

ปณิกะกฎหมายแรงงาน : Right to Disconnect

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปณิกะกฎหมายแรงงานเรื่องที่ 7 นี้ ผู้เขียนประสงค์จะนำเสนอเรื่องที่ค่อนข้างจะเข้ากับยุคสมัยนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเป็นช่วงเวลาของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนจากใน Office มาเป็น Work from home เมื่อลูกจ้างทำงานที่บ้านการติดต่อกับลูกจ้างอื่น กับนายจ้างหรือกับลูกค้า จึงต้องทำผ่านระบบสื่อสารทางไกลตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปในลักษณะเดียวกัน นอกจากนั้นผลของการอยู่ในยุค Digital Disruption ที่มีต่อลูกจ้างย่อมทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เท่าทันต่อยุคสมัย สามารถสร้างรายได้เพิ่มด้วยตนเองหรือแม้แต่การเปลี่ยนและพัฒนาการทำงานด้วยตนเองผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ งานบางประเภทบางตำแหน่งอาจไม่มีความจำเป็นต้องมีสถานที่ทำงานประจำหรือแม้แต่ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานนั้นอีกต่อไปในอนาคตก็เป็นได้ รูปแบบของการทำงานในยุคใหม่จึงต้องมีความยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน การทำงานผ่านระบบสื่อสารระยะไกลดังกล่าวในอีกแง่หนึ่งอาจทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียเวลาส่วนตัวให้กับนายจ้าง ทั้งที่เวลาส่วนตัวนี้เป็นสิ่งจำเป็นแก่ความเป็นอยู่และสุขภาพของลูกจ้าง จึงเกิดการเรียกร้องของลูกจ้างให้มีสิทธิในการตัดการสื่อสารหรือ Right to disconnect ขึ้น เพื่อรักษาสิทธิในความเป็นส่วนตัวหรือ privacy rights ของลูกจ้างและครอบครัวซึ่งเป็นสิทธิที่ลูกจ้างมีอยู่แต่เดิมก่อนที่การพัฒนาของเทคโนโลยีจะก้าวหน้าดังเช่นทุกวันนี้ ซึ่งลูกจ้างเมื่อเลิกงานแล้วสามารถใช้ชีวิตโดยอิสระไม่ถูกติดตามตัวหรือมอบหมายงาน ติดตามงานหรือเร่งรัดงาน แต่เมื่อเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าขึ้นแม้จะทำให้การทำงานมีความง่ายและสะดวกกว่าเดิม แต่ในเวลาเดียวกันกลับเป็นช่องทางที่นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานทั้งที่เป็นเวลานอกเวลาทำงานปกติและเป็นเวลาที่ลูกจ้างอยู่ที่บ้าน การพัฒนาของระบบอินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์แบบ smartphone และการติดต่อสื่อสารอื่นทำนองเดียวกันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถหนีจากภาระงานที่นายจ้างติดต่อมาได้ และนายจ้างมักจะเสนอแนวทางการทำงานที่ flexibility ให้ลูกจ้างเลือกว่าจะทำหรือไม่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้างที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ทั้งเป็นประโยชน์แก่ลูกค้าที่ประสงค์จะได้รับการบริการอย่างรวดเร็วทันใจ แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเสมือนดาบสองคมที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถหลุดพ้นจากการทำงานในแต่ละวันได้

¹ เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

สำหรับ privacy rights ที่ผู้เขียนกล่าวมาข้างต้นนั้นถือเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองโดยองค์การสหประชาชาติ โดยมาตรา 12 แห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) บัญญัติว่า “ไม่มีผู้ใดต้องอยู่ภายใต้การแทรกแซงด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว บ้าน หรือสิ่งอื่นทำนองเดียวกัน ทั้งจะต้องไม่ถูกทำให้เสียหายต่อชื่อเสียงเกียรติคุณ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากกฎหมายที่แทรกแซงหรือทำให้ต้องเสียหายดังกล่าว” ซึ่งมาตรา 17 แห่งกติกาสากลว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights) ก็ได้บัญญัติไว้ทำนองเดียวกัน สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนตัวของลูกจ้างโดยเฉพาะการกำหนดเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนส่วนตัวไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดเป็นอนุสัญญาฉบับแรกคือ Hour of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) ต่อมาได้มีอนุสัญญาที่กำหนดเวลาทำงานในงานแต่ละลักษณะเป็นการเฉพาะ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 30 กำหนดให้การทำงานพาณิชยกรรมและงานในสำนักงานต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่อมาได้มีอนุสัญญาฉบับที่ 47 กำหนดให้เวลาการทำงานควรลดลงเป็นไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังได้กำหนดอนุสัญญาเรื่องเวลาการทำงานและเวลาพักในงานขนส่งทางบก ค.ศ. 1979 นอกจากนั้น ยังออกข้อเสนอแนะว่าด้วยการลดเวลาการทำงาน ค.ศ. 1962 หรือ The Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No.116) เพื่อให้สมาชิกประเทศได้นำไปใช้ได้จริง โดยกำหนดให้การทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างนั้น ให้ทำได้เพียงการทำชั่วคราวตามข้อยกเว้น ซึ่งทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 1 และที่ 30 ดังกล่าวกำหนดข้อยกเว้นอย่างเคร่งครัด คือทำได้ต่อเมื่อเป็นการช่วยเหลือให้กิจการของนายจ้างผ่านพ้นปัญหาทางานล้นมือ (exceptional workload) ซึ่งอาจส่งผลให้สินค้าเน่าเสีย (perishable goods) หรือเพื่อเลี่ยงความเสียหายอันเป็นผลทางเทคนิคของงาน หรือมีความจำเป็นในการทำงานบางอย่าง เช่น การตรวจนับยอดสินค้าคงคลังที่จำเป็นต้องทำต่อเนื่องจนเสร็จในคราวเดียว นอกจากนั้นจะใช้กับกรณีมีความจำเป็นอย่างแท้จริงเท่านั้น เพราะลูกจ้างแม้จะทำงานให้แก่นายจ้างแต่เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานในแต่ละวัน (after-work) ลูกจ้างย่อมมีสิทธิในความเป็นส่วนตัวที่จะใช้ชีวิตโดยไม่จำเป็นต้องทำงานหนักขึ้น (overworking)

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงได้มีการสร้าง Right to disconnect ขึ้น โดยฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกที่มีกฎหมายที่ห้ามนายจ้างติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์กับลูกจ้างหลังสิ้นสุดการทำงาน โดยในวันที่ 1 มกราคม 2017 กฎหมายยุติการติดต่อสื่อสาร (The French droit a la Deconnexion) มีผลใช้บังคับ โดยกฎหมายที่เรียกกันว่า El Khomri Law ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du Travail) กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปจะต้องมีการหารือระหว่างนายจ้างกับกรรมการลูกจ้างในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างที่จะยุติ

การติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง ส่วนลูกจ้างที่มีจำนวนน้อยกว่านั้นถือว่าเป็นความจำเป็นทางธุรกิจที่นายจ้างจำเป็นต้องสื่อสารนอกเวลางานได้ นอกจากนั้นยังกำหนดให้นายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างต้องหารือเกี่ยวกับกฎระเบียบของนายจ้างที่จะกำหนดในเรื่องการนำเครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้จำกัดอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ไม่เป็นการรบกวนเวลาพักหรือเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือเวลาหยุดพักเพื่อครอบครัวของลูกจ้าง ตามหลักการของ work-life balance เพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ให้สิทธิลูกจ้างที่จะยุติการติดต่อสื่อสารนอกเวลางานกับนายจ้างได้ ข้อบังคับดังกล่าวต้องกำหนด “แนวทางการใช้สิทธิยุติการสื่อสาร” (modalities for the exercise of the right to disconnect) ไว้ให้ชัดเจน พร้อมทั้งมีรายละเอียดที่รับรองการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ทำได้เพียงตามเหตุอันสมควร (a reasonable use of digital tools) เท่านั้น

