

อัปเดตกฎหมายใหม่

“คุกคามทางเพศ” (ป.อาญา) ใช้แล้วนะวันนี้!

นายจ้าง/HR/เจ้าของกิจการต้องรีบตั้งระบบ

คำถามที่หลายคนถามกันช่วงนี้คือ...

“กฎหมายใหม่มีผลวันนี้หรือยัง?”

มีผลแล้วครับ เพราะราชกิจฯ ประกาศ พ.ร.บ.แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2568 และกำหนดให้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 30 ธ.ค. 2568 เป็นต้นไป

และที่กระทบ “ที่ทำงาน” โดยตรงคือการเพิ่มฐานความผิดใหม่ “คุกคามทางเพศ” แบบชัด ๆ ไม่ต้องอ้อมไปใช้ข้อหา “ก่อความเดือดร้อนรำคาญ” ที่น้ำหนักเบาและไม่ตรงพฤติกรรมอีกต่อไป

1 นิยามใหม่ “คุกคามทางเพศ” = ครอบคลุมทั้งคำพูด/ท่าทาง/ออนไลน์ กฎหมายเพิ่มนิยามไว้ว่า “คุกคามทางเพศ” ครอบคลุมการกระทำได้หลายรูปแบบมาก เช่น

- ทางวาจา / ส่งเสียง
- แสดงอาการปรีชาทำทาง
- การติดต่อสื่อสาร (แชต / DM / คอมเมนต์)
- เฝ้าดู / ติดตามรังควาน (Stalking)
- รวมถึงทำผ่านระบบคอมพิวเตอร์ / โทรศัพท์ / อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

โดย “ลักษณะส่อไปในทางเพศ” และน่าจะทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อน รำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือรู้สึกไม่ปลอดภัยทางเพศ

ประโยคสั้น ๆ ที่ HR ควรจำ “ไม่ต้องแะตัวก็เป็น คุกคามทางเพศได้” เพราะคำพูด / สายตา / การตามตื้อ / การส่งข้อความก็เข้าองค์ประกอบได้



บทความโดย นายชุตติเกียรติ เกตุชู “ทนายโจ”
บริษัท สำนักงานกฎหมายโจแอนด์สมิท จำกัด

2 ฐานความผิดใหม่ มาตรา 284/1 - โทษ “คุกคามทางเพศ” ชัดเจน

มาตรา 284/1 วางโครงไว้แบบนี้ (สรุปให้เข้าใจง่าย):

2.1 คุกคามทางเพศทั่วไป

ถ้า “ยังไม่ถึงขั้นความผิดฐานอนาจาร” → มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.2 ทำซ้ำ / ต่อเนื่อง จนกระทบชีวิต

ถ้าทำซ้ำ / ต่อเนื่อง และทำให้ผู้เสียหาย ใช้ชีวิตปกติไม่ได้ → โทษหนักขึ้นเป็น จำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.3 ทำในที่สาธารณะ / ต่อหน้าคน / ออนไลน์สาธารณะ

ถ้าทำในสาธารณะสถาน / ต่อหน้าธารกำนัล หรือโพสต์ลงระบบที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ → โทษสูงสุด จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.4 ทำกับเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี

โทษหนักขึ้นอีก (กฎหมายกำหนดเพิ่มต่างหาก)

และที่ “คนทำงาน” ต้องรู้เพิ่มคือ...วรรค 1-3 เป็นความผิดอันยอมความได้ (ต้องเดินเรื่อง/ร้องทุกข์ตามเงื่อนไขเวลา) แต่กรณีเด็กจะถูกยกกระดืบเป็นอีกเรื่องหนึ่ง



3 จุดที่โยง “นายจ้าง-ลูกจ้าง” แบบตรงที่สุด: มาตรา 284/2

นี่คือประเด็นสำคัญสำหรับองค์กรครับ

มาตรา 284/2 ระบุว่า ถ้าการคุกคามทางเพศ เกิดจากการ “อาศัยอำนาจเหนือ” เพราะความสัมพันธ์ เช่น

- ผู้บังคับบัญชา
- นายจ้าง
- หรือผู้มีอำนาจเหนือในลักษณะอื่น

จะถูกลงโทษหนักขึ้น (เพดานโทษระดับ ไม่เกิน 3 ปี / ปรับไม่เกิน 60,000 / หรือทั้งจำทั้งปรับ)

