



## ภาวะสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานภายใต้กฎหมายต่างประเทศ ตอนที่ ๒ (Chapter 2 : Mental health at workplace under foreign laws perspective)\*

อรอร กฤษณะทรัพย์\*\*

### บทนำ

สืบเนื่องจากบทความตอนที่ ๑ ที่ได้กล่าวถึงปัญหาของสุขภาพจิตในที่ทำงาน อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลและสังคมโดยรวม โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกแนวทางการปฏิบัติให้แก่ภาครัฐบาลและนายจ้างเพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมตามบริบทของประเทศหรือสถานที่ทำงานของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสภาวะสุขภาพและอนามัยของประชาคมโลก ทั้งนี้ สหราชอาณาจักรนับว่าเป็นประเทศที่มีการบัญญัติกฎหมายอันเกี่ยวกับสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานและมีตัวอย่างคำพิพากษาของศาล เพื่อสร้างความตระหนักถึงหน้าที่ของนายจ้างในการดูแลรักษาสุขภาพทางจิตของพนักงานของตนให้เกิดความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสามารถช่วยยกระดับสังคมการทำงานในประเทศไปในทางที่ดีและเหมาะสม

### สาระสำคัญ

สหราชอาณาจักรมีกฎหมายที่คำนึงถึงภาวะสุขภาพจิตในที่ทำงาน โดยกำหนดภาระผูกพันทางกฎหมายให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการใช้ความระมัดระวัง (Duty of care) ต่อการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยไม่เพียงแต่เพื่อส่งเสริมสถานที่ทำงานที่สร้างสุขภาพที่ดีและมีประสิทธิผลเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายอีกด้วย โดยนายจ้างต้องยอมรับและแก้ไขความเสี่ยงของสาเหตุความเครียดที่อาจเกิดขึ้นโดยส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น การคุกคามในที่ทำงาน ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ และการเลือกปฏิบัติ<sup>๑</sup> ดังตัวอย่างกฎหมายต่อไปนี้

\* บทความประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๗

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมายฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup> Emily Kidd, “Duty of Care: The Legal Obligation of UK Employers to Safeguard Employee Mental Health and Well-being”, จาก <https://www.springhouselaw.com/duty-of-care-the-legal-obligation-of-uk-employers-to-safeguard-employee-mental-health-and-well-being>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗



ก. พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค.ศ. ๑๙๗๔ (Health and Safety at Work Act 1974)

กฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดกรอบการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของบุคคลในที่ทำงานภายในสหราชอาณาจักร<sup>๒</sup> โดยอาจเรียกว่า HSW, HSWA, HASAW 1974 หรือ HASAWA<sup>๓</sup> โดยสาระสำคัญของกฎหมายมุ่งคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ทั้งด้านสุขภาพและสุขภาพจิต

รายละเอียดของการบังคับใช้เกี่ยวกับสุขภาพจิตนั้น บัญญัติไว้ในมาตรา ๒ ของกฎหมายฉบับนี้ กล่าวคือ กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องดูแลพนักงานให้มีสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการที่ดีเท่าที่จะกระทำได้ในทางปฏิบัติ<sup>๔</sup> ซึ่งหมายความรวมถึงด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยกำหนดให้พนักงานต้องสามารถจัดหรือลดความเครียดเท่าที่จะปฏิบัติได้จริง<sup>๕</sup> โดยกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างนั้น จะต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานและดำเนินการควบคุมความเสี่ยงที่ตรวจพบตามผลการประเมินนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตและกิจกรรมการทำงานอื่นใดที่มาจากความเครียดซึ่งควรได้รับการพิจารณาเป็นความเสี่ยงที่ต้องระบุนในการประเมินความเสี่ยงตามที่สำนักงานความปลอดภัยและสุขภาพ (Health and Safety Executive) กำหนดไว้<sup>๖</sup>

ข. กฎระเบียบการจัดการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๙๙ (The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)

กฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในด้านความปลอดภัยและสุขภาพของคนทำงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยขั้นต่ำในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจากอค์คีภัย

<sup>๒</sup> สืบค้นจาก <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/introduction> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<sup>๓</sup> British Safety Council, “The Health and Safety at Work Act Explained”, จาก <https://www.britsafe.org/training-and-learning/informational-resources/the-health-and-safety-at-work-act-explained> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<sup>๔</sup> Health and Safety at Work Act 1974,

Section 2 (1) “It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.”

<sup>๕</sup> SilverCloud by Amwell , “UK Regulations and guidelines around workplace mental health”, จาก <https://www.silvercloudhealth.com/uk/blog/uk-regulations-and-guidelines-around-workplace-mental-health-silvercloud-by-amwell> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<sup>๖</sup> Katie Monk, “Mental health at work: the lowdown on legislation ”, จาก <https://weareluminate.co/mental-health-at-work-the-lowdown-on-legislation/> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗



รายละเอียดของการบังคับใช้เกี่ยวกับสุขภาพจิตนั้น บัญญัติไว้ในมาตรา ๓ ของกฎระเบียบฉบับนี้ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ "เหมาะสมและเพียงพอ (suitable and sufficient)"<sup>๗</sup> ซึ่งหมายรวมถึงความเสี่ยงทางด้านสุขภาพจิตด้วย โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง ผู้จัดการ และ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่อการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย

กฎระเบียบนี้ กำหนดให้นายจ้างต้องประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพจิต ตลอดจนดำเนินการมาตรการการควบคุมความเสี่ยงเหล่านั้นจากการที่นายจ้างต้องมีภาระผูกพันตามกฎหมายต่อการปกป้องพนักงานจากความเครียดในสถานที่ทำงาน<sup>๘</sup>

#### ค. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมกัน ค.ศ. ๒๐๑๐ (Equality Act 2010)

กฎหมายฉบับนี้มีเจตนารมณ์เพื่อปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติบนความพิการ โดยหมายรวมถึงสภาพทางจิตที่ส่งผลกระทบต่อทางลบที่ยาวนานอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานตามสภาพทางจิต นอกจากนี้ ยังกำหนดห้ามนายจ้างห้ามเลิกจ้างพนักงานเพียงเพราะกำลังประสบปัญหาทางสุขภาพจิต โดยนายจ้างจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและชั่วโมงการทำงานของพนักงานให้เกิดความเหมาะสมเสียก่อนที่จะพิจารณาถึงทางเลือกอื่น ๆ อีกทั้ง กฎหมายให้สิทธิแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบในการได้รับการอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปกป้องจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามอื่นใดอันเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพทางจิตอีกด้วย<sup>๙</sup>

<sup>๗</sup>The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999,

Section 3.—(1) Every employer shall make a suitable and sufficient assessment of—

(a) the risks to the health and safety of his employees to which they are exposed whilst they are at work; and

(b) the risks to the health and safety of persons not in his employment arising out of or in connection with the conduct by him of his undertaking,

<sup>๘</sup>SilverCloud by Amwell , “UK Regulations and guidelines around workplace mental health”, จาก <https://www.silvercloudhealth.com/uk/blog/uk-regulations-and-guidelines-around-workplace-mental-health-silvercloud-by-amwell> .สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<sup>๙</sup> อ่างแล้วเชิงอรรถที่ ๘



ตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมต่อผู้ป่วยที่มีอาการทางจิต เช่น การกำหนด ชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น การจัดหาพื้นที่ทำงานที่เงียบสงบ การเพิ่มการสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือ พื้นที่เพิ่มเติม และอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ จากตัวอย่างสถานการณ์เช่น พนักงานอาจพบว่าการทำงานตามเวลาที่กำหนดนั้นเป็นไปได้ยากเนื่องจากตนมีปัญหาการนอนหลับอันเนื่องมาจากการใช้ยา หรือมีข้อกำหนดเฉพาะด้านการเดินทาง เป็นต้น<sup>๑๐</sup>

ทั้งนี้ สหราชอาณาจักรมีคำพิพากษาของศาลในการเป็นตัวอย่างของการตีความและปรับใช้แก้อัตราจริงใจใด ๆ อันเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของบุคคลในที่ทำงาน อันแสดงให้เห็นถึงภาระผูกพันทางกฎหมายระหว่างนายจ้างและการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานของตน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

คดี Walker v Northumberland County Council<sup>๑๑</sup> โดย Mr. Walker ผู้เป็นโจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างได้ยื่นฟ้องคดีต่อ Northumberland County Council ผู้เป็นนายจ้างของตน เนื่องจากสภาวะความเครียดในสถานที่ทำงาน โดยศาลมีคำตัดสินให้โจทก์ชนะคดี ด้วยเหตุผลที่ว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลสุขภาพจิตของลูกจ้างของตน ไม่เพียงแต่การได้รับบาดเจ็บทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงอันตรายหรือการบาดเจ็บทางสภาวะจิตด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

โจทก์เป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่มีหน้าที่ดูแลงานด้านการทารุณกรรมเด็ก โดยมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากแต่ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนใด ๆ ในปี ค.ศ. ๑๙๘๗ โจทก์ประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาวะทางจิตอันเนื่องมาจากปริมาณงานที่มากเกินไป เมื่อโจทก์กลับเข้ามาทำงาน โจทก์ได้รับการสัญญาจากนายจ้างว่าจะได้รับการสนับสนุนเรื่องสุขภาพจิตของเขา แต่ปรากฏว่าไม่มีการสนับสนุนใด ๆ เกิดขึ้น ในเดือนต่อมา โจทก์มีอาการทางจิตอีกครั้งและถูกไล่ออกจากเหตุผลของการขาดงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของแผนก โจทก์จึงตัดสินใจฟ้องร้องอดีตนายจ้างของตนจากการไม่ใส่ใจต่อสภาพสุขภาพจิตของโจทก์

Mr. Justice Colman ผู้พิพากษาพิจารณาว่า แม้ปัญหาทางจิตจะเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไปของโจทก์ แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวก็ไม่มีเหตุที่คาดการณ์ได้ว่าการทำงานของโจทก์นั้นจะส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของโจทก์ อย่างไรก็ตาม เมื่อโจทก์กลับเข้าไปทำงาน นายจ้างควรจะคาดการณ์ได้ว่าโจทก์มีความเสี่ยงที่จะประสบปัญหาทางจิตอีกครั้งหากต้องเผชิญกับปริมาณงานเช่นเดียวกับครั้งก่อน โดยผู้พิพากษาพิจารณาต่อไปว่า ในขณะที่โจทก์กลับเข้าไปทำงานนั้น มี "แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นหรือไม่อาจหลีกเลี่ยงได้" ที่โจทก์จะประสบปัญหาทางจิตอีกครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับ "การช่วยเหลือเพิ่มเติม" อันที่จะสามารถหลีกเลี่ยงการกลับมาเป็นโรคดังกล่าวได้ กรณีนี้เรียกได้ว่าเป็น "เหตุทางจิตเวชอันเนื่องมาจากการทำงาน (work-related psychiatric accident)"

<sup>๑๐</sup> Katie Monk, "Mental health at work: the lowdown on legislation", จาก

<https://wearerluminare.co/mental-health-at-work-the-lowdown-on-legislation/> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<sup>๑๑</sup> Allison Fiorentino, "English case law and the challenge of mental health at work", จาก

<https://journals.openedition.org/rdctss/2705> . สืบค้นเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗



## บทสรุป

จากกฎหมายและคำพิพากษาของศาลในสหราชอาณาจักร แสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่สุขภาพจิตของประชากรในประเทศของตน เนื่องจากการทำงานในวัยผู้ใหญ่ นั้น มักเกิดสภาวะความเครียดส่งผลให้ผู้ทำงานส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางจิตอันส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน การสร้างรายได้ ตลอดจนปัญหาครอบครัว หรือปัญหาส่วนบุคคลที่อาจตามมาได้ กฎหมายดังกล่าวจึงเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานของตนซึ่งไม่เพียงแต่สุขภาพทางกายเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงสุขภาพทางจิตอีกด้วย อันนำไปสู่การขับเคลื่อนสังคมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อความเป็นไปในทิศทางที่ดีต่อระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ

\*\*\*\*\*