

กสม. ๒

รายงานผลการตรวจสอบ

การละเมิดสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๘๖ - ๘๘/๒๕๖๔

เรื่อง การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม อันเกี่ยวเนื่องกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพ กรณีกล่าวอ้างว่าบริษัทเอกชนให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน

คำร้องที่	[ ปกปิดชื่อ บริษัท ██████████ ]	ผู้ร้อง
๑๕๘/๒๕๖๑		ผู้ถูกร้อง
คำร้องที่	[ ปกปิดชื่อ บริษัท ██████████ ]	ผู้ร้อง
๑๖๐/๒๕๖๑		ผู้ถูกร้อง
คำร้องที่	[ ปกปิดชื่อ บริษัท ██████████ ]	ผู้ร้อง
๑๖๒/๒๕๖๑		ผู้ถูกร้อง

คำร้องทั้งสามคำร้องนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีในการรับเข้าทำงานซึ่งมีประเด็นร้องเรียนอย่างเดียวกัน จึงให้พิจารณารวมกัน โดยให้เรียกผู้ร้องตามคำร้องที่ ๑๕๘/๒๕๖๑ ว่า ผู้ร้องที่ ๑ เรียกผู้ร้องตามคำร้องที่ ๑๖๐/๒๕๖๑ ว่า ผู้ร้องที่ ๒ เรียกผู้ร้องตามคำร้องที่ ๑๖๒/๒๕๖๑ ว่า ผู้ร้องที่ ๓ เรียกผู้ถูกร้องตามคำร้องที่ ๑๕๘/๒๕๖๑ ว่า ผู้ถูกร้องที่ ๑ เรียกผู้ถูกร้องตามคำร้องที่ ๑๖๐/๒๕๖๑ ว่า ผู้ถูกร้องที่ ๒ และเรียกผู้ถูกร้องตามคำร้องที่ ๑๖๒/๒๕๖๑ ว่า ผู้ถูกร้องที่ ๓

๑. ความเป็นมา

๑.๑ ผู้ร้องที่ ๑ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามคำร้องที่ ๑๕๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ กล่าวอ้างว่า ผู้ร้องที่ ๑ ได้สมัครงานกับบริษัทผู้ถูกร้องที่ ๑ ซึ่งประกอบกิจการด้านที่พักและบริการ โดยผ่านขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้ถูกร้องที่ ๑ แจ้งให้ผู้ร้องที่ ๑ นำเอกสารรายการตรวจสุขภาพไปตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานซึ่งระบุถึงการตรวจหาเชื้อเอชไอวีด้วย ผู้ร้องที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีได้ข้อมูลและทราบว่าคุณถูกร้องที่ ๑ มีนโยบายไม่รับผู้ติดเชื้อเอชไอวี...

เอชไอวีเข้าทำงาน จึงปฏิเสธการตรวจสุขภาพดังกล่าวและตอบปฏิเสธการเข้าร่วมงานกับผู้ร้องที่ ๑ เนื่องจากเห็นว่าเป็นนโยบายที่กระทบสิทธิการเข้าทำงานของผู้ติดเชื้อเอชไอวี และประสงค์ให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ งดเว้นการตรวจหาเชื้อเอชไอวี จึงขอให้ตรวจสอบ

๑.๒ ผู้ร้องที่ ๒ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามคำร้องที่ ๑๖๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ กล่าวอ้างว่า ผู้ร้องที่ ๒ ได้สมัครงานกับบริษัทผู้ร้องที่ ๒ ซึ่งประกอบกิจการด้านรับจ้างบริหารพื้นที่เช่า โดยผ่านขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์เรียบร้อยและเริ่มงานเป็นเวลากว่าเดือนครึ่งแล้ว แต่ฝ่ายบุคคลของผู้ร้องที่ ๒ ได้มีเอกสารให้ผู้ร้องที่ ๒ ไปตรวจสุขภาพซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาในขั้นตอนการผ่านการทดลองงาน โดยให้มีการตรวจหาเชื้อเอชไอวีในรายการตรวจสุขภาพและให้พนักงานที่เข้ารับการตรวจสุขภาพทุกคนลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงความยินยอมตรวจสุขภาพดังกล่าว ผู้ร้องที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีเห็นว่านโยบายของผู้ร้องที่ ๒ ไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้ร้องที่ ๒ มีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างซึ่งจะทำให้ผู้ร้องที่ ๒ ได้รับความเดือดร้อนเสียหายเนื่องจากลาออกจากบริษัทเดิมโดยไม่รับโบนัสเพื่อเข้าทำงานในบริษัทผู้ร้องที่ ๒ จึงขอให้ตรวจสอบ

๑.๓ ผู้ร้องที่ ๓ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามคำร้องที่ ๑๖๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ กล่าวอ้างว่า ผู้ร้องที่ ๓ ได้สมัครงานกับบริษัทผู้ร้องที่ ๓ ซึ่งประกอบกิจการด้านห้างสรรพสินค้า ในตำแหน่งพนักงานเก็บเงิน โดยผ่านขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้ร้องที่ ๓ ได้มีเอกสารให้ผู้ร้องที่ ๓ ไปตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน โดยไม่ได้ระบุรายการการตรวจสุขภาพหรือให้ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมการตรวจสุขภาพแต่อย่างใด หลังจากผู้ร้องที่ ๓ ไปตรวจสุขภาพได้ ๕ วัน สถานพยาบาลได้แจ้งให้ตรวจเลือดเพิ่มเติม โดยมีเอกสารให้ลงลายมือชื่อ ซึ่งผู้ร้องที่ ๓ ไม่สามารถอ่านรายละเอียดได้ทัน เมื่อผู้ร้องที่ ๓ นำผลการตรวจสุขภาพไปยื่นต่อฝ่ายบุคคลของผู้ร้องที่ ๓ เพื่อจะได้ตกลงลงนามในสัญญาจ้าง ฝ่ายบุคคลได้โทรศัพท์ไปสถานพยาบาลที่ทำการตรวจสุขภาพแล้วแจ้งแก่ผู้ร้องที่ ๓ ว่าผลการตรวจไม่ชัดเจน ไม่สามารถติดต่อทางสถานพยาบาลได้ จึงขอเลื่อนการลงนามในสัญญาจ้างงานไปก่อน ผู้ร้องที่ ๓ เห็นว่าการที่ผู้ร้องที่ ๓ ไม่แจ้งให้ผู้สมัครงานทราบเงื่อนไขตรวจสุขภาพและไม่ได้ให้ผู้สมัครงานให้ความยินยอมที่จะตรวจสุขภาพนั้น มีความไม่เหมาะสม อีกทั้งตำแหน่งที่ผู้ร้องที่ ๓ สมัครงานนั้นไม่ได้มีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อเอชไอวีแต่อย่างใด จึงไม่สมควรให้มีการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนเริ่มงาน หรือไม่สมควรที่จะปฏิเสธรับผู้ติดเชื้อเอชไอวีเข้าทำงานหรือเลิกจ้างผู้ติดเชื้อเอชไอวี เนื่องจากเป็นการลิดรอนสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพและเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี จึงขอให้ตรวจสอบ

/๒. การพิจารณา...



## ๒. การพิจารณาคำร้องเบื้องต้น

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้พิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเห็นว่า กรณีตามที่ผู้ร้องทั้งสามกล่าวอ้างเป็นประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม อันเกี่ยวเนื่องกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ซึ่งอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖

## ๓. การตรวจสอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบตามหน้าที่และอำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๖๑ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้พิจารณาจากการชี้แจงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ดังต่อไปนี้

