

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน Sexual Harassment ในการทำงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท

เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์

ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สวัสดีครับ วันนี้ผู้เขียนขอนำเสนอปกิณกะกฎหมายแรงงานเป็นครั้งที่ 5 ในเรื่อง การล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน การล่วงละเมิดทางเพศนี้ ในทางสากลถือเป็นส่วนหนึ่งของการเลือกปฏิบัติซึ่งการเลือกปฏิบัตินี้จะมีฐานของการกระทำ จากหลายลักษณะ เช่น การเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว อายุ เพศ เป็นต้น สำหรับ Sexual Harassment เป็นการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และเป็นการกระทำที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชนตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรอง ไว้ใน Employment and Occupation Convention of 1958 ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับที่ 111 และเป็นส่วนหนึ่งของ Violence and Harassment Convention of 2019 อันเป็นอนุสัญญา ฉบับที่ 190 ที่กำหนดในคำนิยามของความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศ (Gender- Based Violence) ตามมาตรา 1 (1) (B) ส่วนองค์การสหประชาชาติก็ได้มี Declaration on the Elimination of Violence against Women ที่ให้ความคุ้มครองการกระทำรุนแรงต่อเพศหญิง และในระดับ สหภาพยุโรปก็ได้มี Directive 2002/273/EC ที่คุ้มครองไม่ให้มีการล่วงละเมิดทางเพศเช่นเดียวกัน

ผู้เขียนขอเน้นที่การเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศโดยจะแบ่งลักษณะการเลือก ปฏิบัติตามแนวทางสากลได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การเลือกปฏิบัติโดยตรง (Direct discrimination) เป็นการเลือกปฏิบัติต่อเพศตรงข้าม กับเพศของตนเอง หรือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเองไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ญาติ หรือผู้ร่วมงาน หรือแม้แต่ แสดงความรู้สึกว่าเลือกปฏิบัติกับอีกเพศหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นอีกเพศหนึ่งตามที่ตนเองรู้สึกหรือไม่ก็ตาม โดยการกระทำโดยตรงต่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นการเลือกจ้างงาน หรือเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การให้การอบรมเพิ่มเติม ฯลฯ โดยมีข้อยกเว้นให้สามารถกระทำได้หากลักษณะของงานนั้น จำเป็นต้องใช้ลูกจ้างชายหรือหญิงเท่านั้น (occupational requirement)

2. การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม (Indirect discrimination) เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้เลือก ปฏิบัติต่อบุคคลใดโดยเฉพาะเจาะจง แต่นายจ้างอาจออกข้อปฏิบัติ นโยบาย หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงาน ซึ่งมีผลให้ลูกจ้างเพศใดไม่ได้รับความเท่าเทียมกับอีกเพศหนึ่ง เช่น ห้างสรรพสินค้า แห่งหนึ่งมีนโยบายที่จะให้เฉพาะลูกจ้างหญิงทำหน้าที่พนักงานขายเครื่องสำอาง ดังนี้ถือเป็นการ

เลือกปฏิบัติทางอ้อมต่อลูกจ้างชายได้ นายจ้างสามารถแก้ต่างในทางกฎหมายได้หากพิสูจน์ได้ว่าทางปฏิบัติดังกล่าวได้สัดส่วนกับการบรรลุตามความประสงค์ของกฎหมาย (Proportionate means of achieving a legitimate aim)

3. การเป็นเหยื่อกลั่นแกล้ง (Victimisation) เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ได้เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศต่อผู้ที่ถูกเป็นเหยื่อโดยตรง แต่เลือกที่จะกลั่นแกล้งในการทำงานต่อผู้ที่ร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานเพราะความแตกต่างทางเพศ หรือผู้ที่สนับสนุนข้อร้องเรียน หรือผู้ที่เข้าเป็นพยานหรือมอบหลักฐานว่ามีการกระทำความผิดกล่าว และกรณีสุดท้ายที่เป็นเรื่องที่ผู้เขียนประสงค์จะนำเสนอในวันนี้คือ

4. การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างไว้โดยตรงคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

การคุกคามทางเพศจะต้องเป็นการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ทางเพศ (unwanted conduct of a sexual nature) อาจเกิดได้กับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเพศใด และไม่จำกัดว่าเพศใดเป็นผู้คุกคามและแม้จะเกิดในสถานประกอบกิจการแต่อาจเกิดจากแรงจูงใจส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ได้ เช่น กรณีที่กรรมการผู้จัดการบริษัทนายจ้างกระทำอนาจารต่อลูกจ้างหากเป็นการกระทำโดยทางส่วนตัวก็เป็นเรื่องความประพฤติส่วนตัว ไม่ใช่การกระทำในหน้าที่การงานในฐานะเป็นกรรมการผู้จัดการของนายจ้าง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9021/2544 ดังนั้นสิ่งที่แบ่งให้เห็นว่าเป็นการคุกคามทางเพศที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการกระทำของลูกจ้าง จึงต้องเป็นการกระทำหรือดเว้นการทำหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเสนอข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) เป็นกรณีที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ยื่นข้อเสนอเลื่อนตำแหน่งหน้าที่หรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานโดยลูกจ้างจะต้องมีข้อแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำทางเพศเป็นการตอบแทน หรืออาจเป็นกรณีที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชายื่นข้อเสนอในทางตรงข้ามโดยข่มขู่ว่าจะลดตำแหน่งหรือค่าจ้างค่าตอบแทนหากลูกจ้างปฏิเสธการกระทำทางเพศเป็นการตอบแทน หากไม่ใช่กรณีดังกล่าว ก็ไม่ใช่การล่วงเกินทางเพศในการทำงานแต่อาจเป็นการล่วงเกินทางเพศกรณีทั่วไปซึ่งไม่ใช่การละเมิดในการทำงาน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12939/2558 การที่โจทก์มีเพศสัมพันธ์กับจำเลยเป็นไปโดยความสมัครใจเป็นการส่วนตัว ทั้งที่โจทก์มีสามีและบุตรแล้วเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินที่จำเลยส่งจ่ายเช็คเพื่อช่วยชำระหนี้ ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการที่จำเลยใช้อำนาจบังคับบัญชาบีบบังคับโจทก์ในหน้าที่การงานให้ต้องจ่ายอมมีเพศสัมพันธ์แต่ประการใด การกระทำของจำเลยจึงหาใช่เป็นการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ตามความหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8379/2550 โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท ช. ต่อมาบริษัท ช. ได้โอนย้ายโจทก์ไปเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โดยโจทก์ยินยอม โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 โดยจำเลยที่ 2 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 และเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ จำเลยที่ 2 และโจทก์มีเพศสัมพันธ์โดยที่โจทก์อยู่ในสถานะที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หลังจากนั้นจำเลยที่ 2 เรียกโจทก์ไปมีความสัมพันธ์ตามที่มีโอกาสซึ่งหากโจทก์ไม่ยินยอมโจทก์ก็กลัวว่าจะได้รับผลกระทบในการทำงาน ต่อมาโจทก์ลาออก โจทก์เห็นว่าการกระทำดังกล่าวของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างและหัวหน้างานกระทำการล่วงเกินทางเพศ ทำให้โจทก์ไม่อาจทนทำงานอยู่ได้ จำต้องลาออกจึงฟ้องขอเรียกค่าเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของจำเลยที่ 2 ดังนี้เห็นได้ว่าโจทก์เสนอข้อหาต่อศาลแรงงานกลางอ้างว่าโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 จำเลยที่ 2 เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ 1 และเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์ โดยโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสองภายหลังจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับแล้ว ในระหว่างที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยทั้งสอง จำเลยที่ 2 ในฐานะนายจ้างและผู้บังคับบัญชาโจทก์ได้กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง อันเป็นข้อห้ามตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ทำให้โจทก์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้จึงต้องลาออกจึงฟ้องให้จำเลยทั้งสองจ่ายค่าเสียหายจากการล่วงเกินทางเพศของจำเลยที่ 2 แก่โจทก์ ซึ่งหากจำเลยที่ 2 ในฐานะนายจ้างกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างจริง การกระทำของจำเลยที่ 2 นอกจากเป็นการทำต่อโจทก์โดยผิดกฎหมายให้โจทก์เสียหายอันเป็นการทำละเมิดต่อโจทก์แล้วยังถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานด้วย เมื่อการกระทำก่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ โจทก์ย่อมต้องเรียกค่าเสียหายจากจำเลยทั้งสองฐานผิดสัญญาจ้างแรงงานได้อีกฐานหนึ่ง

2. การสร้างบรรยากาศปรปักษ์ (Hostile Environment) เป็นกรณีที่ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน ได้แสดงการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงออกทางกาย ทางวาจา หรือสัญลักษณ์ใดเป็นผลให้ลูกจ้างรู้สึกถูกดูหมิ่น เหยียดหยาม หวาดกลัว เป็นทุกข์ กังวล ไม่สบายใจ แม้ว่าการแสดงการล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศจะไม่ได้เกิดจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน แต่เป็นการกระทำของ

เพื่อนร่วมงานแต่หากนายจ้างและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ดูแลไม่ปกป้องคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ในบรรยากาศปรปักษ์ดังกล่าวก็เข้าลักษณะตามมาตรา 16 เช่นกัน มีคดีที่พอจะเป็นตัวอย่างได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1372/2545 โจทก์เป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นว่าเป็นพนักงานทดลองงาน จะผ่านการทดลองงานหรือไม่ การที่โจทก์อาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาออกไปเที่ยวเตร่กับโจทก์ในเวลาค่าสินนอกเวลางาน หากไม่ไป โจทก์จะเสนอความเห็นไม่ยอมให้ผ่านการทดลองงาน หรือโจทก์ชักชวนให้ผู้สมัครงานหญิงไปรับประทานอาหารและฟังเพลงในช่วงเวลาที่จะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงาน แสดงว่าโจทก์ประสงค์ที่จะล่วงเกินทางเพศนั่นเอง

สำหรับเรื่องของ Sexual Harassment ในการทำงานมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย แต่ในวันนี้ที่นำเสนอไปน่าจะเพียงพอแก่การค้นคว้าเพิ่มเติมได้แล้วนะครับ พบกันใหม่ในเรื่องต่อไปครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

มิถุนายน 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา