

# การล่วงละเมิดทางเพศ ในสถานประกอบการ



พรเทพ ทวีภาคย์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

**โดย** ทวีไปการล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะเกิดขึ้นระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง หรือผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ในสถานประกอบการที่เป็นเอกชน หรือในส่วนงานราชการ เกิดขึ้นโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอมไม่ว่าระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก หรือเด็กกับผู้ใหญ่ ย่อมมีความผิดทั้งนั้น การผิดกฎหมายที่ว่ามีทั้งผิดในทางอาญา ซึ่งต้องรับโทษจำคุก กักขัง ปรับ หรือริบทรัพย์สิน หรือต้องรับโทษทางแพ่ง คือ การชดเชยค่าเสียหาย ให้กระทำการ หรืองดเว้นกระทำการบางอย่างตามที่กฎหมายบัญญัติเสียยาไว้ให้กับผู้เสียหาย เช่น การที่นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างก็จะมีผิดทั้งทางอาญาฐานข่มขืนกระทำชำเราหญิงอื่นซึ่งไม่ใช่ภรรยาของตนเอง ปัจจุบันหญิงข่มขืนชาย หรือชายข่มขืนภรรยาตนเอง หรือชายข่มขืนชายก็ผิดแล้ว ตามกฎหมายอาญา มาตรา 276 ที่แก้ไขใหม่ เมื่อปี 2550 บัญญัติว่า “ผู้ใดข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่นโดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้ผู้อื่นนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปีและปรับตั้งแต่แปดพันบาทถึงสี่หมื่นบาท

ในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในคดีแรงงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (แก้ไขปี 2551) ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 16 “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

บทบัญญัติดังกล่าว ห้ามบุคคลที่มีอำนาจบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นตัวนายจ้างเอง เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้ควบคุมงาน หรือเป็นผู้ตรวจงาน กระทำต่อลูกจ้างซึ่งอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาในลักษณะที่เป็นการ “ล่วงเกินทางเพศ” คำว่า “ล่วงเกินทางเพศ” คงแปลมาจากคำว่า “sexual harassment” ซึ่งมีความหมายถึง การกระทำใดๆ ไม่

ว่าทางกาย ภาษากาย หรือทางวาจา ในเรื่องเกี่ยวกับการรบกวนทางเพศ โดยผู้ถูกกระทำไม่พอใจ หรือไม่เต็มใจ แต่จำต้องยอมเนื่องจากความมีอำนาจเหนือกว่าในหน้าที่การงาน หลังจากบทบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 มีคดีล่วงเกินทางเพศไปสู่ศาลแรงงานกลางแล้วหลายคดี คดีแรกโจทก์เป็นสตรี จำเลยเป็นบุรุษชาวต่างประเทศ โจทก์บรรยายฟ้องว่า “จำเลยกระทำการล่วงเกินทางเพศแก่โจทก์ กล่าวคือ จำเลยได้ให้โจทก์สำเร็จความใคร่ให้จำเลยด้วยวิธีการให้โจทก์ใช้มือลูบคลำร่างกายตลอดจนอวัยวะเพศของจำเลย จนจำเลยสำเร็จความใคร่ในสถานที่ทำงานประมาณเดือนละ 2-3 ครั้ง โดยโจทก์ไม่เต็มใจและอยู่ในสภาพที่ไม่อาจขัดขืนได้ โจทก์มีสภาพเป็นนางสาวยังไม่ผ่านการมีครอบครัว..โจทก์ขอคิดค่าเสียหายเป็นเงิน 100,000 บาท...” คดีหลังสุด โจทก์เป็นสตรี จำเลยเป็นบุรุษชาวต่างประเทศ โจทก์บรรยายฟ้องว่า “เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2545 เวลา 9 นาฬิกา จำเลยกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อโจทก์ในรถของจำเลย บริเวณลานจอดรถของร้าน 13 เหยี่ยว



ชอยอารีย์ โดยกระทำการกอด หอมแก้มและจับมือโจทก์โดยโจทก์โดยโจทก์ไม่ยินยอม... การกระทำของจำเลยเป็นการละเมิดต่อโจทก์ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายโดยเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นจากเพื่อนร่วมงาน จึงขอเรียกร้องค่าเสียหายจากการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นเงิน 7,000,000 บาท..." คดีทั้งสอง ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาเนื่องจากศาลแรงงานกลางใกล้เคียงและคู่ความตกลงกันได้ โดยจำเลยตกลงจ่ายเงินตามจำนวนที่โจทก์พอใจรับ จึงได้มีการถอนฟ้องคดีกันไป

นอกจากคดีที่ยกมาข้างต้นแล้ว ยังมีคดีที่ลักษณะใกล้เคียงกันและศาลฎีกาได้เคยตัดสินไว้ มีคดีหนึ่งโจทก์ถูกบริษัทนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าเสียหายใดๆ ตามกฎหมายให้ โจทก์จึงนำคดีมาฟ้องโดยตามฟ้องและตามทางพิจารณาในคดีนั้นได้เห็นว่า โจทก์เป็นหัวหน้างาน โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่ได้บังคับบัญชา ออกไปเที่ยวเตร่ในเวลาว่างนอกเวลาทำงาน หากไม่ไปก็จะพูดทำนองว่าจะไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงาน **ศาลฎีกาตัดสินว่า โจทก์ประสงค์จะกระทำการล่วงเกินทางเพศนั่นเอง เมื่อพนักงานหญิงที่ไม่ยอมกระทำตามความประสงค์ของโจทก์และถูกโจทก์กลั่นแกล้ง บริษัทนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วย**

**เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1372/2545** โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาให้พนักงานหญิงและชายทาบทามพนักงานหญิงผู้ได้บังคับบัญชาที่โจทก์หมายปองให้ไปดูภาพยนตร์รับประทานอาหารและฟังเพลงกับโจทก์นอกเวลางานและเวลาค่าคืน โดยบางครั้งโจทก์เสนอให้ประโยชน์แก่ผู้ที่ติดต่อทาบทาม บางครั้งโจทก์เกี่ยวพาราสิทธิที่หมายปองเอง ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเข้าทำงานกับจำเลย โจทก์สัมภาษณ์ถึงเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเกินขอบเขต จากนั้นก็ติดต่อชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปฟังเพลงรับประทานอาหารกับโจทก์ สำหรับพนักงานหญิงบางคนที่ไม่ยอมไปกับโจทก์ตามที่ถูกรับทาบทามหรือไม่ติดต่อทาบทามพนักงานหญิงที่โจทก์หมายปองให้ก็ดี โจทก์ก็ไม่ผ่านงานประจำให้ เช่น ไม่ลงชื่ออนุมัติงานล่วงเวลา หรือโจทก์ไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงานบ้างดังนั้น เห็นว่า แม้



โจทก์จะมีใช่เป็นผู้มีสิทธิขาดในการอนุมัติค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นเพียงผู้ให้ความเห็นว่าพนักงานทดลองงานจะผ่านการทดลองงานหรือไม่ก็ตาม

แต่พฤติการณ์ของโจทก์ที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของโจทก์ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของโจทก์ออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาว่างนอกเวลางาน หากพนักงานหญิงผู้นั้นไม่ไปโจทก์จะกลั่นแกล้งเสนอความเห็นไม่ยอมให้พนักงานผู้นั้นผ่านการทดลองงานก็ดี หรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในเวลาที่รับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงานก็ดี เห็นได้ว่าโจทก์มีความประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อพนักงานหญิงผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้สมัครงานหญิงนั่นเอง หากเชื่อว่าโจทก์กระทำไปตามวิสัยของชายเจ้าชู้เท่านั้น การกระทำของโจทก์นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรม หรือจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมอันเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามเอกสารหมาย ล.4 ข้อ 48(19) แล้ว ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของจำเลย โดยทำให้พนักงานภายใต้บังคับบัญชาโจทก์ที่ไม่ยอมกระทำตามความประสงค์โจทก์และถูกโจทก์กลั่นแกล้งย่อมจะขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเจริญของกิจการจำเลย การฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานของโจทก์จึงเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

**บทสรุปสังคาย** การล่วงเกิน หรือคุกคามทางเพศในสถานประกอบการ นอกจากจะเป็นการประพฤติผิดศีลธรรมอันดี หรือผิดต่อจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมแล้ว อีกทั้งผิดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ยังมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของนายจ้างอีกด้วย ทำให้พนักงานที่ไม่ยอมทำตามความประสงค์ถูกลั่นแกล้ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน กรณีเช่นนี้ถือเป็นความผิดร้ายแรงนายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อีกทั้งเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมอีกด้วย 

