



การคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงาน

พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักการคุ้มครองบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

การ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ในการดำรงชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา และมีผลกระทบอย่างมากไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำ ต่อหน่วยงานหรือต่อสังคม "การล่วงเกิน" (Harassment) หมายความว่า การรบกวน การก่อกวน การคุกคามทุกชนิดที่ผู้ถูกกระทำเป็นผู้หญิงหรือบางกรณีเป็นชายก็ได้ โดยเมื่อพฤติการณ์ที่มีการกระทำทางเพศ (Sex-Based and Sexual Behavior) เข้ามาเกี่ยวข้องก็ถือได้ว่าเป็นการล่วงเกินที่มีพื้นฐานทางเพศทั้งสิ้น ส่วนคำว่า "การคุกคามทางเพศ" หมายความว่า พฤติกรรม การล่วงเกินในทุกรูปแบบทั้งทางกาย วาจา และการสัมผัสที่แสดงออกถึงนัยยะทางเพศซึ่งเป็น "พฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนา" ตามมาตรฐานของบุคคลทั่วไป (ปาริฉัตร รัตนกาญจน์, 2551)

เมื่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศของบุคคลซึ่งเกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการละเมิดศักดิ์ศรี และสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้ถูกกระทำโดยเหตุแห่งเพศที่ผู้กระทำนั้นมิได้อยู่ อันเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคทางเพศ และเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น การขอมีเพศสัมพันธ์ หรือชวนไปรับประทานอาหาร หรือชวนไปเที่ยว เพื่อความพึงพอใจในทางเพศ โดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางด้านแรงงานของผู้ถูกกระทำ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือกรณีเพื่อนร่วมงานกระทำการอันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรของการทำงาน เช่น การพูดจาสองแง่สองง่าม การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง การแต่งกาย หรือการสัมผัสแตะต้องร่างกายอันมีนัยในทางเพศที่เป็นการกระทำซ้ำๆ ในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่สื่อไปในทางเพศ การแสดงรูปลามก อนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่นซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

กรณีการล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงานในภาคเอกชน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551) ได้บัญญัติเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีถูกล่วงเกินทางเพศ ไว้ในมาตรา 16 ว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง" จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ได้บัญญัติขึ้นจากแนวความคิดเรื่องการคุ้มครองห้ามล่วงเกินทางเพศ มีเหตุผลพื้นฐานมาจากนายจ้าง และผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ฯลฯ มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง ลูกจ้างต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของบุคคลเหล่านี้ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดีบางคนอาจใช้อำนาจบังคับบัญชาแสวงหาความสุข ความพึงพอใจทางเพศจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ลูกจ้างที่ถูกล่วงเกินทางเพศเกิดความอึดอัดใจ ไม่สบายใจ มีผลเสียต่อการทำงาน และผลประกอบการของนายจ้าง



การคุกคามทางเพศตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้จะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง นายจ้างในที่นี้หมายถึงนายจ้างที่แท้จริง และรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้างด้วย เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ดังนั้นการที่ผู้จัดการล่วงเกินทางเพศต่อหัวหน้า หัวหน้าล่วงเกินทางเพศลูกน้อง หรือผู้จัดการล่วงเกินทางเพศลูกน้อง ถือว่าเข้าองค์ประกอบข้อนี้ เพราะเป็นกรณีนายจ้างล่วงเกินลูกจ้าง แต่ถ้าลูกน้องล่วงเกินทางเพศหัวหน้างานหรือหัวหน้างานล่วงเกินทางเพศต่อผู้จัดการแม้เป็นเรื่องการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ไม่ถือเป็นการล่วงเกินทางเพศในความหมายนี้

นอกจากนี้พนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากันล่วงเกินทางเพศซึ่งกันและกันก็ไม่ใช่เรื่องล่วงเกินทางเพศตามมาตรา 119 และการที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างนั้นต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การจับหน้าอก จับก้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตอบสนองความสุข หรือความต้องการทางเพศ ถือเป็นการล่วงเกินทางเพศ แต่ถ้าเป็นผู้จัดการชาวต่างประเทศสัมผัสมือลูกจ้างหญิงที่เข้าทำงานใหม่เพื่อเป็นการทักทายตามธรรมเนียมตะวันตก โดยไม่มีความคิดพื้นฐานมาจากเรื่องเพศก็ไม่ถือว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศตามความหมายนี้

คดีประเภทนี้จะมีน้อยมากที่จะขึ้นสู่ศาล เพราะฝ่ายลูกจ้างอาจเกรงกลัวต่อนายจ้าง หากไว้วางใจหรือเรียกร้องไปจะเกิดความเสียหายต่อการทำงาน หรือเกิดความอับอายจึงไม่กล้าที่เรียกร้องหรือฟ้องร้องเป็นคดี หากจะมีบ้างสุดท้ายก็จะไปจบกันในชั้นไกล่เกลี่ยเสียมากกว่า จึงไม่ค่อยมีคดีให้ศาลตัดสินว่าอะไรคือการคุกคามหรือล่วงเกินทางเพศ แต่ไหนเป็นการคุกคาม คดีที่ศาลตัดสินล่าสุดนี้มีเรื่องหนึ่งเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้ชักชวนผู้ใต้บังคับบัญชาไปสถานบันเทิง เมื่ออยู่ด้วยกันได้เอามือวางที่ต้นขา และมีการโอบเอว แต่ทุกครั้งทีล่วงเกินผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาไม่ยินยอมปกป้องตัวเองทุกครั้ง และมีข้อเท็จจริงว่านอกจากจะแสดงกิริยาดังกล่าวแล้วยังได้กล่าว และพูดในทำนองว่าตนเองตกหลุมรักลูกน้องเข้าแล้ว ศาลได้ตัดสินในคดีนี้ว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาคคนนี้เป็น การคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศแล้ว และถือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีที่ร้ายแรง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1059/2560 แม้ ส.จะเข้าไปดื่มสุรากับโจทก์ในร้าน ย. ซึ่งมีดี และมีลักษณะเป็นดิสโกเธค แต่ก็มีได้หมายความว่า ส.จะยินยอมให้โจทก์ล่วงเกินทางเพศหรือโจทก์มีสิทธิที่จะล่วงเกินทางเพศต่อ ส.ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ตามใจชอบ การที่โจทก์เอามือไปวางที่ต้นขาของ ส. และใช้มือโอบเอวของ ส. โดยที่ ส.แสดงปฏิกิริยาไม่ยินยอม และปกป้องตัวเองทุกครั้ง และในวันรุ่งขึ้นขณะ ส. ขับรถได้บอกว่าปวดที่บริเวณต้นคอจะส่ง

โจทก์เข้าที่พักก่อนแล้ว ส.จะไปนอนต่อ โจทก์ก็ยังใช้ข้อมือเอี๋มไปบีบต้นคอของ ส.อีกซึ่ง ส.ก็ได้ใช้มือบีบตอบ เมื่อรถจอดติดสัญญาณไฟแดง โจทก์ได้พูดว่าตกหลุมรักลูกน้องเข้าไปแล้ว เช่นนี้พฤติกรรมของโจทก์ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงเป็นการคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อ ส.ผู้ใต้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ห้ามพนักงานกระทำการใดๆ อันส่อไปในทางเสื่อมเสียด้านศีลธรรมอันดี ซึ่งถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 (4) จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

บทสรุปสังคายน์ การคุกคามหรือการก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ นอกจากจะเป็นการประพฤติดิสศีลธรรมหรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมแล้ว ยังเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อ



ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของนายจ้าง โดยทำให้พนักงานภายใต้บังคับบัญชาของตนที่ไม่ยอมกระทำตามความประสงค์ของตน และถูกตนกลั่นแกล้ง ย่อมจะขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเจริญของกิจการของนายจ้าง