความเสียหายดังกล่าว ผู้ถูกระทำจะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลเป็น คดีแพ่งในส่วนของคดีละเมิด เพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายจากการกระทำที่ตน ได้รับผลกระทบดังกล่าว ซึ่งแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับที่ 190 มาตรา 10 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 มาตรา 14 และมาตรา 15 ที่กำหนดให้มีวิธีการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมในกรณีของความ รุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงานด้วย ส่วนกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ตามมาตรา Section 789FF แม้จะไม่ได้พูดถึงการจ่ายค่าชดเชยเยียวยาโดยตรงแต่ก็ให้อำนาจคณะกรรมการใน การมีอำนาจจัดการปัญหาต่าง ๆ และกฎหมายของประเทศอังกฤษตาม Protection from Harassment Act 1997 ตามมาตรา 3 หากมีการฝ่าฝืนการห้ามการข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ผู้กระทำ การกั้นแกล้งรังแกต้องชดใช้ค่าเสียหาย ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนว่า กฎหมายไทยยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ควรมี การปรับปรุงแก้ไข โดยให้มีการกำหนดเรื่องค่าเยียวยาความเสียหายไว้โดยเฉพาะ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ตามตารางที่ 4.3 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

	อนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206	ออสเตรเลีย	อังกฤษ	ไทย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)	ไทย (ประมวลกฎหมายอาญา)
1. ฐานความผิด	กำหนดให้คุ้มครองแรงงานทุกคนและให้แต่ละประเทศออกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการกำหนดนโยบายว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในการทำงานไปใช้ตามมาตรา 2 และมาตรา 9	ให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็สามารถร้องขอกับคณะกรรมการเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม เพื่อสั่งให้หยุดการกลั่นแกล้งดังกล่าวได้ตามมาตรา 789FA และ 789FC	ให้ความคุ้มครองทุกคนในที่ทำงานและไม่ว่าผู้กระทำการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานจะเป็นใครก็ไม่ควรละเมิดศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ข่มขู่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติหรือนำรังเกียจสำหรับบุคคลนั้นตามมาตรา 2 และ 4	ห้ามมิให้นายจ้างหัวหน้างานผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อกวนเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างตามมาตรา 16	ถ้าการกระทำ ความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนและปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทตามมาตรา 397 ว. 3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	อนุสัญญาฉบับ ที่ 190 และข้อ แนะฉบับที่ 206	ออสเตรเลีย	อังกฤษ	ไทย (พระราชบัญญัติ คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541)	ไทย (ประมวล กฎหมายอาญา)
2. มาตรการ เยียวยา	กำหนดให้มี วิธีการเยียวยา ความเสียหายที่ เหมาะสมใน กรณีของความ รุนแรงและการ ล่วงละเมิดใน การทำงานด้วย ตามมาตรา 10 และข้อแนะ ฉบับที่ 206 ตาม มาตรา 14 และ 15	การจ่าย ค่าชดเชย เยียวยาความ เสียหายให้ คณะกรรมการ มีอำนาจ จัดการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ตามมาตรา 789FF	ผู้กระทำการกลั่น แกล้งรังแกต้อง ชดใช้ค่าเสียหาย จากการกระทำ ดังกล่าว ตาม มาตรา 3	X	X

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุปและข้อเสนอแนะในส่วนของบทนี้จะเป็นการนำเสนอภาพรวมเนื้อหาทั้งหมดที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ตั้งแต่ที่มาและความสำคัญของปัญหา แนวคิดทฤษฎี กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ รวมถึงกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำข้อเสนอแนะแนวทางมาแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกฎหมายไทยเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. บทสรุป

การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) เป็นปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและถึงแม้ว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นจะยังไม่ค่อยก่อให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตก็ตาม แต่จากการศึกษาพบว่าการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานนั้น ส่วนมากเป็นเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแกทางร่างกาย เช่น การชกต่อย ตบตี การกลั่นแกล้งรังแกทางวาจา เช่น พุดจาดูถูกเหยียดหยาม ดูหมิ่น พุดจาเสียดสี การกลั่นแกล้งทางสังคมหรืออารมณ์ เช่น กดดันให้ออกจากกลุ่ม รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ต เช่น เหยียดลับในไลน์กลุ่ม และการกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงานนั้นมักไม่ได้รับการดูแล คุ้มครอง ตรวจสอบ เพราะส่วนใหญ่ลูกจ้างหรือพนักงานที่ประสบพบเจอกับเหตุการณ์นั้น ๆ มักมองเรื่องการกระทำแบบนี้เป็นความอับอายที่เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อตนเองและต่อองค์กร

จากการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่าประเทศไทยยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เนื่องจากกฎหมายไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว และไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแล รวมถึงกฎหมายที่มีอยู่ในการที่จะนำมาปรับใช้บังคับ ยังไม่ครอบคลุมประกอบความผิดหรือบทลงโทษน้อยทำให้ผู้กระทำไม่ได้มีความเกรงกลัวต่อกฎหมายแต่อย่างใด แต่เมื่อศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่าหลายประเทศให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว โดยการออกกฎหมายเฉพาะมาเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมถึงกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้มีการจัดประชุมปรึกษาหารือปัญหาดังกล่าวและได้มีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206

เนื่องจากเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน อีกทั้งกฎหมายออสเตรเลียก็มีการออกกฎหมาย Fair Work Act 2009 มาเพื่อควบคุมกำกับแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่วนกฎหมายของประเทศอังกฤษยังไม่มียกกฎหมายเฉพาะแต่ใช้การเทียบเคียงกฎหมายหลายฉบับมาปรับใช้ เช่น The Equality 2010 , Protection from Harassment Act 1997 และ Employment Rights Act 1996 เป็นต้น มีทั้งในส่วนของการนิยาม หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษ รวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายส่วนกฎหมายไทยที่มีอยู่สามารถนำมาปรับใช้ในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายอาญา แต่กฎหมายทั้งสองฉบับนี้เป็นบทกฎหมายทั่วไป ยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงควรมีสติที่จะได้รับการคุ้มครอง ดูแลความปลอดภัย และควรมีกฎหมายออกมารับรอง คุ้มครองสิทธิและความปลอดภัยดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าประเทศไทยควรมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยมีการกำหนดในเรื่องของนิยามฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ดังนี้

1.1 ปัญหาในเรื่องของการกำหนดนิยามของคำว่ากรกลั่นแกล้งรังแก (bullying) สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

โดยทั่วไปความหมายของการกลั่นแกล้งรังแก หมายถึง การกระทำซ้ำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่อ่อนแอกว่า ด้วยวิธีต่าง ๆ นานา ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ และการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying) หมายถึง การถูกกลั่นแกล้งรังแกในสถานที่ทำงาน เป็นรูปแบบการปฏิบัติที่ไม่ดีอย่างต่อเนื่องหรือกระทำซ้ำ ๆ ที่กระทำต่อลูกจ้างในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจ โดยการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไร้ค่าหรือส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ทำงานและให้หมายความรวมถึงนอกเวลาทำงานด้วย แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประมวลกฎหมายอาญายังไม่มีการกำหนดนิยามดังกล่าว และการกระทำแบบไหนถึงเรียกว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

การให้นิยามของการกลั่นแกล้งรังแก (Bullying) ใวนั้น เพื่อสามารถนำมาใช้บังคับกฎหมายเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของความผิดว่าการกระทำดังกล่าวถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกที่จะถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมายหรือไม่ โดยนิยามนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะใช้ตีความหมาย และปรับฐานความผิดนั้น เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการให้นิยามของการกลั่นแกล้งรังแกไว้

