



องค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เรื่อง

การตรวจแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การบังคับใช้แรงงาน

โดย คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน  
กองคุ้มครองแรงงาน

## คำนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักด้านคุ้มครองแรงงานที่สำคัญ คือ กำกับ ดูแล และคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกรมฯ มีความตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาการบังคับใช้แรงงาน และมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อกล่าวหาของนานาชาติที่กระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย โดยการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนกำหนดมาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงาน โดยคณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำเอกสารองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน เรื่อง “การตรวจแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน” เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน กรณีพนักงานตรวจแรงงานพบการกระทำความผิดที่จะต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ของกรมฯ ในการศึกษา พัฒนาความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกฎหมายการค้ามนุษย์ที่มีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรม รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารองค์ความรู้ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่อไป

คณะทำงานการจัดการองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน  
กองคุ้มครองแรงงาน

## การตรวจแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน

### 1. บทนำ

โดยที่พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2562 เหตุผลของการประกาศเนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดความผิดและมาตรการในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามความผิดฐานค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และโดยที่การดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำให้เสร็จโดยเร็วเพื่อประโยชน์ในการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน สังคม และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ

### 2. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2 พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562

2.3 ประมวลกฎหมายอาญา

2.4 ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

2.5 ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558

2.6 ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559

### บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน

1. เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. แสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน เพื่อส่งเสริมแนะนำแก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีคำสั่งเป็นหนังสืออันเป็นมาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยถูกต้องตามกฎหมาย

### **บทบาทในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่**

ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 มาตรา ๕ บัญญัติให้ประธานศาลฎีกา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน

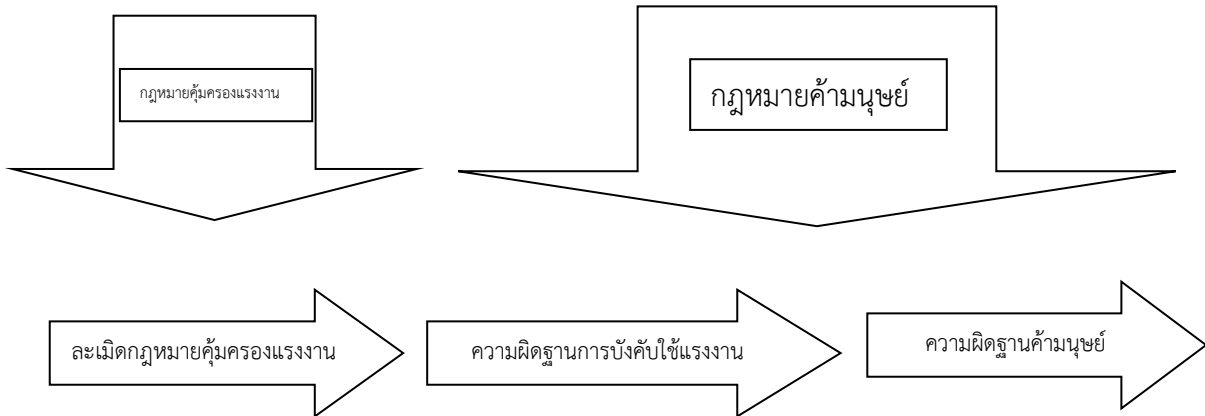
วรรคสอง บัญญัติให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจออกข้อบังคับและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่กบอออกกฎกระทรวงและระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานอาจได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่อีกฐานะหนึ่งเพื่อบังคับใช้พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 ในการป้องกันและปราบปราม ผู้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน

### **3. ลักษณะรูปแบบการกระทำความผิด**

พนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในการตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครอง ให้แรงงานได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด อาจพบเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือพฤติกรรมของ นายจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นข้อบ่งชี้ว่าอาจเกิดการกระทำความผิดฐานการบังคับใช้แรงงานหรือความผิดฐานค้ามนุษย์ เพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานที่อาจตกเป็นผู้เสียหายในความผิดดังกล่าวนอกจากการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องทำการคัดกรอง การคัดกรอง หรือคัดแยกผู้เสียหายเบื้องต้นเพิ่มเติมจากกระบวนการตรวจแรงงานซึ่ง การคัดกรอง หรือการคัดแยกผู้เสียหายเป็นกระบวนการสำคัญซึ่งหากไม่เป็นผู้เสียหายในความผิดฐานการบังคับใช้ แรงงาน หรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ จะมีกระบวนการเรียกร้องค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน แต่หากเป็นผู้เสียหายกระบวนการช่วยเหลือและคุ้มครองจะต้องประกอบด้วยทีมสหวิชาชีพอันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือและคัดแยกอีกครั้งเพื่อเข้าสู่กระบวนการคุ้มครอง ซึ่งในทางปฏิบัติการจะ พิจารณาว่าการกระทำของนายจ้างหรือผู้หนึ่งผู้ใดเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมีการกระทำ ผิดฐานแรงงานบังคับหรือความผิดฐานค้ามนุษย์รวมอยู่ด้วยจึงเป็นเรื่องยากในการระบุระดับความรุนแรง ดังนั้น จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจองค์ประกอบทางกฎหมายของแต่ละฐานความผิดและวิธีการรวบรวม ข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนเพื่อที่จะสามารถปรับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

## ระดับการฝ่าฝืนกฎหมาย



การละเมิดสิทธิแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นพฤติกรรมที่คาบเกี่ยวอาจส่งผลให้ผู้กระทำความผิดด้านแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ได้ ดังนั้นในการตรวจแรงงานนอกจากการตรวจดูข้อเท็จจริง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานประการใดหรือไม่แล้ว เจ้าหน้าที่ต้องรวบรวมข้อเท็จจริงพฤติการณ์ของนายจ้าง สภาพแวดล้อมเพิ่มเติมเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ ได้ถูกกระทำโดยนายจ้างหรือผู้ใด จนเป็นผู้เสียหายจากความผิดฐานแรงงานบังคับหรือความผิดฐานค้ามนุษย์ด้วยหรือไม่ จึงควรกระทำความเข้าใจในความผิดแต่ละฐานดังนี้

### 3.1 การฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายกึ่งมหาชน ให้รัฐสามารถเข้าแทรกแซงข้อตกลงการจ้างงานซึ่งเป็นข้อตกลงทางแพ่งของภาคเอกชนได้ หากข้อตกลงในการจ้างงานที่มีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมไม่มีผลบังคับ การฝ่าฝืนกฎหมายเป็นการกระทำให้ตนเองได้ประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างผู้ถูกกระทำได้รับความเสียหายไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดจึงมีความผิดและมีโทษทางอาญา เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดมีความผิดและมีโทษ ไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยมีความผิดและมีโทษ บังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดมีความผิดและมีโทษ ไม่จัดเวลาพักให้กับลูกจ้างมีความผิดและมีโทษ เป็นต้น

### 3.2 ความผิดฐานการบังคับใช้แรงงาน

ความผิดฐานการบังคับใช้แรงงานเป็นความรับผิดทางอาญารฐานหนึ่งตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 มาตรา 6/1 ซึ่งมีโทษตามมาตรา 52/1 ผู้กระทำจะมีความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ โดยสามารถพิจารณาองค์ประกอบความรับผิด ตามมาตรา 6/1 ซึ่งบัญญัติว่า ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น

- (2) ชูเชิญด้วยประการใดๆ
- (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
- (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้น หรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
- (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น

ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

### พิจารณาองค์ประกอบตามโครงสร้างความรับผิดในทางอาญา

#### องค์ประกอบภายนอก

1. ผู้ใด ช่มชื่นใจผู้อื่นให้ทำงานหรือบริการ
2. โดยวิธีการ
  - (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
  - (2) ชูเชิญด้วยประการใดๆ
  - (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
  - (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
  - (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
  - (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น
3. จนผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

#### องค์ประกอบภายใน

เจตนา ประสงค์ต่อผล  
หรือยอมเล็งเห็นผล

บทบัญญัติตามมาตรานี้กำหนดให้ผู้ใดช่มชื่นใจผู้อื่นให้ทำงาน หรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดตาม (1) ถึง (6) และผู้ถูกช่มชื่นใจนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. ช่มชื่นใจผู้อื่นให้ทำงานหรือบริการ “ช่มชื่นใจผู้อื่น” หมายถึง ใช้อำนาจโดยพลการบังคับโดยผู้ถูกช่มชื่นใจมิได้สมัครใจ อาจกระทำโดยวาจา กิริยาท่าทาง หรือเขียนหรือพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เช่น เขียนข้อความข่มขู่ ใช้ปืนจี้บังคับ การช่มชื่นใจดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อื่นทำงานหรือให้บริการ

2. โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

2.1 ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น “ทำให้กลัว” จะทำโดยวิธีใดก็ได้ไม่ว่าจะเป็นกิริยาท่าทาง คำพูด เขียนหรือพิมพ์หนังสือ

- ชีวิต คือ ขู่ว่าจะทำอันตรายให้ถึงแก่ชีวิต แต่ยังไม่ได้กระทำ เช่น ขู่ว่าจะยิงทิ้งหากไม่ทำงาน  
- ร่างกาย คือ ขู่ว่าจะทำร้ายร่างกาย เช่น ใช้ลูกกุญแจจี้ที่เอวโดยมีเจตนาใช้ลูกกุญแจดังกล่าวอย่างมีอาวุธและมีเจตนาให้ผู้เสียหายเกิดความเกรงกลัวไม่กล้าขัดขืน

- เสรีภาพ เช่น ขู่ว่าเป็นตำรวจจะจับกุม เป็นการขู่ว่าจะทำอันตรายต่อเสรีภาพ

- เสรีภาพ เช่น ขู่ว่าจะเอาความลับมาเปิดเผยให้เสียชื่อเสียง ถือว่าทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชื่อเสียงแล้ว

- ทรัพย์สิน เช่น ขู่ว่าจะเผาบ้าน พังประตูเข้าไปหากไม่ยอมออกมา

2.2 ขู่เชิญด้วยประการใดๆ หมายถึง ทำให้กลัวว่าจะได้รับอันตรายในอนาคตไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกาย อาจเป็นอันตรายต่อทรัพย์สินหรือต่อเสรีภาพก็ได้

2.3 ใช้กำลังประทุษร้าย ในที่นี้อาจทำการประทุษร้ายแก่กายโดยใช้แรงกายภาพ

2.4 ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

2.5 นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ เช่น ทำให้ลูกจ้างเป็นหนี้โดยมีภาระหนี้สินจำนวนมากจนไม่สามารถหลุดพ้นได้

3. ผู้อื่นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ กล่าวคือ ผู้ถูกช่มชื่นใจต้องทำงานหรือให้บริการด้วยความจำเป็น เพราะมีอิทธิพลจากภายนอกบังคับบงการให้จำต้องกระทำซึ่งผู้ถูกช่มชื่นใจไม่มีทางเลือกอย่างอื่นได้ เช่น ใช้ปืนจี้บังคับให้ลูกจ้างทำงานหากไม่ทำจะยิงทิ้ง

### **ข้อสังเกต แรงงานบังคับไม่เกี่ยวข้องกับ**

1. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์โดยการบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารที่เป็นลักษณะของงานทหารอย่างแท้จริง

2. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ปกติของพลเมืองที่จะต้องปฏิบัติในประเทศ

3. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใด ๆ อันเนื่องมาจากคำตัดสินลงโทษของศาลยุติธรรม งานหรือบริการดังกล่าวภายใต้การกำกับดูแลควบคุมของเจ้าหน้าที่รัฐ และมีได้ลูกจ้าง หรืออยู่ภายใต้การจัดการของเอกชน บริษัทหรือสมาคมใด

4. งานหรือบริการใด ๆ ซึ่งเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน กล่าวคือ ในกรณีที่เกิดสงครามหรือภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย แผ่นดินไหว โรคระบาดร้ายแรงงานทั่วไปจะเป็นอันตรายต่อการดำรงชีพหรือความอยู่ดีของประชากร

5. บริการต่าง ๆ ของชุมชนขนาดเล็กที่สมาชิกของชุมชนนั้นดำเนินงานเพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้น ซึ่งอาจถือเป็นหน้าที่พลเมืองปกติของสมาชิกในชุมชนนั้นที่จะต้องปฏิบัติ

**ข้อสังเกต** พนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะพิจารณาในมิติของการมีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง แต่ความผิดฐานการบังคับใช้แรงงาน ผู้กระทำความผิดฐานนี้ไม่จำกัดอยู่ที่นายจ้างเท่านั้น ผู้ใดที่กระทำอาจจะมีความผิดฐานนี้ก็ได้ถ้าเป็นผู้กระทำ และผู้เสียหายไม่จำกัดเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น อาจรวมถึงบุคคลที่ถูกกระทำจากคนอื่นที่มีใช้อยู่ในฐานะลูกจ้างก็ได้ พนักงานตรวจแรงงานควรพิจารณารวบรวมข้อเท็จจริง

### 3.3 ลักษณะความผิดฐานค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

ตามพิธีสารเพื่อป้องกัน ปรามปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children) ให้ความหมาย “การค้ามนุษย์” หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัวด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวง ด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่น เพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การแสวงประโยชน์อย่างน้อยที่สุดให้รวมถึงการแสวงประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้บังคับหรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย

**พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562** มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “มาตรา 6 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ซื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยใช้เงินผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ซื่อชาย จำหน่ายพามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอตาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือการบริการตาม มาตรา 6/1 หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม



## พิจารณาองค์ประกอบของความผิดฐานค้ามนุษย์

|                         |
|-------------------------|
| <b>องค์ประกอบภายนอก</b> |
| 1. การกระทำ             |
| 2. วิธีการ              |
| 3. วัตถุประสงค์         |

|                        |
|------------------------|
| <b>องค์ประกอบภายใน</b> |
| เจตนาพิเศษ             |

(1) **การกระทำ (Action)** โดยการเป็นธุระจัดหา ซื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ได้ หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด

(2) **วิธีการ (Means)** โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอม แก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล

(3) **วัตถุประสงค์ (Purposes)** เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบหมายความว่า การแสวงหา ประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาส การนำคน มาขอทาน การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการอื่นใด ที่คล้ายคลึงกัน อันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

### 4. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการช่วยเหลือผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงาน มีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในการให้ความช่วยเหลือ คຸ້ມครองการใช้แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในฐานะการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับผู้ใช้งาน ซึ่งอาจตกเป็นผู้เสียหายได้ง่าย ซึ่งการตรวจแรงงานเป็นหน้าที่ที่จะต้องออกไปตรวจสอบสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อ ตรวจสอบบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงพฤติกรรมของนายจ้าง สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงหรือมีผู้กระทำความผิดหรือผู้เสียหาย จะทำให้สามารถให้การ ช่วยเหลือลูกจ้างที่ตกเป็นผู้เสียหายหรือกำลังจะตกเป็นผู้เสียหายได้อย่างทัน่วงที

#### 4.1 การพิจารณาข้อบ่งชี้เพื่อคัดกรองผู้เสียหายเบื้องต้น

การได้มาซึ่งข้อเท็จจริงอาจได้มาใน 2 ลักษณะ คือ

(1) การตรวจสอบสถานประกอบกิจการด้านคຸ້ມครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตาม ระเบียบกรมสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ

(2) การสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการได้รับคำร้องเพื่อวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคຸ້ມครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคຸ້ມครองแรงงานว่าด้วย การรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2555

ความแตกต่างระหว่างการเอาเปรียบแรงงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานบังคับ นั้น การเอาเปรียบแรงงานเป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย จากการใช้แรงงานของบุคคลอื่น การเอาเปรียบในสัญญาจ้างแรงงานนั้น เกิดขึ้นได้เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจต่อรองมากกว่าเอาเปรียบลูกจ้างโดยไม่จัดการหรือให้สิทธิตามที่ลูกจ้างมีตามกฎหมาย แม้ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดสิทธิขั้นต่ำ อาทิ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด การไม่จ่ายค่าจ้างหรือหักค่าจ้าง การไม่จัดเวลาพัก การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

แต่การบังคับใช้แรงงานจะต้องปรากฏว่ามีการ “บังคับ” ผู้เสียหายให้ทำงาน คือ ผู้เสียหายไม่ได้ยินยอมทำงานโดยสมัครใจแต่การทำงานนั้นเกิดขึ้นจากการถูกบังคับข่มขืนใจ

**ความแตกต่างระหว่างการใช้แรงงานกับการบังคับใช้แรงงาน**

| การใช้แรงงาน  | การบังคับใช้แรงงาน   |
|---|--|
| ลูกจ้างมีเสรีภาพตัดสินใจด้วยตนเองที่จะเลือกงาน โดยปราศจากการล่อลวง ชูเชื้อ หรือบังคับ   | ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงาน หรืออาจจะถูกหลอกลวง หรือปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทำงาน หรืออยู่ในสภาพบังคับที่ต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ   |
| นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยมีขอบเขตและระยะเวลาจำกัดเพียงเท่าที่ลูกจ้างอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงาน                         | ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ถูกลดทอนสิทธิและเสรีภาพ โดยปราศจากเหตุอันสมควร ไม่สามารถที่จะเลือกกำหนด การดำเนินชีวิตของตนเองได้ และต้องดำรงชีวิตอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น   |
| กฎระเบียบในการทำงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย  | กฎระเบียบขัดต่อกฎหมาย อาจมีตั้งแต่การยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอกให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมง หรือทำงานโดยไม่มีวันหยุด ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม หรือจ่ายเพียงเล็กน้อย |
| การลงโทษมีขั้นตอนและระดับการลงโทษที่เป็นธรรม และไม่เป็นการลงโทษต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ การลงโทษไม่ฝ่าฝืนต่อสัญญาจ้างและไม่ขัดต่อกฎหมาย | การลงโทษขัดต่อกฎหมาย มีการควบคุมและลงโทษด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกาย จิตใจ หรือถูกควบคุมจำกัดเสรีภาพ   |
| ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกยุติการทำงานหรือลาออกได้อย่างเสรี   | การยุติการทำงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว  |

