

ประเด็นกฎหมายที่นายจ้าง/HR ต้องรู้

▶ ความผิดฐาน “คุกคามทางเพศ” ◀

ตามประมวลกฎหมายอาญาที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2568



บทความโดย ทนายชุตเกียรติ เกตุชู “ทนายโจ”
บริษัท สำนักงานกฎหมายโจแอนด์ลิม จำกัด

ประมวลกฎหมายอาญาแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2568 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2568 โดยเพิ่มนิยาม “คุกคามทางเพศ” และกำหนดฐานความผิดเฉพาะตามมาตรา 284/1 ถึงมาตรา 284/4 ทำให้พฤติกรรมที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดฐานอนาจาร แต่เป็นการคุกคามด้วยคำพูด ท่าทาง การสื่อสาร หรือการติดตามรังควาน รวมถึงการกระทำในช่องทางออนไลน์ มีองค์ประกอบและโทษที่ชัดเจนขึ้น

ประเด็นที่กระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญคือ กรณี “อาศัยอำนาจเหนือ” ตามมาตรา 284/2 โดยเฉพาะเมื่อผู้กระทำเป็นหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจเหนือในความสัมพันธ์การทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับโครงสร้างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง และทำให้การวางระบบรับเรื่องร้องเรียน การคุ้มครองผู้เสียหายและพยาน ตลอดจนการสอบสวนภายในขององค์กร เป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างจริงจังมากกว่าที่เคย

หลักกฎหมายใหม่ที่ต้องทำความเข้าใจ

ประเด็นแรกที่ต้องครุ่นคิดให้ขึ้นใจคือ กฎหมายได้เพิ่มนิยาม “คุกคามทางเพศ” ไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 1 (นิยาม “คุกคามทางเพศ”) โดยครอบคลุมการกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทางวาจา การส่งเสียง ท่าทาง การติดต่อสื่อสาร การเฝ้าดู/ติดตามรังควาน (Stalking) ตลอดจนการกระทำผ่านคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ต้องเป็นการกระทำที่มี “ลักษณะส่อไปในทางเพศ” และ “น่าจะทำให้” ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือรู้สึกไม่ปลอดภัยทางเพศ

ไม่จำเป็นต้อง «เตะต้องร่างกาย» ก็อาจมีความรับผิดทางอาญาได้

ผลกระทบต่อองค์กรสำหรับนายจ้างและ HR ที่ต้องเข้าใจให้ชัด คือ “ไม่จำเป็นต้องเตะต้องร่างกาย” ก็อาจมีความรับผิดทางอาญาได้หากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมนั้นมีลักษณะส่อไปในทางเพศ และก่อผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ทำให้เดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือรู้สึกไม่ปลอดภัยทางเพศ



ประการถัดมา กฎหมายกำหนดฐานความผิดใหม่ในมาตรา 284/1 (ความผิดฐานคุกคามทางเพศ-กรณียังไม่เป็นอนาจาร) โดยวางโครงสร้างโทษแบบลำดับขั้นและมีเงื่อนไขสำคัญว่าเป็นกรณียังไม่ถึงขั้นความผิดฐานอนาจาร

- มาตรา 284/1 วรรคหนึ่ง กรณีทั่วไป โทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- มาตรา 284/1 วรรคสอง หากทำซ้ำ/ต่อเนื่อง จนผู้เสียหายใช้ชีวิตปกติไม่ได้ โทษเพิ่มเป็นจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- มาตรา 284/1 วรรคสาม หากเกิดในลักษณะสาธารณะ/ต่อหน้าธารกำนัล/หรือเผยแพร่ผ่านระบบที่ประชาชนเข้าถึงได้ โทษสูงสุดเป็นจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากเป็นกรณีผู้เสียหายเป็นเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี โทษหนักขึ้นเป็นจำคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

โดยหลัก วรรคหนึ่งถึงวรรคสามเป็นความผิดอันยอมความได้ (ในทางปฏิบัติจะเกี่ยวกับการร้องทุกข์/ถอนคำร้องทุกข์ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา)

ประเด็นที่กระทบต่อสถานประกอบการของนายจ้างมากที่สุด คือ บทเพิ่มโทษกรณีใช้อำนาจเหนือ ในมาตรา 284/2

(คุกคามทางเพศโดยอาศัยอำนาจเหนือ)

ประเด็นที่กระทบต่อสถานประกอบการของนายจ้างมากที่สุด คือบทเพิ่มโทษกรณีใช้อำนาจเหนือในมาตรา 284/2 (คุกคามทางเพศโดยอาศัยอำนาจเหนือ) หากผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชา/นายจ้าง/หรือผู้มีอำนาจเหนือในลักษณะอื่น โทษอยู่ที่ จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สาระสำคัญของมาตรานี้สะท้อนตรงกับความจริงในองค์กร เพราะลักษณะการทำงานนั้นเกี่ยวข้อง กล่าวคือ สั่งงาน-ประเมิน-ต่อสัญญา-ปรับเงินเดือน-ให้คุณให้โทษ ทำให้ผู้เสียหาย (ซึ่งเป็นลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา) ต้องทำตามโดยไม่ขัดขึ้นและทำให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและ/หรือพยานต้องทำอย่างเป็นระบบจริงจังไม่ปล่อยปละละเลยอีก