โดยเฉพาะนั้น มีเพียงประมวลกฎหมายอาญาที่มีลักษณะความผิดฐานใกล้เคียง เช่น มาตรา 326 ความผิดฐานหมิ่นประมาท มาตรา 328 ความผิดฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา มาตรา 392 ความผิดฐานทำให้ผู้อื่นกลัว ตกใจ โดยการขู่เข็ญ และมาตรา 397 ความผิดฐานคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญใจ หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ที่นายจ้างหรือหัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้าง เป็นต้น จากความไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมของฐานความผิดดังกล่าว ทำให้การกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานเกิดเป็นปัญหาที่ผู้บังคับใช้กฎหมายและศาลไม่สามารถตีความขยายลงโทษหรือเอาผิดกับผู้กระทำความผิดดังกล่าวได้ ทำให้ผู้กระทำความผิดดังกล่าวไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายและกระทำผิดซ้ำอีก

การกระทำที่จะถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เช่น สั่งงานที่ยากเกินความสามารถของลูกจ้าง กดดันให้ออกจากทีม การกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่พบบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจเกิดขึ้นในลักษณะของการเลือกปฏิบัติลำเอียงหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแต่ละคนไม่เท่ากันซึ่งหลายครั้งเราก็เจอแบบไม่รู้ตัวด้วยซ้ำบางคนถึงขั้นไม่อยากไปทำงานและอยากลาออกเพราะต้องเจอกับพฤติกรรมดังกล่าวทุกวันซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตใจไม่น้อยเลยทีเดียว

ส่วนการกระทำที่ไม่มีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแก (bullying) ในสถานที่ทำงานแม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่พอใจก็ตามเช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานแม้ว่าลูกจ้างจะไม่พอใจก็ไม่ถือเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานถ้านายจ้างประเมินอย่างสมเหตุสมผล การลงโทษทางวินัยกรณีลูกจ้างประพฤติมิชอบนายจ้างย่อมมีอำนาจกระทำได้ ตักเตือนผลงานที่ไม่น่าพึงพอใจหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานนายจ้างสามารถกระทำได้ตามความเหมาะสม หรือสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องหรือตรงกับสายงาน การกระทำดังกล่าวถือเป็นปัญหาที่พบบ่อยในที่ทำงานซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางรายรู้สึกไม่พอใจหรือกระทบกระเทือนต่อจิตใจ แต่นายจ้างย่อมสามารถกระทำได้ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำอย่างเหมาะสมและเพียงพอและไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

1.2 ปัญหาในเรื่องของหน่วยงานที่รับผิดชอบสำหรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีคณะกรรมการไตรภาคีสั่งกวดกระทรวงแรงงานทั้งหมด 15 คณะ แต่ยังไม่มีความกรรมการไตรภาคีที่คุ้มครองดูแลเรื่องการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานโดยตรง แต่กฎหมายต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลียมีคณะกรรมการไตรภาคีหรือที่เรียกว่า “ FairWork Commission ” คอยกำกับดูแลในเรื่องของการกลั่นแกล้งรังแก

(bullying) ในที่ทำงานและในส่วนของประเทศอังกฤษจะมีคณะกรรมการ Equality and Human Rights Commission (EHRC) คอยกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแก (bullying) ในที่ทำงาน เช่นกัน

จากการศึกษากฎหมายแรงงานระหว่างประเทศระบุไว้ชัดเจนให้ประเทศภาคี กำหนดห้ามไว้ชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงและการล่วงละเมิดในการทำงาน และให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเพื่อป้องกันปัญหา รวมทั้งให้ระบุสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างให้ชัดเจน และหน่วยงานดังกล่าวควรมีช่องทางในการติดต่อที่สะดวก พร้อมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย และกฎหมายของต่างประเทศยังกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้อย่างทันท่วงที แต่ประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่ดูแลปัญหานี้โดยเฉพาะ