ข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบสถานประกอบการและการสอบสวนข้อเท็จจริง อาจมี**พฤติการณ์ที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานและระดับความรุนแรงงานของการใช้แรงงาน** เข้าองค์ประกอบลักษณะของการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการหากความผิดนั้นปรากฏว่าผู้เสียหายไม่ได้สมัครใจหรือยินยอมกระทำการดังกล่าว หากแต่การกระทำนั้นเกิดขึ้นจากการถูกบังคับข่มขืนใจ ดังนั้น แม้ผู้เสียหายจะทำงานแต่ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ หากแต่เป็นการทำงานโดยจำยอมซึ่งต้องถือว่าเป็นการบังคับใช้แรงงาน แนวทางในการพิจารณาข้อบ่งชี้พฤติการณ์ที่เกินจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะต้องพิจารณาให้ครบองค์ประกอบความรับผิดชอบในทางอาญาในความผิดฐานบังคับใช้แรงงานประกอบด้วย

**มีการกระทำ** ได้แก่ การข่มขืนใจให้ทำงาน ลูกจ้างไม่ได้สมัครใจหรือยินยอมทำงานหากแต่การทำงานนั้นเกิดขึ้นจากการถูกบังคับข่มขืนใจ เช่น

- บังคับให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุตามกฎหมาย
- บังคับให้ทำงานโดยไม่จัดเวลาพักแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือจ่ายล่าช้าโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

เพื่อเหนี่ยวรั้งลูกจ้างไว้ทำงาน

- หักค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อเหนี่ยวรั้งลูกจ้าง

ไว้ทำงาน

- ให้ลูกจ้างหญิง ลูกจ้างเด็กทำงานนอกเหนือจากงานที่กฎหมายอนุญาตหรืองานที่หนักเกินไป หรือระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

- ยึดเอกสารส่วนบุคคลหรือทรัพย์สิน โดยปราศจากเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายเพื่อเหนี่ยวรั้งลูกจ้างไว้ทำงาน

**มีวิธีการ** ได้แก่

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น

- **การทำให้กลัว** อาจใช้กิริยา ท่าทาง คำพูด เขียน แม้ไม่คิดจะทำอันตรายจริงๆ ตามที่ขู่ว่า ฎีกาที่ 1278/2503 กล่าวว่า “หาก....ไม่ยอมชำระหนี้...บุตร ภริยา จะเดือนร้อน...” เป็นถ้อยคำ

ที่แสดงการข่มขู่

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใดๆ

คำว่า “ขู่เข็ญ” หมายถึง การบังคับโดยทำให้กลัว แสดงให้ทราบว่ถ้าไม่ยอมจะมีอันตราย เช่น ขู่ว่าจะทำอันตรายต่อเสรีภาพ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

หมายความว่า ทำการประทุษร้ายแก่กายหรือจิตใจของบุคคล ไม่ว่าจะทำด้วยใช้แรงกายภาพหรือด้วยวิธีอื่นใด และให้ความหมายรวมถึงการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ไม่ว่าโดยใช่ยาทำให้มึนเมา สะกดจิต หรือใช้วิธีอื่นใดอันคล้ายคลึงกัน เช่น ทำหน้าตาและเสียงข่มขู่จะทำร้าย พร้อมกับยื้อแย่งไม้กวาดกับผู้เสียหายจนข้อมือที่เหวี่ยงไปมาได้รับบาดเจ็บ เป็นการใช้อำนาจประทุษร้าย (ฎ.602/2543)

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

เอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคล เป็นเอกสารที่กฎหมายกำหนดให้บุคคลจะต้องพกติดตัว

(5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

รูปแบบของภาระหนี้สิน อาทิ ค่านายหน้า ค่าเดินทาง ค่าจดทะเบียนแรงงาน ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล เงินยืม ค่าทำหนังสือเดินทาง

(6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น

**มีเจตนา “เจตนา”** ในการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 เป็นฐานความผิดที่ต้องมี **เจตนา** **ธรรมดา** ในการกระทำ ดังนั้นการวิเคราะห์ว่าผู้กระทำได้กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จึงต้องพิจารณาถึง “เจตนา” ของผู้กระทำด้วย ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 59 ได้บัญญัติเกี่ยวกับเจตนาไว้ในวรรคสอง ดังนี้ **“การกระทำโดยเจตนา ได้แก่ กระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำ และในขณะเดียวกันผู้กระทำ ประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น”**

**ประสงค์ต่อผล** หมายความว่า มุ่งหมายจะให้เกิดผลขึ้น หากผลที่เกิดขึ้นตามที่มุ่งหมายเป็นความผิดสำเร็จ เช่น การไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างหรือจ่ายเพียงบางส่วนโดยมีเจตนาที่จะให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป

**ยอมเล็งเห็นผล** หมายความว่า เล็งเห็นได้ว่าผลนั้นจะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอนเท่าที่จิตใจของบุคคลในฐานะเช่นนั้นจะเล็งเห็นได้

#### 4.2 การคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

การบังคับใช้แรงงานมักมีพฤติการณ์ หน่วงเหนี่ยวกักขัง การจำกัดเสรีภาพในการเดินทาง หรือจำกัด การเคลื่อนไหว ถึงแม้จะไม่มีกักขัง ไม่ได้หมายความว่าไม่ได้ถูกบังคับเสมอไป เนื่องจากอาจถูกบังคับโดยวิธีการอื่น ถูกข่มขู่ หรือวิธีการอื่นใดที่ทำให้ผู้เสียหายต้องจำยอม ผู้ถูกระทำไม่จำเป็นต้องกักขังก็ได้

ความรุนแรงต่อเนื้อตัวร่างกาย และการจำกัดเสรีภาพ

- มีร่องรอยที่แรงงานถูกละเมิดต่อเนื้อตัวร่างกาย
- แรงงานมีอาการวิตก หวาดกลัว
- มีร่องรอยความรุนแรงอื่นๆ
- แรงงานถูกกักขังหรือลือคอยู่ในสถานที่ทำงาน
- ไม่มีอิสรภาพในการออกจากสถานที่ทำงาน
- แรงงานถูกจำกัดไม่ให้ลาออกจากงาน

#### ข้อควรรู้การคัดแยกผู้เสียหาย

1. **รู้ข้อกฎหมาย** ต้องมีความเข้าใจกฎหมาย รูปแบบ ลักษณะการกระทำอันจะเป็นความผิดการนำคนไปบังคับ ใช้แรงงานหรือบริการ ซึ่งจะมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย อาทิ ประมวลกฎหมายอาญา พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นต้น

**2. รู้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน** การสัมภาษณ์และการสอบข้อเท็จจริง เป็นวิธีการที่จะได้ข้อมูลข้อเท็จจริงจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ ภูมิหลังของผู้ตอบ อายุ เพศ การศึกษา ลักษณะการทำงาน การถูกแสวงหาประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพบังคับ การกระทำอันตรายต่อร่างกาย การถูกจำกัดเสรีภาพ นอกจากนี้อาจจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานอย่างอื่นด้วย ไม่ว่าจะเป็นพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบความจริงในเรื่องนั้นและพิสูจน์ความจริงจากข้อมูลที่ได้รับ

**3. รู้จักสังเกต** การสังเกตสัญญาณบอกเหตุหรือข้อบ่งชี้ที่อาจเป็นสภาพบังคับ เช่น ความรุนแรงทางกาย การจำกัดเสรีภาพทางกาย การจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจ การถูกข่มขู่หลอกลวงไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ยึดเอกสารประจำตัว เพื่อประกอบการประเมินความเห็นเบื้องต้น

#### **การสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน**

##### **1. พยานบุคคล**

- การนำพาคณงานมาทำงาน
- สภาพความเป็นอยู่ของคณงาน
- สภาพการทำงาน
- วิธีการบังคับ ควบคุม
- พยานบุคคลอื่นๆ

##### **2. พยานเอกสาร**

- ภาพถ่าย

##### **3. พยานวัตถุ**

- สภาพพื้นที่ ที่พักอาศัย และบริเวณรอบๆ อาณาบริเวณที่ดิน

#### **4.3 การประสานหน่วยงานเพื่อเข้าช่วยเหลือ**

เป็นการทำงานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในรูปแบบสหวิชาชีพ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหาย

### แผนผังขั้นตอนการดำเนินงาน