นอกจากนี้กฎหมายยังเพิ่มขอบเขตที่ทำให้เกิดคดีในองค์กรได้ง่ายขึ้น ผ่านคำสั่งศาล ได้แก่ มาตรา 284/3 (คำสั่งศาลห้ามกระทำห้ามรบกวน/ห้ามติดต่อ/ห้ามเข้าใกล้) ซึ่งศาลอาจสั่งได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และหากฝ่าฝืนมีโทษ และมาตรา 284/4 (คำสั่งศาลระงับการเผยแพร่/ให้นำออกจากระบบในบางกรณี) โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวกับการเผยแพร่สื่อลามกผ่านระบบที่คนทั่วไปเข้าถึงได้ ซึ่งในงานบุคคลขององค์กรย่อมเข้าใจได้ว่าจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ **ย้ายงาน-แยกทีม-ปรับสายบังคับบัญชา-จำกัดการติดต่อ** เพื่อให้การทำงานเดินต่อไปได้โดยไม่เสี่ยงฝ่าฝืนคำสั่งศาล

องค์กรไม่ควรมองว่าเป็น “เรื่องส่วนตัว”

หรือให้ผู้เสียหายไปแจ้งความเอง โดยองค์กรไม่จัดการ

เพราะความเสี่ยงไม่ได้จบแค่คดีอาญา

แต่ลามไปถึงข้อพิพาทแรงงาน ชื่อเสียง
และความเชื่อมั่นของพนักงานได้ทันที

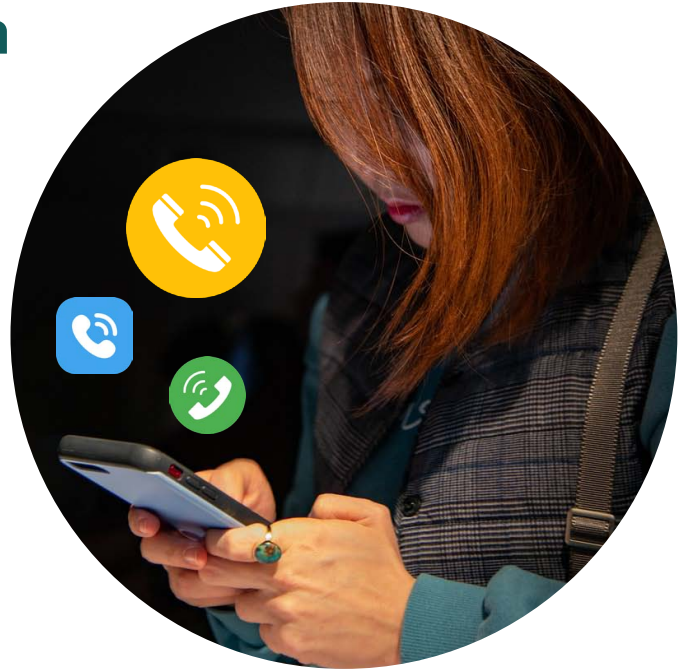
ความเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานที่องค์กร ต้องรับแรงดำเนินการให้มากกว่าการแค่พาลูกจ้างไปแจ้งความ

แม้กฎหมายอาญาจะกำหนด “ฐานความผิดและโทษ” ไว้ชัดเจนแล้ว แต่ในโลกการทำงาน องค์กรยังต้องเดินทางอีกชั้นหนึ่งตาม “กฎหมายแรงงาน” โดยเฉพาะ **มาตรา 16 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541** ที่ห้าม นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ล่วงเกิน คุกคาม หรือกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรานี้เป็นฐานสำคัญขององค์กรในเรื่องวินัย ความปลอดภัย และความเป็นธรรมในที่ทำงาน เพราะต่อให้คดีอาญาจะเดินหรือไม่เดิน องค์กรก็ยังมีหน้าที่ต้อง “จัดการภายใน” ให้เป็นระบบ เพื่อป้องกันเหตุซ้ำ ผู้คุมครองผู้เสียหาย และรักษามาตรฐานการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน

กล่าวคือเข้าใจได้ง่ายขึ้น ก็คือ **อาญา เน้นลงโทษผู้กระทำ แต่แรงงาน เน้นระบบคุ้มครองความปลอดภัย การสอบสวนที่เป็นธรรม และการเยียวยา**

ดังนั้นองค์กรไม่ควรมองว่าเป็น “เรื่องส่วนตัว” หรือให้ผู้เสียหายไปแจ้งความเองโดยองค์กรไม่จัดการ เพราะความเสี่ยงไม่ได้จบแค่คดีอาญา แต่ลามไปถึงข้อพิพาทแรงงาน ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นของพนักงานได้ทันที



บทสรุปสังกัย

กฎหมายใหม่ทำให้ “คุกคามทางเพศ” ในกรณีที่ยังไม่ถึงขั้นอาญา กลายเป็นความผิดอาญาที่มีองค์ประกอบและโทษชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะกรณี “อาศัยอำนาจเหนือ” ตามมาตรา 284/2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงสร้างการทำงานโดยตรง และเกิดขึ้นได้ง่ายในความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นนายจ้างและ HR ไม่ควรรอให้เรื่องบานปลายไปถึงขั้นแจ้งความหรือขึ้นศาลแล้วค่อยจัดการ แต่ควรเร่งวางระบบป้องกันและรับมือภายในองค์กรให้ครบตั้งแต่ต้น ตั้งแต่นโยบายที่ชัดเจน ช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงได้ SOP การสอบสวนที่เป็นธรรม มาตราการคุ้มครองและห้ามตอบโต้การอบรมหัวหน้างานเชิงลึก ไปจนถึงแนวทางจัดการบุคคลภายนอก