1.3 ปัญหาเกี่ยวกับฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายกรณีลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 วางหลักไว้ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 วางหลักไว้ ผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทถ้วนถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัลหรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะต่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทจะเห็นว่ามาตรา 16 กำหนดแก่ความผิดในส่วนของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน แต่กฎหมายยังไม่มีกรกล่าวถึงหรือวางหลักไว้เกี่ยวกับการห้ามไม่ให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำการกลั่นแกล้งรังแกกันหรือแม้กระทั่งกรณีที่ไม่ใช่ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นบุคคลอื่นในที่ทำงานเดียวกันหรือแม้กระทั่งลูกค้ำก็ตาม และอัตราโทษดังกล่าวมีเพียงโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม ซึ่งอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ดังนั้น การกลั่นแกล้งรังแก (bullying) หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ โดยการกระทำที่ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเจ็บปวดจากผู้กลั่นแกล้งรังแกไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือ

จิตใจ โดยทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งรังแก อีกทั้งการกระทำดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นอย่างซ้ำ ๆ จะเห็นว่ากรกลั่นแกล้งรังแกลูกจ้างเป็นการให้ร้ายลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ นานา ใ้ร้ายป้ายสีลูกจ้าง ฐานความผิดทั้งสองมาตราดังกล่าวเป็นการกระทำที่เกิดกับลูกจ้างเหมือนกันแต่อัตราโทษกรณีดังกล่าวต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและกฎหมายของประเทศอังกฤษ มีการกำหนดตัวผู้กระทำความผิดให้หมายถึงบุคคลใดก็ตามมิได้ระบุเฉพาะเจาะจงเป็นเพียงแค่นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เท่านั้น แต่ห้ามบุคคลทุกคนกระทำการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นในที่ทำงาน แต่กฎหมายของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 วางหลักไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” เป็นการห้ามเฉพาะตัวบุคคลดังกล่าวเท่านั้น มิได้ห้ามบุคคลทั่วไป ดังนั้นควรมีการห้ามผู้กระทำทุกคนกระทำดังกล่าวดังกล่าว มิฉะนั้นจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด และกฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงานไว้เป็นการเฉพาะ มีเพียงประมวลกฎหมายอาญาที่นำมาปรับใช้เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน โดยลักษณะของการกระทำความผิดสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาที่จะศึกษานี้จะเป็นการกระทำในลักษณะของความผิดฐานหมิ่นประมาทตามมาตรา 326 ความผิดฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณาตามมาตรา 328 ความผิดฐานทำให้ผู้อื่นกลัว ตกใจ โดยการขู่ภัยตามมาตรา 392 และความผิดฐานคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญใจตามมาตรา 397 ดังนั้นอัตราโทษที่กำหนดยังไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับการกระทำและเจตนาของผู้กระทำความผิด ควรปรับแก้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ให้ครอบคลุมถึงกรณีผู้กระทำผิดที่กระทำต่อลูกจ้างและโทษให้เท่ากับประมวลกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม ส่วนประมวลกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสามควรปรับแก้ให้ครอบคลุมถึงผู้กระทำความผิดทุกคนที่กระทำต่อลูกจ้างไม่เพียงแต่ต้องเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างเท่านั้นแต่ให้รวมถึงกรณีเพื่อนร่วมงานกระทำต่อลูกจ้างด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่ากฎหมายของประเทศไทยที่มีอยู่ไม่อาจนำมาใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะบางครั้งองค์ประกอบของความผิดอาจจะไม่เข้าหลักเกณฑ์ อีกทั้งนิยามไม่ชัดเจน ทำให้การตีความกฎหมายอาจไม่ถูกต้อง อีกทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายอาญาของ泰นั้นเป็นหลักความรับผิดชอบเคร่งครัดที่จะกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และเป็นหลักกฎหมายมุ่งคุ้มครองเพื่อรักษาความสงบสุขของประชาชน การตีความและการปรับใช้กฎหมายจะต้องมีความชัดเจน เมื่อประเทศไทยไม่มีบทกฎหมายดังกล่าวโดยเฉพาะที่กำหนดนิยาม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหาย ทำให้ปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอย่างทันที่

2. ข้อเสนอแนะ

การจากการศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายในประเทศไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศออสเตรเลียและประเทศอังกฤษดังกล่าวถึงสภาพความเป็นมาและปัญหาเรื่องการก่อกวนแกล้งรังแกในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมนิยาม ฐานความผิดและบทลงโทษเกี่ยวกับการก่อกวนแกล้งรังแกในที่ทำงาน ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดเป็น มาตรา 16/1 ผู้ใดกระทำความผิดด้วยประการใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามผู้อื่น โดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือจิตใจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ตามความในวรรคแรก การล่วงละเมิดหรือคุกคาม ให้หมายความรวมถึงการก่อกวนแกล้งรังแกในที่ทำงานหรือการ กระทำผ่านอุปกรณ์สื่อสารใดๆ อันเป็นการกระทำโดยลูกจ้างด้วยกัน หรือนายจ้าง หรือหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้บังคับบัญชาและให้หมายความรวมถึงระหว่างลูกจ้างทำงานนอกสถานที่หรือนอกเวลางานด้วย

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น เห็น ควรมีการแก้ไขปรับปรุงในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 เนื่องจากเป็นบทบัญญัติที่มีอยู่แล้วแต่ยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศรวมถึงกฎหมายต่างประเทศ โดยให้บัญญัติไว้อย่างกว้างขวางแต่ยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญ เพื่อให้ผู้ใช้กฎหมายสามารถปรับใช้ได้กับทุกลักษณะการกระทำที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังกำหนดไว้ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศที่ได้จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อแนะนำฉบับที่ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิด ค.ศ. 2019

อีกทั้งในส่วนของบทลงโทษให้มีการเพิ่มโทษจากของเดิมในมาตรา 16 ที่มีโทษปรับ 20,000 บาท ให้เพิ่มเป็นโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนและปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทให้สอดคล้องกับกฎหมายอาญามาตรา 397 วรรคสาม เพราะกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษ ซึ่งไม่ควรมีโทษน้อยกว่ากฎหมายอาญาที่เป็นบทกฎหมายทั่วไป

2.2 จัดให้ “คณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน” มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติม ดังนี้

2.2.1 ทำหน้าที่ใกล้เคียง เจรจาปัญหาเบื้องต้น

2.2.2 มีอำนาจออกคำสั่งระงับการกั้นแก๊สรังแกในที่ทำงาน

2.2.3 ตรวจสอบการจัดทำนโยบายป้องกันการกระทำดังกล่าว

2.3.4 เพิ่มช่องทางการติดต่อที่สะดวก เพื่อให้ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้ทันที

2.3.5 จัดให้มีมาตรการช่วยเหลือและป้องกันความปลอดภัยสำหรับตัวผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยานหรือผู้ที่ให้เบาะแสด้วย

2.3 จัดให้มีมาตรการเยียวยาความเสียหาย โดยให้คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบดังกล่าวมีอำนาจออกคำสั่งหรือเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ที่ถูกกั้นแก๊สรังแกในที่ทำงาน ดังนี้

2.3.1 ได้รับค่าสินไหมทดแทนจากกรณีลาออกจากงานเนื่องจากถูกกั้นแก๊สรังแกในที่ทำงาน

2.3.2 มีสิทธิกลับเข้าทำงานอีกครั้ง ถ้าลูกจ้างต้องการ

2.3.3 ได้รับค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่ได้รับความเสียหายต่อร่างกายหรือจิตใจ

กล่าวโดยสรุปว่า หากลูกจ้างถูกกั้นแก๊สรังแกในที่ทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบโดยตรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อจัดให้มีการใกล้เคียง หรือมีอำนาจออกคำสั่งระงับการกระทำที่เป็นการกั้นแก๊สรังแกในที่ทำงานรวมถึงตรวจสอบการจัดทำนโยบายป้องกันการกระทำดังกล่าว คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้อย่างทันที เพื่อให้ลูกจ้างในที่ทำงานสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้ หากผู้กระทำความผิดยังคงฝ่าฝืนคำสั่ง ต้องระวางโทษทางอาญา ได้แก่ โทษปรับและโทษจำคุก โดยกำหนดให้การกระทำความผิดเป็นของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างมีหน้าที่พิสูจน์ให้เข้าข้อสันนิษฐานตามกฎหมาย และให้จำเลยพิสูจน์หักล้าง นอกจากนั้น กำหนดให้นายจ้างมีมาตรการป้องกันปัญหาดังกล่าว หากนายจ้างฝ่าฝืนย่อมต้องได้รับโทษตามกฎหมายด้วย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2564). 'ผู้ตรวจแรงงาน' เปิดประชุมสร้างการรับรู้อนุญาต 190 และข้อแนะ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน. 9 มกราคม 2564. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/news/ผู้ตรวจแรงงาน-เปิดประชุม-สร้างการรับรู้อนุญาต-190-และข้อแนะ-206-ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน/>
- กิริติกานต์ วิวิสุทธีนันท์. (2559). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเด็กจากการกลั่นแกล้งรังแกทางอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548). กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2549). คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1. กรุงเทพฯ: หจก.จิรัชการพิมพ์.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563). ความรุนแรงในที่ทำงาน. 27 พฤศจิกายน 2563 สืบค้นจาก <https://medinfo.psu.ac.th/pr/WebBoard/readboard.php?id=20725>
- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2564) หลักการทางกฎหมายขอประเทศไทยในการคุ้มครองสิทธิเด็กจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกทางสื่อออนไลน์. วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal), 10(1), 78-100.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ถูกคุกคาม ฟังการสื่อสารข้อมูล. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 6(1), 1-24.
- คณิต ฒ นคร. (2549). กฎหมายอาญาภาคความผิด. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2560) การกลั่นแกล้งรังแกกันในที่ทำงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์, 11(2), 9-20.
- จอมพล พิทักษ์สันตโยธิน. (2548) การตามรังควานบนอินเทอร์เน็ต (Cyberstalking) กับความผิดทางอาญาในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(1) , 51-65.
- ชุตินา มงคลบุตร. (2559). สถานการณ์ความรุนแรงในสถานที่ทำงานและการจัดการความรุนแรงของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- ชูชีพ ปิณฑะสิริ. (2525). *การละเมิดสิทธิส่วนตัว*. (ปริญญาฉบับพิมพ์)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นคร เสรีรักษ์. (2548). *การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: ข้อเสนอเพื่อพัฒนาสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
ในกระบวนการธรรมรัฐไทย*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ.
- นาจารย์ ชยะบุตร. (2563). *มาตรการทางกฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการข้าม
เฮนจ์แอกออนไลน์*. 29 ธันวาคม 2563. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/PC/Downloads/100777-Article%20Text-253552-1-10-20171005%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/100777-Article%20Text-253552-1-10-20171005%20(2).pdf)
- พิชญา ลิมป์หวังอยู่. (2561). *มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางจิตใจใน
การทำงาน*. (ปริญญาฉบับพิมพ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ.:
วิญญูชน.
- ภัสชา ชำรงอารีย์กุล. (2561). *ความรับผิดชอบทางละเมิดและการเยียวยาความเสียหายกรณีการกลั่น
แกล้งรังแกในเด็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2563). *กฎหมายแรงงาน*. 9 พฤศจิกายน 2563. สืบค้นจาก
<https://www.stou.ac.th/schools/slw/upload/40205-7.pdf>
- มาตรฐานสถิติ. (2563). *สภาพการทำงาน*. 9 พฤศจิกายน 2563. สืบค้นจาก
<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=48&defprodeId=61>
- มูลนิธิยูวพัฒน์. (2563). *การกลั่นแกล้ง (Bullying) ความรุนแรงในสังคม*. 4 พฤศจิกายน 2563.
สืบค้นจาก [https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่น
แกล้ง-bullying-วัยรุ่น/](https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/ข่าวสาร/บทความทั่วไป/การกลั่นแกล้ง-bullying-วัยรุ่น/)
- วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์. (2564). *มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบัน
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทาง
สังคม*. 9 มกราคม 2564. สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927>
- วิจิตรา เลิศหิรัญกิจ. (2550). *ความผิดฐานเฝ้าติดตามและข่มขู่ Stalking* (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2563). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ.: วิญญูชน.

- วรรณ ดาราพงษ์. (2563) ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดนิยามศัพท์และฐานความผิดในการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน (ปริญญาโทบริหารศิลป์) วิทยาลัยพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2563). *เฟซบุ๊ก ชุมรมจิตแพทย์เด็ก และวัยรุ่นแห่งประเทศไทย*. 24 ธันวาคม 2563 สืบค้นจาก <http://health.kapook.com/view150050.html>
- สภานายความแพ่งค์เฟิร์ด. (2563). *กฎหมายแรงงาน*. 29 ธันวาคม 2563. สืบค้นจาก <https://oia.coj.go.th/th/file/get/file/20180925404c2e71457d2adc713222996f5f5be7a194912.pdf>
- สมคิด ลอมาลี. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมข่มขู่ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ*. (ปริญญาโทบริหารศิลป์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- สราวุธ ปิตยาศักดิ์. (2561). *คำอธิบายพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.: นิติธรรม.
- อนุสัญญาฉบับที่ 190. (2563). *Bullying and Sexual harassment in the legal sector*. 26 พฤศจิกายน 2563. สืบค้นจาก https://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_712518/lang--en/index.htm
- Acas working for everyone. (2020). *Workplace bullying and harassment*. December 27, 2020. Retrieved from: <https://archive.acas.org.uk/media/306/Advice-leaflet---Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees/pdf/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>
- Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: adverse behavior on e-mail and its impact. *Information & Management*, 42, 361-371.
- Belsey, Bill. (2016). *The use of information and communication technologies to support deliberate, repeated, and hostile behavior by an individual or group, that is intended to harm others*. December 27, 2020. Retrieved from: <http://www.cyberbullying.org/>
- Emma Ogilvie. (2020). *Trends & Issues in crime and criminal justice*. Australian Institute of Criminology. December 25, 2020. Retrieved from:<http://www.aic.gov.au>.

- Employment Case Update. (2020). *Rayment v Ministry of Defence [2010] EWHC 218 (QB)*. December 20, 2020. Retrieved from:
<https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed4656>
- Evan Hendricks, Trudy Hayden, and Jack D. Novick. (1990). *Your Right to Privacy. Carbondale: Southern Illinois University Press*. P.10.
- Henderson, Andrew M. (2009). High-Tech Words Do Hurt. *A Modern Makeover Expands Missouri's Harassment law to include electronic communication*, 71 Missouri Law Review.
Review.
- Hinduja Sameer and Patchin, Justin W. (2009). *Bullying Beyond the Schoolyard: Preventing and Responding to Cyber bullying*, U.S: Corwin Press.
- Mullen et al. (2021). *Study of Stalker*. January 4, 2021. Retrieved from:
<http://lap.psychiatryonline.org/cal/content/Full>
- P. E. Mullen. (2020). *Type of Stalker and Stalking Patterns*. December 26, 2020. Retrieved from:
<http://www.sexualharassmentsupport.org/TypesofStalker.html>
- Serantes, N. P. & Saurez, M. A. (2006). Myths about workplace violence, harassment and bullying. *Inter J of the Sociology of Law*, 34, 229-238.
- Shannon, C. A, Rospenda, K. M. & Richman, J. A. (2007). Workplace harassment patterning, gender, and utilization of professional services: finding from a US national study. *Social Science & Medicine*, 64, 1178-1191.
- Wikipedia. (2020). *the free encyclopedia Stalking*. December 16, 2020. Retrieved from:
<http://en.wikipedia.org/wiki/stalking>
- GOV.UK. (2020). *Workplace bullying and harassment*. December 24, 2020. Retrieved from:
<https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานกฎหมายกัลยารัตน์ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	ทนายความ

