



ร่างกฎหมาย Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010)

ของอังกฤษ เวลส์ และสกอตแลนด์*

กรทศน์ สุขเฉลิม**

บทนำ

เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๒๓ ในการพิจารณาวาระที่สองของร่างกฎหมาย Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) ได้มีการจัดขึ้นในชั้นวุฒิสภา (House of Lords) เป็นร่างกฎหมายที่เป็น private member bill^๒ ซึ่งผลักดันโดยลอร์ดลี เบิร์ต สมาชิกวุฒิสภา จากพรรคเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมายนี้ได้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล โดยได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองทั้งสองฝ่ายระหว่างการพิจารณาในชั้นของสภาผู้แทนราษฎร

จุดประสงค์ของร่างกฎหมายนี้ คือ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย the Equality Act 2010 เพื่อให้ให้นายจ้างมีความรับผิดชอบตามกฎหมายสำหรับการล่วงละเมิด (Harassment) ของลูกจ้างโดยบุคคลที่สาม (เช่น ลูกค้าหรือผู้รับบริการ) เป็นการเสนอหน้าที่โดยเฉพาะเจาะจงแก่นายจ้างเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ (sexual harassment) ต่อลูกจ้างของตน โดยร่างกฎหมายดังกล่าวได้มีการตราบทบัญญัติเพื่อยกระดับเรื่องค่าสินไหมทดแทน (compensation) ในหลายคดีที่มีการฝ่าฝืนจากนายจ้างที่ต้องกระทำการตามหน้าที่

แม้ว่ากฎหมาย the Equality Act 2010 กำหนดการคุ้มครองเพื่อต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศอย่างไรก็ตาม รัฐบาลกล่าวว่าได้สนับสนุนร่างกฎหมายฉบับนี้ในปัจจุบันเพราะการล่วงละเมิดทางเพศยังคงเป็นปัญหาในสถานที่ทำงาน ในปี ค.ศ. ๒๐๑๙ ได้มีการปรึกษาหารือของรัฐบาลเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน ในการตอบรับจากการปรึกษาหารือนั้น ในปี ค.ศ. ๒๐๒๑ รัฐบาลให้คำมั่นสัญญาที่จะเสนอ

* บทความประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ สรุปความจาก https://lordslibrary.parliament.uk/research-briefings/lln-2023-0017/?fbclid=IwAR3uLuAb84caZ7SVxJK6AG_-6TMDbWP7d8jZY13FzPrkTm_necNiKoVnXVI สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

** บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๒ ถ้าสมาชิกสภาสามัญหรือสมาชิกสภาขุนนางที่ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ เรียกร่างพระราชบัญญัติประเภทนี้ว่า Private Member's Bill

(<https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/books/pdf/NALTwoak-academic-ukpar.pdf>) สืบค้นเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖



หน้าที่ของนายจ้างในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศโดยทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบตามกฎหมายสำหรับการล่วงละเมิดจากบุคคลที่สาม

ที่มาของร่างกฎหมาย Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010)

กฎหมาย The Equality Act 2010 (the 2010 act) กำหนดการคุ้มครองทางกฎหมายเพื่อต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน มาตรา ๒๖ ของ the 2010 Act กำหนดคำจำกัดความในรูปแบบที่แตกต่างกันเรื่องของการล่วงละเมิด (harassment) โดยรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ (sexual harassment) มาตรา ๔๐ ของ the 2010 Act กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องไม่ล่วงละเมิดลูกจ้างของตนหรือผู้ที่สมัครเข้าทำงาน มาตรา ๑๐๙ ของ the 2010 Act กำหนดให้นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบลูกจ้างที่ได้กระทำการล่วงละเมิดในข้อตกลงการจ้างงานของพวกเขา อย่างไรก็ตาม มาตรา ๑๐๙ ของ the 2010 Act กำหนดกรอบเกี่ยวกับการป้องกันในกรณีที่นายจ้างสามารถแสดงให้เห็นว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผลทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันการล่วงละเมิด