แปลเป็นภาษาคนทำงาน: “เจ้านาย / หัวหน้า ทำโทษยิ่งเสียง” เพราะอำนาจสั่งงาน / ประเมิน / ต่อดำเนินการ / ปรับเงินเดือน = ทำให้ผู้เสียหาย “ซัดขึ้นยาก”

4 ที่หนักกว่าคดีทั่วไป: ศาลสั่ง “ห้ามยุ่ง/ห้ามเข้าใกล้” ได้ (284/3) และสั่งลบข้อมูลออนไลน์ได้ (284/4)

มาตรา 284/3 ศาลอาจสั่ง “ห้ามกระทำ/ห้ามรบกวน/ห้ามติดต่อ” ภายในเวลาที่กำหนด (ไม่เกิน 2 ปี) และถ้าฝ่าฝืนมีโทษเพิ่ม

มาตรา 284/4 ถ้าเป็นกรณีโพสต์/นำข้อมูลลามกเข้าสู่ระบบที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ ศาลสั่งให้ระงับการเผยแพร่/นำออกจากระบบ และลงโทษผู้ฝ่าฝืนได้

แปลว่า “คดีในองค์กร” ไม่ได้จบแค่ลงโทษอาญา แต่อาจกระทบงานจริง เช่น

- ถูกห้ามติดต่อเพื่อนร่วมงาน / ห้ามเข้าใกล้
- ต้องย้ายทีม / ย้ายกะ / เปลี่ยนหัวหน้างาน
- ต้องลบโพสต์ / ลบคอมเมนต์ / หยุดเผยแพร่ข้อมูล

จ้อง-มองซ้ำ ๆ

แซวสองแง่สองง่าม

โพสต์พาดพิงเชิงเพศ

ตื้อไม่เลิก

แลกเปลี่ยนผลประโยชน์

ส่งสติกเกอร์/มีม/คลิปสื่อทางเพศ

5 “ตัวอย่างในสถานประกอบการ” ที่เสี่ยงเข้า 284/1

ผมเพิ่มตัวอย่างให้ “จับต้องได้” สำหรับโรงงาน-ออฟฟิศ-ร้านค้า-งานภาคสนาม-งานออนไลน์ ครับ

5.1 โรงงาน/ไซต์งาน/คลังสินค้า

- จ้อง-มอง-สแกนร่างกาย ซ้ำ ๆ พร้อมทำท่าที่ล้อเลียนต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน
- พูดแซว “สองแง่สองง่าม” หน้าไลน์ผลิต / หน้ากะ เช่น “ใส่แบบนี้ทำเอาทำงานไม่ไหวเลยนะ”
- ส่งสติกเกอร์ / มีม / คลิปสื่อทางเพศ เข้าไลน์กลุ่มแผนกแล้วแท็กชื่อคนเดิมซ้ำ ๆ
- ตามประกบตอนเลิกกะ / ไปห้องน้ำ / เดินไปจอดรถแบบทำให้หวาดกลัว (Stalking)

5.2 ออฟฟิศ/สำนักงานใหญ่/งานบริการ

- หัวหน้าพูดเชิง “แลกเปลี่ยนผลประโยชน์” ว่า “ช่วยพินหน่อยเดี๋ยวพี่ช่วยเรื่องโปรโมต / ปรับเงินเดือน”
- DM ตอนดึก “ตื้อไม่เลิก” ทั้งที่ผู้รับปฏิเสธชัดเจน (ทำซ้ำ / ต่อเนื่อง = โทษหนักขึ้น)
- แซวรูปร่าง / เสื้อผ้า / สถานะความสัมพันธ์ต่อหน้าทีมจนอีกฝ่ายอับอาย (“ล้อเล่นเอง”) แต่ผู้ถูกกระทำไม่โอเค

5.3 งานออนไลน์/รีโมต/ไฮบริด

- เปิดกล้องประชุมแล้วพูด / ทำท่าทางส่อไปในทางเพศ หรือแคปภาพหน้าจอไปล้อในกลุ่ม
- โพสต์พาดพิงเชิงเพศในพื้นที่สาธารณะ (คอมเมนต์ / สตอรี่ / กลุ่มที่คนทั่วไปเข้าถึงได้) → เข้าข่ายวรรคที่โทษสูงสุด 3 ปีได้

5.4 ลูกจ้าง/ผู้รับเหมา/คนนอกองค์กร (ที่องค์กร “ห้ามมองข้าม”)

- ลูกจ้างพุดจาฉนวนลามพนักงานหน้าร้าน / แคชเชียร์ / พนักงานเสิร์ฟ องค์กรต้องมีมาตรการ “หยุด-กัน-รายงาน-คุ้มครอง” ไม่ใช่ปล่อยให้พนักงาน “ต้องทนเพราะยอดขาย”
- คนขนส่ง / ผู้รับเหมา / ซัพพลายเออร์ ส่งข้อความคุกคามให้พนักงานหญิงในบริษัท บริษัทควรมีช่องทางให้พนักงานร้องเรียน และแนวทางจัดการกับบุคคลภายนอกทันที



7 ลูกจ้างควรรู้: “เก็บหลักฐานอย่างมีสติ”

- เก็บแชต / ข้อความ / อีเมล / ภาพหน้าจอ (อย่าตัดต่อ)
- จดวันเวลา / พยาน / สถานที่
- แจ้ง HR / ช่องร้องเรียนที่องค์กรกำหนด (ให้มีบันทึก)
- ถ้าจำเป็นค่อยเดินเรื่องอาญา เพื่อความปลอดภัย / หยุดการคุกคามเร็วที่สุด

จากนี้ “คุกคามทางเพศ” ไม่ใช่เรื่องมารยาท / นิสัย / แค่แววอีกต่อไป แต่เป็นความผิดอาญาที่กระทบระบบบริหารคน | ความเสี่ยงคดี | ชื่อเสียงองค์กร | สุขภาพจิตพนักงานแบบเต็ม ๆ

หากองค์กรอยากได้ Policy, แบบฟอร์ม, SOP สอบสวน และ Workshop หัวหน้างาน / HR เพื่อ “ทำได้จริง” และลดความเสี่ยงคดี

ทักษะคุยกันได้ดีครับ (ในฐานะวิทยากร / หนายความสายกฎหมายแรงงาน)

© บทความโดย หนายใจ - อนุญาตให้แชร์ได้ (โปรดให้เครดิต/คงข้อความเดิม) ห้ามคัดลอก ทำซ้ำ ดัดแปลง เพื่อจัดทำผลงานใหม่หรือใช้เชิงพาณิชย์โดยไม่ได้รับอนุญาต

“คำพูด/พฤติกรรม” ที่เจอบ่อย (อ่านแล้วช็อกองค์กรได้เลย)

- “ขอจับหน้อยได้ไหม / ลูบไหล่หน่อย” (บางกรณีอาจกระทบไปเป็นอนาจารด้วย)
- “ไปต่อกันที่ห้อง / ที่รถได้ไหม” ทั้งที่ผู้ถูกขวนขวายปฏิเสธ
- ขอรูป / ส่งรูป / ขวนขวายแบบสื่อเรื่องเพศ
- “ถ้าไม่ทำ เกือบงานไม่ผ่านนะ” (ยิ่งเสี่ยงตาม 284/2 เพราะอาศัยอำนาจเหนือ)

6 นายจ้าง/เจ้าของกิจการควรทำอะไร “วันนี้” เพื่อกันกตและกันชื่อเสียง

1. ประกาศนโยบาย Anti-Sexual Harassment (Zero Tolerance) เขียนให้ชัด และใส่ตัวอย่าง “ต้องห้าม” ทั้งออฟไลน์ / ออนไลน์
2. ตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย 2-3 ช่องทาง เช่น HR และผู้บริหารอีกสาย และช่องทางลับ / อีเมลเฉพาะกิจ (กันปัญหา “ผู้ถูกกล่าวหาเป็นหัวหน้าโดยตรง”)
3. ตั้ง SOP การสอบสวนภายใน Timeline ชัด / ผู้สอบสวนเป็นกลาง / เก็บหลักฐาน / คุ้มครองพยาน
4. No Retaliation ห้ามกลั่นแกล้งผู้ร้องเรียน เช่น ลดกะ ลดชั่วโมง ย้ายลงโทษ ประเมินติดลบเพราะมาร้องเรียน
5. อบรมหัวหน้างานแบบเข้มข้น เพราะถ้าเป็น “ผู้บังคับบัญชา / นายจ้าง” ความเสี่ยงพุ่งตาม 284/2 เนื้อหาแนะนำ: คำพูดต้องห้าม / การสื่อสารที่ปลอดภัย / วิธีรับเรื่องร้องเรียน
6. มาตรการคนนอกองค์กร ลูกจ้าง / ผู้รับเหมา / ซัพพลายเออร์ คุกคามพนักงาน = ต้องมีแนวทางจัดการ (เตือน-แบน-แจ้งความ-คุ้มครองพนักงาน)