กฎหมายฉบับนี้มาจากแนวคิดที่ว่าลูกจ้างต้องไม่ทำงานตลอดเวลาและลูกจ้างสามารถตัดสินใจได้ว่างานที่นายจ้างต้องการให้ทำนั้นเป็นการล่วงล้ำไปในเวลาพักผ่อนที่ลูกจ้างต้องอยู่กับครอบครัวหรือเพื่อนหรือไม่ สิทธินี้ได้รับการรับรองโดยศาลฎีกาแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสมาก่อนโดยปี 2001 ศาลฎีกาฝรั่งเศสวางหลักว่า นายจ้างไม่สามารถมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำที่บ้านได้ และปี 2004 วางหลักเพิ่มเติมว่า หากลูกจ้างไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างทางโทรศัพท์นอกเวลางานไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย นอกจากนั้นในประเทศอื่นแม้จะไม่มีกฎหมายที่กำหนดสิทธิดังกล่าวโดยตรงแต่มีมาตรการในทำนองเดียวกัน เช่น ประเทศเยอรมนีสนับสนุนให้กิจการของนายจ้างออกกฎระเบียบภายในในการให้ลูกจ้างมี Right to disconnect ให้เหมาะสมกับธุรกิจด้วยตนเอง (self-regulation approach) ซึ่งกิจการในบริษัทใหญ่ เช่น Volkswagen หรือ BMW และ Puma ได้กำหนดข้อบังคับโดยสมัครใจจำกัดการใช้อีเมลติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างนอกเวลางาน เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามความเหมาะสมส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาแม้จะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีนี้ไว้โดยเฉพาะ แต่ตามกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (The Occupational Safety and Health Act (OSHA) ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติตามหลักการของ “หน้าที่โดยทั่วไป (general duty)” โดยนายจ้างต้องจัดให้สถานประกอบกิจการมีสภาพที่ปลอดภัยจากภัยอันตรายร้ายแรงที่ก่อหรืออาจก่อให้เกิดแก่ชีวิตหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างที่ไม่จัดการดังกล่าวจะถูกดำเนินการตามกฎหมายการที่นายจ้างยังคงติดต่อกับลูกจ้างทางโทรศัพท์หรือการสื่อสารดิจิทัลอื่นนอกหรือหลังสิ้นสุดเวลาการทำงานปกติ ถือเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่โดยทั่วไปดังกล่าว เป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องและเป็นการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลัก right to disconnect อีกด้วย

สำหรับประเทศไทย แม้จะไม่มีกฎหมายในเรื่องนี้โดยตรง แต่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 บัญญัติให้ “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงาน

ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน และมาตรา 6 วรรคหนึ่ง บัญญัติ “ให้นายจ้าง มีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย” ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรง ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มิให้ลูกจ้างได้รับอันตราย ซึ่งการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อที่ไม่ดีต่อสุขภาพและ ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง นำไปสู่ความท้อแท้เบื่อหน่าย (burnout) และเป็นผลร้าย ต่อสุขภาพของลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยล่วงล้ำต่อ Right to Disconnect จึงน่าจะถือเป็นกรณีที่นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง ให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการตามหน้าที่ดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดอันเป็นหน้าที่ โดยตรงของนายจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ โดยละเมิดต่อ Right to disconnect ของลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างน่าจะสามารถฟ้องนายจ้าง ได้ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการฟ้อง ให้นายจ้างรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และมูลเหตุ ที่กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 โดยอาจขอให้นายจ้างยุติการกระทำดังกล่าว พร้อมทั้งเรียกร้องค่าเสียหาย หรือเรียกร้องค่าทำงานเพิ่มเติมในทำนองเดียวกันกับค่าล่วงเวลา ซึ่งศาลแรงงานจะต้องพิจารณาว่าการที่นายจ้างติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างหลังสิ้นสุดการทำงานแต่ละ วันเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเพียงพอให้กระทำหรือไม่ หากไม่มีความจำเป็นเพียงพอจะต้องมีคำสั่ง ห้ามและกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง แต่หากเป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสาร หลังสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันกับลูกจ้างดังกล่าวก็อาจจะต้องมีค่าตอบแทนการทำงานที่เพิ่มขึ้นให้ ตามความตกลงกันหรือตามที่ศาลเห็นสมควรกำหนดให้ซึ่งต้องพิจารณาข้อยกเว้นเป็นกรณี ๆ ไป

วันนี้ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานเพียงเท่านี้ หากผู้อ่านประสงค์จะทราบ รายละเอียดของ Right to disconnect มากกว่านี้ สามารถเข้าไปหาข้อมูลเรื่องนี้ซึ่งผู้เขียน ได้เขียนโดยละเอียดไว้ใน Webpage ของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ สำหรับโอกาสต่อไปผู้เขียน จะได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาเสนออีกครับ สวัสดีครับ