เมื่อกฎหมาย the 2010 Act ที่เป็นต้นฉบับได้ออกบังคับใช้ตั้งแต่แรกเริ่มนั้น มาตรา ๔๐ กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบตามกฎหมายสำหรับการล่วงละเมิดแก่ลูกจ้างของตนที่เกิดจากบุคคลที่สาม มาตรา ๔๐ (๒) ถึง (๔) กำหนดกฎระเบียบสามประการ ซึ่งหมายความว่า ลูกจ้างจะต้องอยู่ภายใต้การล่วงละเมิดสามประการดังกล่าวจากบุคคลที่สาม สำหรับการรับผิดชอบของนายจ้างนั้น นายจ้างต้องรับรู้ถึงการล่วงละเมิดและไม่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดเกิดขึ้นได้ ซึ่งบทกฎหมายดังกล่าวถูกยกเลิกจากการเห็นพ้องตรงกันของทางรัฐบาลในปี ค.ศ. ๒๐๑๓ บันทึกคำอธิบายของร่างกฎหมาย The Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010)^๓ ได้อธิบายเหตุผลที่รัฐบาลได้ยกเลิกบทกฎหมายดังกล่าว

ถึงแม้ว่าบทกฎหมายในปัจจุบันมีการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในกฎหมาย the 2010 Act แต่บันทึกคำอธิบายของร่างกฎหมายฉบับนี้กำหนดเหตุผลของรัฐบาลที่สนับสนุนร่างกฎหมายฉบับนี้ บันทึกคำอธิบายดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า มีการรายงานที่เปิดเผยอยู่บ่อยครั้งที่ปรากฏให้เห็นในไม่กี่ปีที่ผ่านมา เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศที่ยังคงเป็นปัญหาในที่ทำงาน ในปี ค.ศ. ๒๐๑๘ ศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษาในคดี *Unite the Union vs Nailard*^๔ โดยพบว่า จากการไม่มีบทบัญญัติมาตรา ๔๐ (๒) ถึง ๔๐(๔) ของ the 2010 Act ซึ่งได้มีการยกเลิกในปี ค.ศ. ๒๐๑๓ ทำให้กฎหมาย the 2010 Act ไม่สามารถทำให้นายจ้างมีความรับผิดชอบตามกฎหมายจากการล่วงละเมิดของบุคคลที่สามได้

^๓ บันทึกคำอธิบายของร่างกฎหมาย The Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) เข้าถึงได้ที่

<https://bills.parliament.uk/publications/49773/documents/2921> สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

^๔ คดี *Unite the Union vs Nailard* เข้าถึงได้ที่ <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/1203.html>

สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖



ในปีเดียวกัน คณะกรรมการสตรีและความเสมอภาคของสภาผู้แทนราษฎร ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ รายงานเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน ได้มีคำแนะนำว่ารัฐบาลควรออกกฎหมายเพื่อกำหนดหน้าที่ของนายจ้างเพื่อคุ้มครองลูกจ้างของพวกเขาจากการล่วงละเมิดจากบุคคลที่สาม ในการตอบรับคำแนะนำดังกล่าว รัฐบาลของนางเทเรซ่า เมย์ นายกรัฐมนตรีสหราชอาณาจักรในขณะนั้น กล่าวว่าจะมีการพิจารณาหารือว่าควรทำอย่างไรให้มีการเสริมสร้างและอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการล่วงละเมิดโดยบุคคลที่สาม

ในการตอบรับการพิจารณาหรือดังกล่าวได้ดำเนินการจากเดือน กรกฎาคมถึงตุลาคม ค.ศ. ๒๐๑๙ ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. ๒๐๒๑ ทางรัฐบาลของนายบอริส จอห์นสัน นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นได้ตีพิมพ์เผยแพร่การตอบรับการพิจารณาหารือ โดยให้คำมั่นสัญญาว่าจะเสนอการตอบสนองทางกฎหมายสองประการคือการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดโดยบุคคลที่สาม และหน้าที่อย่างแข็งขันของนายจ้างในการปฏิบัติตามทุกขั้นตอนอย่างมีเหตุผลในการป้องกันการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน การให้คำมั่นสัญญาดังกล่าวได้ถูกรวมไว้ในยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและเด็กผู้หญิง ซึ่งมีการตีพิมพ์เผยแพร่ภายในเดือนเดียวกัน^๕

บันทึกคำอธิบายของร่างกฎหมายฉบับปัจจุบันกล่าวว่ารัฐบาลสนับสนุนร่างกฎหมายที่เป็นการผลักดันมาตรการทางกฎหมายสองประการด้วยกัน

^๕ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและเด็กผู้หญิง เข้าถึงได้ที่นี้

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1033934/Tackling_Violence_Against_Women_and_Girls_Strategy_-_July_2021.pdf html สืบค้นเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