- ๑) รายการตรวจสอบสุขภาพของผู้ถูกร้องที่ ๑ ไม่ปรากฏวัน เดือน ปี
- ๒) รายการตรวจสอบสุขภาพของผู้ถูกร้องที่ ๒ ไม่ปรากฏวัน เดือน ปี
- ๓) หนังสือแสดงความยินยอมตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานของผู้ถูกร้องที่ ๒ ไม่ปรากฏวัน เดือน ปี
- ๔) หนังสือทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ร้องที่ ๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๕) หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๖) หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๓ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๗) หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๑ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๘) รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่ ๓ - ๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒
- ๙) หนังสือทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ร้องที่ ๒ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๑๐) หนังสือทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ร้องที่ ๓ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ถึงพนักงานเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

/๑๑) บันทึก...



๑๑) บันทึกข้อความ สอบถามข้อเท็จจริงทางโทรศัพท์ ตามบันทึกข้อความ ส่วนราชการ สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ๖ ที่ สม ๐๐๐๓.๐๖ /พิเศษ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง บันทึกการโทรศัพท์กับฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องที่ ๓

#### ๔. ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้พิจารณาคำร้อง ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง ฝ่ายผู้ถูกร้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทบัญญัติของกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังเบื้องต้นได้ว่า ผู้ถูกร้องทั้งสามเป็นบริษัทเอกชนที่มีนโยบายตรวจสอบสภาพพร้อมทั้งตรวจหาเชื้อเอชไอวี ก่อนรับบุคคลเข้าทำงานในทุกตำแหน่ง โดยให้เหตุผลในลักษณะเดียวกันว่า เป็นการตรวจโดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างของผู้ถูกร้องทั้งสามเข้ารับการรักษาก่อนให้ถูกต้องตามหลักสุขอนามัย เพื่อประโยชน์ส่วนตนของลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน โดยผลการตรวจสุขภาพจะไม่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาเข้าทำงานหรือสิ้นสุดการทำงานแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม กรณีตามคำร้องทั้งสามมีความแตกต่างในการแจ้งผู้ร้องทั้งสามเกี่ยวกับนโยบายตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับบุคคลเข้าทำงาน โดยกรณีของผู้ร้องที่ ๑ เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจากผู้ถูกร้องที่ ๑ ให้ทราบถึงรายละเอียดและการลงลายมือชื่อให้ความยินยอมในการตรวจสุขภาพอย่างชัดเจนก่อนการเริ่มงาน โดยผู้ร้องที่ ๑ ปฏิเสธการตรวจสุขภาพและปฏิเสธการร่วมงานกับผู้ถูกร้องที่ ๑ ส่วนกรณีของผู้ร้องที่ ๒ เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจากผู้ถูกร้องที่ ๒ ให้ทราบถึงรายละเอียดและการลงลายมือชื่อให้ความยินยอมในการตรวจสุขภาพอย่างชัดเจน แต่ได้มีการแจ้งหลังจากผู้ร้องที่ ๒ ได้เข้าทำงานมาเป็นระยะเวลากว่า ๔ เดือนแล้ว<sup>๑</sup> และกรณีของผู้ถูกร้องที่ ๓ นั้น เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจากฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องที่ ๓ ถึงการตรวจสุขภาพทางวาจาเท่านั้น โดยไม่แจ้งรายละเอียดให้ชัดเจน ซึ่งผู้ร้องที่ ๓ ได้รับทราบถึงการตรวจหาเชื้อเอชไอวีจากทางสถานพยาบาลและได้ให้ความยินยอมต่อการตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงานในภายหลัง และเมื่อถึงกำหนดวันนัดหมายลงนามสัญญาว่าจ้างงานในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องที่ ๓ ได้ขอเลื่อนเวลาเรียกเข้าทำงานออกไป จนถึงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ก็ยังไม่มี การเรียกตัวผู้ร้องที่ ๓ ให้เข้าทำงานแต่อย่างใด

กรณีนี้จึงมีปัญหาค่าที่ต้องพิจารณาว่า การที่ผู้ถูกร้องทั้งสามดำเนินการให้มีการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนหรือหลังเข้าทำงาน โดยจะมีการแจ้งให้ผู้ร้องทั้งสามทราบก่อนหรือไม่ก็ตาม ถือว่าผู้ถูกร้องทั้งสาม กระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้ร้องทั้งสามหรือไม่

พิจารณาแล้วเห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่งและวรรคสาม<sup>๒</sup> ได้กำหนดว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่าง

ในสภาพ...

