

บทความลงคอลัมน์เทียบ

กฎหมายแก้ไขใหม่ที่ควรรู้

การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ล่วงเกินทางเพศ

ในสังคมปัจจุบัน ปัญหาการรังควานทางเพศหรือการรบกวนทางเพศ (Sexual harassment) ต่อลูกจ้าง โดยการกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ปรากฏให้เห็นอยู่เป็นประจำ ตามที่ท่านผู้อ่านได้พบในหน้าหนังสือพิมพ์ไม่เว้นแต่ละวัน สาเหตุใหญ่ของปัญหาดังกล่าวก็คงสืบเนื่องมาจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน บางคนฉวยโอกาสในสถานะที่ตนเองเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือลูกจ้างและให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้างได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 เดิมที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” จึงเป็นบทบัญญัติที่บัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันการล่วงเกินทางเพศแต่ตามบทบัญญัติดังกล่าวก็มีวัตถุประสงค์คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็กเท่านั้น คำว่าลูกจ้างเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น หมายถึงลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือชาย จึงเป็นอันว่าลูกจ้างชาย(อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป) ไม่ได้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 16 นี้ ลูกจ้างชายจึงถูกล่วงเกินทางเพศได้โดยไม่มีคามผิดตามมาตรา 16 นี้

การล่วงเกินทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ ทั้งทางกาย ทางวาจาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชู้สาวหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเพศสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างเพศหรือเพศเดียวกันโดยมุ่งกระทำที่จะเอาเปรียบหากำไรหรือสนองอารมณ์เพศของตนและผู้ถูกกระทำเกิดความรำคาญหรือความไม่พอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า ล่วงเกินไว้ว่า “ล่วงเกิน หมายถึง แสดงอาการเกินสมควรต่อผู้อื่น โดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยา มารยาท เช่น ลวนลาม คูหมีน สบประมาท”

การคุ้มครองตามมาตรา 16 น่าจะขัดกับมาตรา 15 และขัดต่อรัฐธรรมนูญ ซึ่งกำหนดให้หญิงและชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นไม่ได้คุ้มครองลูกจ้างชายจากการกระทำของนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ดังนั้น นายจ้างที่เป็นหญิง(หรือชาย) จึงล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างชายได้โดยไม่ผิดมาตรา 16 นี้

ภัยอันเกิดจากการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างชายนั้นไม่มีใครยืนยันหรือรับรองได้ว่าจะไม่เกิดขึ้นเพราะสังคมปัจจุบันสลับซับซ้อนยิ่งนักผู้ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศมีอยู่ไม่น้อย ประกอบกับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 30 กำหนดให้หญิงและชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันจึงมีการแก้ไขมาตรา 16 ใหม่เป็นว่า “ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คูกคาม หรือก่อความเดือนร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง” มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2551 เป็นต้นไป จึงเป็นอันว่านับแต่วันดังกล่าว ลูกจ้างชายได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกล่วงเกินคูกคาม หรือก่อความเดือนร้อนรำคาญทางเพศ จากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานเช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงแล้ว ใครฝ่าฝืนมีโทษทางอาญาปรับไม่เกิน 20,000 บาท ลูกจ้างชายสบายใจได้แล้วครับ

อาจารย์ศรศักดิ์ กุลจิตติบุตร

อาจารย์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคกลาง

