



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มบัคไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ่าง ทรุกุล/พูน โปริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พร้าว สะเทก/แตร ตะโพน/โพน บ้านสุ่ม/โกสุม/ทองดี ทรนง



เรื่องที่ 38 : ล้วงละเมิดทางเพศ



Story

โกสุม สาวน้อยคนสวย หุ่นงาม
แห่งฝ่ายขาย เดินหน้าเศร้ามาฟ้อง
ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท หลังจาก
เพิ่งกลับมาจากการออกทริปลูกค้าที่
ต่างจังหวัดกับ นาย ก. ผู้จัดการ
ฝ่ายขาย

“หัวหน้าหนู เขาลวนลามหนูค่ะ !”

“อ้าว ! เอ๊ย !!!” ผู้จัดการฝ่าย
บุคคลตกใจ อุกานลิน “ขอโทษ...
คุณโกสุม ..เรื่องราวมันเป็นอย่างไร”



บทกฎหมาย : พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16

“ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำ
การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

อธิบายข้อกฎหมาย ความผิดการล่วงละเมิดทางเพศ มาตรา 16

1. ผู้ที่ถูกห้ามกระทำตามมาตรา 16 นี้ มี 4 ประเภท ได้แก่ 1) นายจ้าง
2) หัวหน้างาน 3) ผู้ควบคุมงาน 4) ผู้ตรวจงาน
2. ผู้ถูกกระทำ หมายถึง ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าอยู่ในระดับใด เพศใด ถ้าถูก
นายจ้าง / หัวหน้างาน / ผู้ควบคุมงาน / ผู้ตรวจงาน ซึ่งมีอำนาจ
บังคับบัญชาหรือให้คุณให้โทษ กระทำต่อตน ถือเป็นความผิด
มาตรา 16

3. ถ้าคนกระทำเป็นหัวหน้า ตำแหน่งงานสูงกว่าแต่อยู่คนละฝ่ายกับลูกจ้างผู้ถูกระกระทำ ถือว่าผิดมาตรา 16 นี้ เช่นกัน
4. ลักษณะการกระทำที่ถือว่าผิด
 - ล่วงเกิน หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่นโดยล่วงจารีตหรือจรรยา มารยาทด้วยการ
 - 4.1) ลวนลาม หมายถึง ล่วงเกินในลักษณะขู่สาวด้วยการพูดจาหรือกระทำเกินสมควร เช่น พูดจา ลวนลาม, ถือโอกาสจับมือถือแขน
 - 4.2) ดุหมั่น หมายถึง แสดงกิริยาท่าทางเป็นเชิงดูถูกว่า ต้อยกว่า ต่ำกว่า
 - 4.3) สบประมาท ฯลฯ
 - คุกคาม หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจา ทำให้หวาดกลัว
 - ก่อความเดือดร้อนรำคาญ หมายถึง ทำให้เป็นทุกข์ กังวล ไม่เป็นสุข ระคายเคือง เบื่อหน่าย ทำให้เดือดร้อนหรือไม่สบายใจ
5. หัวหน้าหญิง ล่วงเกินทางเพศ ลูกน้องชาย หรือต่อลูกน้องหญิง ผิดมาตรา 16 นี้ ด้วย
6. การที่ลูกน้องไม่ว่าหญิงหรือชาย กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อหัวหน้าไม่ว่าชายหรือหญิง ไม่ผิดมาตรา 16 แต่อาจผิดข้อหาอื่น
7. การที่ลูกจ้างระดับเดียวกันกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อกัน ไม่ผิดมาตรา 16 แต่อาจผิดข้อหาอื่น
8. การกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำต่อลูกจ้างตามมาตรา 16 นี้ **ไม่ว่าจะกระทำในสถานที่ใด ในเวลางานหรือนอกเวลางาน** ลูกจ้างผู้ถูกระกระทำได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 16 นี้ ผู้กระทำมีความผิดตามมาตรา 16
9. ผู้ที่ทำผิดตามมาตรา 16 จะถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องดูว่า การกระทำนั้น ทำด้วยพฤติกรรมการอย่างไร ต้องดูข้อเท็จจริงเป็นรายกรณีไป **แต่ส่วนใหญ่มีแนวคำตัดสินของศาลฎีกา ถือว่าการล่วงเกินทางเพศเป็นการกระทำความผิดกรณีร้ายแรง** (ศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1372/2545, 1059/2560, 3560/2560 และ 11610/2554)



**ไม่ว่าจะกระทำ
ในสถานที่ใด
ในเวลางาน
หรือนอกเวลางาน**
ลูกจ้างผู้ถูกระกระทำ
ได้รับความคุ้มครอง
ตามมาตรา 16

.....

“หัวหน้าหนู เขาชวนลามหนูในผ้าปะงานเลิกแล้วเขาชวนหนูเข้าไปดื่มกินในผ้า เขาคะยั่นคะยอให้หนูดื่มเหล้า พอดึกหน่อย เขาเอามือมาวางที่ต้นขาของหนู หนูห้ามเขาไม่ให้ทำ เขาก็ทำ! หนูขอย้ายโต๊ะไปโต๊ะอื่นหน้าเวที เขาก็เอามือ แขนมาโอบกอดเอวหนูอีก หนูต้องหนีไปห้องน้ำ..... การที่หนูยอมเข้าไปเที่ยวดื่มกินในผ้า เขาคงนึกว่าหนูจะเอ้อออกกับเขามั้ง?! หนูเกลียดจริง ๆ ผู้ชายแบบนี้”

โกสุม เล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลฟังอย่างละเอียด

.....

บทสรุปสุดท้าย – การกระทำของ นาย ก. ผู้จัดการฝ่ายขาย ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) ประกอบมาตรา 16 ถูกบริษัทเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย



**แสดงปฏิกิริยา
ไม่ยินยอมและปกป้อง
ตัวเองทุกครั้ง**



เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1059/2560

การที่โจทก์เอามือไปวางที่ต้นขาและใช้มือโอบเอวของนางสาว ส. ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ในผ้าช่วงดึกในระหว่างการดื่มกิน โดยที่ นางสาว ส. แสดงปฏิกิริยาไม่ยินยอมและปกป้องตัวเองทุกครั้ง และในวันรุ่งขึ้นขณะที่นางสาว ส. ขับรถ และมีโจทก์นั่งที่เบาะหน้าคู่คนขับ นางสาว ส. ได้บอกว่าปวดที่บริเวณต้นคอเดี๋ยวส่งหัวหน้าเข้าที่พักรักษาแล้วจะไปนวด โจทก์ก็ยังใช้มือเอื้อมไปบีบต้นคอของนางสาว ส. อีก ซึ่งนางสาว ส. ก็ได้ใช้มือปิดอก เมื่อรถจอดติดสัญญาณไฟแดงโจทก์ได้พูดว่า ตกหลุมรักลูกน้องเข้าไปแล้ว เช่นนี้พฤติกรรมดังกล่าวของโจทก์ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงเป็นการคุกคามก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนางสาว ส. เป็นความผิดร้ายแรง เลิกจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย



คนเรา รู้หน้า ไม่รู้ใจ

อรรถพล มนัสไพบุลย์
สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความเป็นนามสมมติ