



(กสม.แถลงข่าวเด่นประจำสัปดาห์ ครั้งที่ 14/2565)

**กสม. เน้นกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดกลไกให้ชัดเจนป้องกันไม่ให้นายจ้าง
ป้องกันการเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งการตั้งครรภ์
- เผยผลประธานการคุ้มครองสิทธิฯ แก้ปัญหาทางบรรพชนด้านข้ายของเลียงดังเวลากลางคืน
รบกวนความเป็นอยู่ส่วนตัว**

วันที่ 21 เมษายน 2565 เวลา 10.30 น. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) โดยนายวสันต์ ภัยหลีกลี้ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และนายบุญเกิด สมนึก ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แถลงข่าวเด่นประจำสัปดาห์ครั้งที่ 14/2565 โดยมีวาระสำคัญ ดังนี้

**1. กสม. เน้นกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดกลไกให้ชัดเจนป้องกันไม่ให้นายจ้าง
ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเลิกจ้างลูกจ้างหญิงด้วยเหตุแห่งการตั้งครรภ์**

ตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ได้รับเรื่องร้องเรียนจากรองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เมื่อเดือนกรกฎาคม 2563 ระบุว่า ช่วงระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน 2563 ได้ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) เปิดศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งปรากฏว่า มีกรณีผู้ประกอบการเอกชนเลิกจ้างหญิงตั้งครรภ์จำนวน 10 ราย และคนพิการจำนวน 1 ราย บางรายถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย และบางรายถูกกดดันให้เขียนใบลาออกโดยอ้างว่าบริษัทไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้และมีความจำเป็นต้องลดอัตรากำลัง โดยที่ลูกจ้างบางรายเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว และเป็นเสาหลักของครอบครัว เมื่อถูกเลิกจ้างจึงตกอยู่ในสภาวะตึงเครียด และได้รับผลกระทบด้านภาระค่าใช้จ่ายในการตั้งครรภ์และเลี้ยงดูบุตร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทารกในครรภ์ ผู้ร้องเห็นว่า การกระทำดังกล่าวมิชอบด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่สอดคล้องตามอนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UNGPs) โดยเห็นว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ถูกร้อง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงในการคุ้มครองและดูแลลูกจ้างให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงขอให้ กสม. ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขปัญหา

เรื่องนี้ กสม.ได้ทำหน้าที่ตรวจสอบและประธานการคุ้มครองไปพร้อม ๆ กัน โดยในการตรวจสอบ กสม. ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากทุกฝ่าย รวมทั้งบทบัญญัติของกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 48 บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิของมารดาให้ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งย่อมหมายถึงการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ทั้งในช่วงระหว่าง ก่อนและหลังการคลอดบุตรด้วย และมาตรา 71 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี คนพิการ ให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ประกอบกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43

กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ อันเป็นบทบัญญัติเด็ดขาดและไม่มีข้อยกเว้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ที่ประเทศไทยเป็นภาคี และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 ข้อ 8 ที่กำหนดให้การเลิกจ้างลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์หรืออยู่ระหว่างการลาคลอด และในช่วงระยะเวลาหลังจากกลับไปทำงานแล้ว เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร รวมทั้งอนุสัญญาระดับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. 1982 ยังกำหนดให้การตั้งครรภ์และการหยุดงานเนื่องจากลาคลอดบุตรเป็นเหตุผลที่ไม่ควรนำมาใช้ในการเลิกจ้างด้วย

จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรณีตามคำร้องนี้นายจ้างมีการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงซึ่งอยู่ในระหว่างตั้งครรภ์ โดยให้เหตุผลและความจำเป็นจากผลกระทบทางเศรษฐกิจในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เท่านั้น ไม่ปรากฏพฤติการณ์หรือหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพียงเพราะเหตุมีครรภ์ เนื่องจากลูกจ้างกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างในคราวเดียวกันนี้มีทั้งที่ตั้งครรภ์และไม่ตั้งครรภ์ ขณะที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ถูกร้อง ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามคำร้องกรณีบริษัทเอกชนเลิกจ้างลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ซึ่งนายจ้างบางรายไม่จ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างหรือจ่ายแต่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ซึ่งปัจจุบันลูกจ้างที่ได้รับความเสียหายตามคำร้องนี้ได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างครบถ้วนแล้ว และลูกจ้างบางรายได้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม สภาพการจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม และนับอายุงานต่อเนื่องแล้ว จึงถือว่า กรมฯ ได้บังคับใช้มาตรการทางกฎหมายกับบริษัทเอกชนผู้เป็นนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายแล้ว ในชั้นนี้ จึงไม่ปรากฏว่าผู้ถูกร้องได้กระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงในระหว่างตั้งครรภ์ ที่ผ่านมายังเกิดขึ้นหลายกรณี แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์โดยห้ามมิให้นายจ้างยกเหตุดังกล่าวในการเลิกจ้าง แต่นายจ้างบางรายอาจอาศัยช่องว่างในทางปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมาย หรือไม่จ่ายค่าชดเชยเลย โดยที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีความจำเป็นที่จะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาพิจารณาประกอบการกำหนดความคุ้มครองและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์โดยไม่เป็นธรรมที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต และส่งเสริมแนวทางในการดำเนินการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น กสม. ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2565 จึงเห็นควรเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1) กำหนดกติกาหรือแนวทางเฉพาะในการตรวจสอบสาเหตุแห่งการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงให้แน่ชัดว่า มิใช่การเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้หลักเกณฑ์ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์นั้น มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์จากการถูกเลิกจ้างในทางปฏิบัติ

2) ส่งเสริมและเผยแพร่มาตรการในการบรรเทาการเลิกจ้างในช่วงสถานการณ์ที่ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ แก่ผู้ประกอบการอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะมาตรการลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างอย่างเหมาะสม และแนวทางการดำเนินการในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ มาตรการหรือแนวทางดังกล่าวควรเพิ่มเติมสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์จากการถูกเลิกจ้างและการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วย

3) กำหนดมาตรการกรณีการพิจารณาลดอัตราจ้างงานอันเนื่องมาจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยกำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ลูกจ้างผู้พิการ เป็นลูกจ้างอันดับท้ายที่จะถูกพิจารณาให้ออกจากงาน และให้นายจ้างถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

2. กสม. ประสานการคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว กรณีห้างสรรพสินค้าขนย้ายของเสี่ยงดงเวลากลางคืน

ตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ได้รับเรื่องราวร้องเรียนจากผู้ร้องรายหนึ่งเมื่อเดือนตุลาคม 2564 ระบุว่า ผู้ร้องอาศัยอยู่ในหมู่บ้านทุ่งเศรษฐี เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำแพงรั้วบ้านของผู้ร้องอยู่ติดกับห้องเก็บสินค้าของห้างสรรพสินค้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง และในเวลากลางคืนพนักงานขนส่งสินค้าของห้างมักขนย้ายสินค้าเสี่ยงดงรบกวนการนอนหลับของผู้ร้องและครอบครัว จึงขอความช่วยเหลือ นั้น

กสม. ได้ พิจารณาจากข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งได้รับการรับรองและคุ้มครองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แต่เนื่องจากเห็นว่าการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนดังกล่าวอาจกระทำได้ด้วยวิธีการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือองค์กรอื่นใดในด้านสิทธิมนุษยชน หรือการประสานกับบุคคลอื่นใดในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแก่ผู้ร้อง จึงรับไว้เป็นคำร้อง เพื่อดำเนินการประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยส่งเรื่องให้สำนักงานเขตประเวศและห้างสรรพสินค้าแห่งดังกล่าวดำเนินการแก้ไขปัญหาตามที่และอำนาจภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากนั้น กสม. ได้ติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตประเวศ โดยได้รับแจ้งเมื่อเดือนธันวาคม 2564 ว่า สำนักงานเขตฯ ได้ลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงและแจ้งห้างสรรพสินค้าผู้ถูกร้องให้แก้ไขปัญหการขนย้ายสินค้าเสี่ยงดง ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกร้องได้แก้ไขปัญหมาแล้ว โดยล่าสุดเมื่อเดือนมีนาคม 2565 เจ้าหน้าที่สำนักงาน กสม. ได้สอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ร้องทางโทรศัพท์ และได้รับแจ้งว่า พนักงานของห้างสรรพสินค้าไม่ได้ขนย้ายสินค้าเสี่ยงดงรบกวนแล้ว

กสม. ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2565 ได้พิจารณาผลการแก้ไขปัญหาคำร้องตามที่กล่าว และเห็นว่าปัจจุบันปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว จึงมีมติเห็นชอบผลการประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

“เมื่อเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หาก กสม. เห็นว่าเป็นกรณีที่ต้องแก้ไขปัญหอย่างเร่งด่วน หรือสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาคำร้องได้โดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบซึ่งมีหลายขั้นตอนนั้น การประสานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไปยังหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชนอื่นใด เป็นกลไกสำคัญที่ กสม. ดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ร้องหรือผู้ได้รับความเสียหายได้รับการเยียวยาแก้ไขปัญหได้อย่างทันท่วงที” ที่ปรึกษาประจำ กสม. กล่าว

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

21 เมษายน 2565