

คุกคามทางเพศในที่ทำงาน ปีใหม่นี้นายจ้างต้องมี “ระบบร้องเรียน-สอบสวน-คุ้มครองผู้เสียหาย” แค่ไหนถึงเรียกว่าทำจริงแบบมีระบบ?



บทความโดย **นายชุตติย์ เกตุชู “นายโจ”**
บริษัท สำนักงานกฎหมายโจแอนด์สไมท์ จำกัด

ปี 2569 นี้ “คุกคามทางเพศ” ไม่ใช่เรื่องเล็ก / เรื่องซุบซิบในออฟฟิศอีกต่อไปครับ เพราะกฎหมายอาญา “นิยามชัดและมีความผิดเฉพาะ” ครอบคลุมทั้งออฟไลน์-ออนไลน์ และการใช้อำนาจในฐานะนายจ้าง/หัวหน้างาน ยิ่งเสี่ยงหนักขึ้น

บทความนี้สรุปให้แบบเอาไปใช้วางระบบได้ทันที ต้องมี “ช่องร้องเรียน” อย่างไร, “สอบสวน” แบบไหนถึงยืนได้, และ “คุ้มครองผู้เสียหาย” แค่นี้ถึงเรียกว่าทำจริง

1) ตัวบทกฎหมายที่ “นายจ้าง / HR” ต้องรู้ (อาญาและแรงงาน)

1.1 ประมวลกฎหมายอาญา

นิยาม “คุกคามทางเพศ” และฐานความผิดใหม่

กฎหมายเพิ่มนิยาม “คุกคามทางเพศ” ไว้ในบทนิยามของประมวลกฎหมายอาญา โดยครอบคลุม การกระทำ / คำพูด / ท่าทาง / การสื่อสาร / การติดตามรังควาน รวมถึงผ่านระบบคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีลักษณะส่อทางเพศจนทำให้ผู้ถูกรังควานเดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือรู้สึกไม่ปลอดภัยทางเพศ และ “ตั้งฐานความผิดใหม่” ไว้ที่ มาตรา 284/1-284/4 เช่น

ม.284/1 คุกคามทางเพศ (กรณีที่ยังไม่ถึงขั้นเป็น “ความผิดฐานอนาจาร”) โทษจำคุก / ปรับ และ “หนักขึ้น” หากทำซ้ำ / ต่อเนื่อง, ทำในที่สาธารณะ หรือเผยแพร่ในระบบออนไลน์ที่คนทั่วไปเข้าถึงได้

ม.284/2 ถ้าทำโดยอาศัยความสัมพันธ์แบบผู้บังคับบัญชา / นายจ้าง / ผู้มีอำนาจเหนือ โทษหนักขึ้นอีก

ม.284/3 ศาลสั่ง “มาตรการคุ้มครอง” เช่น ห้ามรบกวน/ห้ามคุกคามต่อเนื่องได้

ม.284/4 กรณีออนไลน์ ศาลสั่งให้ระงับ / ลบข้อมูล ได้

หมายเหตุเชิงปฏิบัติ: ถ้าพฤติกรรม “เลวเส้น” ไปเป็นการจับต้อง / ลวนลาม ในลักษณะเข้าข่าย “อนาจาร” หรือความผิดทางเพศอื่น ๆ จะไม่หยุดที่ 284/1 แต่จะไล่ไปบทหนักกว่านั้น (และองค์กรยังต้อง “จัดการทันที”)

1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน: มาตรา 16 ห้ามหัวหน้างาน คุกคาม ลูกจ้าง

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 16 บัญญัติห้ามนายจ้าง / หัวหน้างาน / ผู้ควบคุมงาน / ผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

และมีโทษจำคุกเป็น โทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท (ม.147)

สรุปภาพใหญ่

ด้าน “อาญา” = ผู้กระทำเสี่ยงคดีอาญา (และถ้าเป็นหัวหน้า / นายจ้าง เสี่ยงหนักขึ้น)

ด้าน “แรงงาน” = ผู้บังคับบัญชาคุกคามลูกจ้าง = ฝ่าฝืน ม.16 และโทษ ม.147

ด้าน “องค์กร” = ถ้าไม่มีระบบ / ปล่อยให้เกิดขึ้น / ตอบสนองช้า = ความเสี่ยงบานปลาย ทั้งคดีแรงงาน ภาพลักษณ์ และการลาออกเป็นโดมิโน

2) “ระบบร้องเรียน-สอบสวน-คุ้มครองผู้เสียหาย” แก่ไหนถึงเรียกว่าทำจริงแบบมีระบบ?

คำว่า “มีนโยบาย” เฉย ๆ ยังไม่พอ ต้องพิสูจน์ได้ว่า ใช้จริง ครับ
ผมสรุปเป็น 3 เสาหลักและเช็กलिस्टขั้นต่ำ ดังนี้



2.1 ระบบร้องเรียน (Report) ต้อง “เข้าถึงได้จริง”

สิ่งที่ควรทำขั้นต้น

1. ช่องทางมากกว่า 1 ช่อง (เช่น HR / อีเมลกลาง / ฟอรัมออนไลน์ / สายด่วนภายใน)
2. ร้องเรียนได้โดยไม่ต้องผ่านหัวหน้าโดยตรง (กั้นกรณีหัวหน้าเป็นผู้ถูกร้อง)
3. ยืนยัน “ไม่ตอบโต้ผู้ร้อง/พยาน” (anti-retaliation) ชัดเจนในประกาศ / คู่มือ
4. หลักการรักษาความลับ จำกัดผู้รู้ข้อมูลเท่าที่จำเป็น



2.2 ระบบสอบสวน (Investigate) ต้อง “ยุติธรรมและเก็บหลักฐานเป็น”

สิ่งที่ควรทำขั้นต้น

1. แต่งตั้งคณะทำงาน / ผู้รับผิดชอบที่เป็นกลาง (และ “ตัดผู้มีส่วนได้เสียออก”)
2. มีไทม์ไลน์ชัด (รับเรื่อง-ประเมินเร่งด่วน-สอบข้อเท็จจริง-สรุปผล-แจ้งผล)
3. วิธีเก็บหลักฐาน: แชต / อีเมล / คลิป / กล้อง / พยานบุคคล / บันทึกเหตุการณ์ (chain of custody แบบองค์กร)
4. บันทึกการสอบสวนเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามรับรอง



2.3 ระบบคุ้มครองผู้เสียหาย (Protect) ต้อง “หยุดความเสี่ยงทันที”

ขั้นต่ำที่ควรมี (ทำได้โดยไม่ต้องรอผลสอบสวน)

1. มาตรการแยกคู่กรณี (ย้ายโต๊ะ / เปลี่ยนกะ / เปลี่ยนผู้บังคับบัญชา / งดติดต่อ)
2. ถ้าจำเป็นให้ WFA / WFH ชั่วคราว หรือให้ลาเพื่อเยียวยาตามความเหมาะสม
3. ห้ามติดต่อ / ห้ามตามรังควานภายในองค์กร (สอดคลองแนวคิด “คำสั่งห้าม” ที่ศาลทำได้ในคดีคุกคามทางเพศ)
4. มีผู้ประสานช่วยเหลือ: นัดพบ, พาไปพบแพทย์ / นักจิตวิทยา, แจ้งสิทธิในการร้องทุกข์ / แจ้งความ (หากเข้าข่ายอาญา)

เกนง่าย ๆ ถ้ามาตรการคุ้มครอง

“ทำให้ผู้เสียหายกลับไปทำงานได้อย่างปลอดภัย” = นั่นแหละ “ทำจริง”

3 เคสตัวอย่าง และวิธีตอบสนองแบบมืออาชีพ

เคส 1 หัวหน้าักแซตเชิงชีสวและอูกกับการประเบณ / เลื้อนตำหน่ง

เหตุการณ: หัวหน้าส่งข้อความส่อทางเพศชนไปไหนต่อสองต่อสอง พอลูกน้องปฏิสเรกักพุดทำนอง “จันคะแนนป็นคงยากหน้อย”

หลักกฎหมายอะไร: เข้ากรอบ “คูกคามทางเพศ” ตามนิยามใหม่ และถ้าอาศัยอำนาจเหนือแบบหัวหน้า / นายจ้าง = เข้าประเดนโทษหนักขึ้นตามแนวทางบทเฉพาะ

ฝั่งแรงงาน: หัวหน้างานคูกคามลูกจ้าง = ม.16 และมีโทษปรับตาม ม.147

องค์กรควรทำภายใน 24-72 ชม.

1. สั่ง “งดการติดต่อด่วนตัว” และแยกสายบังคับบัญชา
2. เก็บหลักฐานแชต (export / สกรีนหรือพิมพ์พร้อมวันเวลา)
3. ตั้งผู้สอบสวนที่ผู้เสียหาย “ไว้ใจได้” และแจ้งสิทธิ / มาตรการคุ้มครองทันที

เคส 2 เพื่อนร่วมงานส่งมิม / รูปโป๊ในกรุ๊ปแชต ทีมงานจนคนหนึ่งอับอาย

เหตุการณ: ในกลุ่มไลน์ทีมงานมีการส่งรูป / ข้อความส่อทางเพศซ้ำ ๆ และแซวร่างกายเจาะจงคนหนึ่ง

หลักกฎหมายอะไร: พฤติการณ์เข้าข่าย “คูกคามทางเพศ” ได้ (โดยเฉพาะเมื่อทำให้เดือดร้อนรำคาญ / อับอาย / รู้สึกไม่ปลอดภัย)

ถ้าทำซ้ำ / ต่อเนื่องจนกระทบการใช้ชีวิตปกติ โทษอาจหนักขึ้นตามโครงสร้าง ม.284/1

องค์กรควรทำ

1. สั่งหยุดพฤติกรรม และลบ / ระวังการส่งต่อในช่องทางงาน
2. ตั้งสอบสวน และใช้วินัยตามข้อบังคับการทำงาน
3. ทำ “ทีมรีเซต” ด้วยการอบรม short session เรื่อง workplace conduct

เคส 3 ลูกคาคูกคามพนักงานบริการ (พูกจาลามก / ขอจับมือแล้วลูบ / ตามไปที่รถ)

เหตุการณ: ลูกค้ทำพฤติกรรมส่อทางเพศต่อพนักงานหน้าร้านซ้ำ ๆ

เข้ากฎหมายอะไร: ตัวผู้กระทำเสี่ยงความผิดฐานคุกคามทางเพศตามอาญาได้ (ขึ้นกับพฤติการณ์และหลักฐาน)

องค์กรควรทำ

1. ออกมาตรการ “ลูกค้ไม่พึงประสงค์” (เตือน-เชิญออก-แบน)
2. ปรับผังงาน / จัดคนประจำกะ / เพิ่มกล้อง / จุดยืนที่ปลอดภัย
3. ถ้าพนักงานประสงค์ดำเนินคดี: ช่วยจัดเอกสาร / หลักฐาน / พยาน และคุ้มครองการทำงานระหว่างเรื่องเดิน
4. เช็คลิสต์ 10 ข้อ: เอาไปวางระบบได้ทันที (สำหรับนายจ้าง / HR)
 - 4.1 มีนโยบาย “ไม่คุกคามทางเพศ” เป็นลายลักษณ์อักษร
 - 4.2 ช่องร้องเรียน 2-3 ช่องทาง และร้องได้โดยไม่ผ่านหัวหน้า
 - 4.3 กำหนดผู้รับเรื่อง/คนสอบสวนสำรอง (กันผลประโยชน์ทับซ้อน)
 - 4.4 SLA เวลา: รับเรื่องภายในกี่ชม. / นัดสอบภายในกี่วัน
 - 4.5 มาตรการคุ้มครองชั่วคราว (แยกคู่กรณี / ห้ามติดต่อ)
 - 4.6 แม่แบบบันทึกคำให้การ / สรุปข้อเท็จจริง / รายงานผล
 - 4.7 มาตรการวินัยที่ “ชัด” และใช้ได้จริง
 - 4.8 ฝึกอบรมหัวหน้างาน (เพราะหัวหน้าคือจุดเสี่ยงตามกฎหมายแรงงาน ม.16)
 - 4.9 เก็บข้อมูลอย่างเป็นความลับ เข้าถึงเท่าที่จำเป็น
 - 4.10 ทบทวนเคสหลังจบ: ปรับระบบไม่ให้เกิดซ้ำ

“ไม่มีระบบ” = ความเสี่ยงไม่ได้หายไป แคย้ายไปอยู่ในศาล / โทษเยี่ยง / ไบลาออก ปีใหม่นี้ ถ้าจะบอกว่าองค์กร “เอาจริง” ให้เริ่มที่ 3 คำนี้

รับเรื่องได้จริง สอบสวนได้จริง และคุ้มครองได้จริง

© บทความโดย ทนายโจ - อนุญาตให้แชร์ได้ (โปรดให้เครดิต/คงข้อความเดิม)
ห้ามคัดลอก ทำซ้ำ ดัดแปลง เพื่อจัดทำผลงานใหม่ หรือใช้เชิงพาณิชย์โดยไม่ได้รับอนุญาต