

## บทคัดย่อ

174484

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี  
การคุ้มครองสิทธิส่วนตัวของลูกจ้าง

ชื่อผู้เขียน : นายบรรหาร สุพรรณศรี

ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา : 2548

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. ศาสตราจารย์ปัญญา สุทธิบดี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ โชคเหมาะ

การบริหารจัดการด้านแรงงาน นายจ้างนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถทำงานแทนคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาในด้านการจัดการแรงงาน นายจ้างต้องการลดต้นทุนการผลิต เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจและการพัฒนาสถานประกอบการ รวมทั้งนายจ้างต้องการแรงงานที่มีฝีมือที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ทำให้การกระทำระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงไม่ต้องอยู่บนสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่พึงมีพึงได้ การทำสัญญาของนายจ้างกับลูกจ้างเป็นไปโดยมีเงื่อนไขตามข้อเสนอที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ แม้ว่าจะเป็นเงื่อนไขที่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างรับการตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติดโดยอ้างว่าเป็นนโยบายของรัฐบาล การตรวจเลือดเพื่อพบเชื้อโรคร้ายแรง การนำโทรทัศน์วงจรปิดติดไว้ตรวจพฤติกรรมของลูกจ้าง นายจ้างตรวจคู่มือส่วนตัวของลูกจ้าง และนายจ้างได้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวดังกล่าวไว้โดยมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ถ้าที่นายจ้างตรวจพบสารเสพติด เชื้อโรคร้ายแรง พฤติกรรมที่ทำให้นายจ้างเกิดอคติ หรือการกระทำที่มีลักษณะฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง ทำให้นายจ้างหาเหตุเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งลงโทษทางวินัย ไม่ได้ดำเนินการลงโทษวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด หรือไม่มีการสอบสวนการกระทำให้ชัดเจนก่อนลงโทษทางวินัย และมีการ

ประเมินผลงานกับลูกจ้างที่ตรวจพบสารเสพติด หรือเชื้อ วัณโรคร้ายแรงดังกล่าว ทำให้ลูกจ้าง  
ได้รับความเสียหายและได้รับผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจจากการกระทำของ  
นายจ้าง

ปัญหาดังกล่าว เกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวของลูกจ้างซึ่งเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็น  
มนุษย์ของลูกจ้าง จากการศึกษาประวัติความเป็นมาและความหมายของสิทธิส่วนตัว  
ที่ของลูกจ้างควรได้รับ รวมถึงผลกระทบของลูกจ้างที่ได้รับ พบวิธีแก้ปัญหาในการ  
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของลูกจ้าง ที่จะไม่ถูบบังคับ ชู่เช็ญ หรือการทำร้ายร่างกายและจิตใจ  
ด้วยวิธีการใด ๆ กับลูกจ้าง โดยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 4  
มาตรา 26 และมาตรา 28 สามารถนำมาบังคับใช้ได้ เพื่อมิให้นายจ้างจำกัดสิทธิส่วนตัว  
อันพึงมีพึงได้ของลูกจ้าง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แต่การบังคับ  
ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ไม่มีแนวทางปฏิบัติ และเป็นอุปสรรค  
ที่ผู้ใช้แรงงานจะใช้สิทธิเรียกร้องที่มีขั้นตอนซับซ้อน ขณะเดียวกันกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ยังไม่มี การบังคับใช้ให้ครอบคลุมถึงสิทธิส่วนตัวของลูกจ้างโดยตรง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจนายจ้างออกคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับ  
และลงโทษทางวินัยกับลูกจ้าง แต่นายจ้างที่ใช้อำนาจกระทำละเมิดกับลูกจ้างไว้ ผู้เขียน  
ได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างถูกทำละเมิดสิทธิ  
ส่วนตัว โดยได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาไว้ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควร  
จำกัดสิทธิของนายจ้างในการออกคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวที่จะให้คุณให้โทษกับลูกจ้าง  
ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้สอดคล้องกับ  
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีทัศนคติและจิตใจสำนึกของนายจ้างที่จะ  
ให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนตัวลูกจ้าง และให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวกับลูกจ้าง

ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า ถ้าได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.  
2541 ให้เป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิของนายจ้างบังคับใช้ไว้โดยเฉพาะจะทำให้ผู้ใช้แรงงาน  
ได้รับสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิส่วนตัว เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี  
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานสามารถรับรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ต่อกัน ทำให้เกิดความ  
ยุติธรรมกับสังคมของผู้ใช้แรงงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้าง

174484

ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบเกี่ยวกับสิทธิส่วนตัว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแรงงานไทยใน  
อนาคตควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและสังคมต่อไป

## **ABSTRACT**

**174484**

Thesis Title : Legal Measures Regarding Labour Protection:  
A Case Study on the Protection of Employees'  
Right to Privacy

Student's Name : Mr. Banhan Suphansri

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2005

Advisory Committee :

1. Prof. Panya Sutthibodee Chairperson
2. Assoc. Prof. Dr. Poom Chokmoh

Nowadays, employers are introducing new technologies to replace the human workforce which has resulted in a declining demand for labour. On the contrary, the numbers of employees have been increasing. This new generation of workers are capable of using new technologies. However, employers have started to reduce the workforce in order to save on production costs as a strategy to remain competitive and develop their business. The demand on the part of employers for skillful and healthy employees, as well as the need to protect the employers' trade secrets, means that the legal relationship between employers and employees is based on limiting the fundamental rights of the employees. The terms and conditions of the employment contracts are usually laid down by the employers themselves. Some of these conditions are

intrusions into the right of the employees to privacy. A few examples of such intrusions include the requirement that employees undergo a urine test to look for narcotic substances by claiming it is government policy. Employees are also required to take a blood test to search for signs of chronic disease. Also, closed circuit televisions are installed to monitor the activities of the employees. The checking of the employees' personal e-mails and the collection of the employees' personal data without their consent are some more examples of intrusions into the employees' right to privacy.

If narcotic substances or chronic diseases are found or if there are certain activities which create prejudice in the minds of employers, the latter may use these incidents as justification for initiating disciplinary action against their employees in contravention of proper procedure or without conducting a proper inquiry. Sometimes the employees' job performance is evaluated in an arbitrary manner, as a consequence of which the employees suffer both mentally and physically injured by the demoralizing behavior of the employers.

All the aforementioned incidents may be considered as violations of the right to privacy and dignity of the employees. After studying the history and meaning of the right to privacy to which the employees are entitled, as well as its effect upon the employees, it was found that Articles 4, 26 and 28 of the Constitution can be employed to provide employees with protection from intrusions by employers into their right of privacy. However, there are no practical guidelines which employees can follow to enforce their rights. In addition, labour protection legislation is still lacking in providing the requisite

protection regarding the right to privacy of the employees.

Labour protection legislation empowers employers to issue instructions, establish working regulations and impose disciplinary action on their employees, but it does not have any provisions which restrain employers from committing any demoralizing behavior against their employees. After analyzing the problems as well as its effects on employees whose right to privacy has been violated, the author proposes that the labour protection legislation should be in order to restrict the employers from issuing any instructions which are detrimental to the employees' right to privacy. The working regulations and employment contracts should be revised in line with the Thai Constitution. Employers should have a better attitude and develop the consciousness required for providing protection to the employees' right to privacy and employees should be made aware of their rights.

The author is further of the opinion that if the labour legislation is amended to prevent the employers from meddling with their employees' right to privacy and to allow their employees to enjoy this right, a better relationship between employers and employees will ensue. Employees would be well aware of their rights and duties towards their employers. Justice for the employees and for society at large would thus be created. The employees would not be taken advantage of by any invasion of their right to privacy. The Thai workforce and economic development of the nation would be enhanced for the benefit of society at large and the country as a whole.