<sup>๑</sup> นับถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

<sup>๒</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

ในสภาพทางกายหรือสุขภาพจะกระทำไม่ได้ กรณีตามคำร้องทั้งสามนี้ จึงเป็นการที่ผู้ถูกร้องทั้งสาม ดำเนินการให้มีการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนและหลังเข้าทำงาน แม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลที่มาสมัครงานกับผู้ถูกร้องทั้งสามทราบถึงสถานะทางสุขภาพของตนเอง และเพื่อเอื้อต่อการดูแลสุขภาพของผู้สมัครที่เป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีเป็นประการสำคัญ โดยผู้ถูกร้องทั้งสามได้ออกค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงานให้แก่ผู้ที่ผ่านการสัมภาษณ์งานทุกคนอย่างเท่าเทียม และจะไม่ใช้ปัจจัยในการติดเชื้อเอชไอวีมาเป็นเหตุแห่งการปฏิเสธผู้สมัครงานแต่อย่างใด

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า การกระทำของผู้ถูกร้องทั้งสามมีเหตุผลแห่งการให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวีและการปฏิบัติต่อผู้ร้องทั้งสามภายหลังจากการตรวจหาเชื้อเอชไอวีที่แตกต่างกัน โดยในกรณีของผู้ถูกร้องที่ ๑ มีวัตถุประสงค์ของการตรวจหาเชื้อเอชไอวีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ส่วนกรณีของผู้ถูกร้องที่ ๒ ได้นำผลการตรวจสุขภาพมาใช้ร่วมกับการประเมินการผ่านทดลองงานของผู้ร้องที่ ๒ และกรณีผู้ถูกร้องที่ ๓ ได้นำผลการตรวจสุขภาพดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาการเรียกเข้าทำงานของผู้ร้องที่ ๓ โดยตรง ซึ่งมีผลให้เลื่อนการรับเข้าทำงานออกไปอย่างไม่มีกำหนด ทำให้เห็นได้ว่าการกระทำของผู้ถูกร้องทั้งสามนั้นมีการกระทำที่นำเหตุแห่งสุขภาพอันได้แก่การเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาต่อการรับเข้าทำงานและการผ่านการทดลองงานโดยทางตรงและทางอ้อม แม้ผู้ร้องที่ ๒ จะได้รับเข้าทำงานและผ่านการทดลองงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็ตาม แต่การกระทำเช่นว่าทำให้ผู้ร้องที่ ๑ ตัดสินใจที่จะไม่เข้าสู่กระบวนการตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงาน และปฏิเสธตำแหน่งงาน เนื่องจากทราบว่าผู้ถูกร้องที่ ๑ มีนโยบายไม่รับพิจารณาผู้ติดเชื้อเอชไอวีเข้าทำงาน และผู้ร้องที่ ๓ ที่ถูกประวิงเวลาการรับเข้าทำงานเนื่องจากเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวี ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากตำแหน่งงานที่ผู้ร้องทั้งสามได้ยื่นสมัครงานนั้น พบว่าผู้ร้องทั้งสามยื่นสมัครงานในตำแหน่งด้านบัญชีและด้านการให้บริการในห้างสรรพสินค้า ซึ่งไม่ได้มีการเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอันมีความเสี่ยงที่จะแพร่เชื้อเอชไอวีได้ เนื่องจากมนุษย์สามารถติดเชื้อเอชไอวีผ่าน ๓ ช่องทาง ได้แก่ ทางการมีเพศสัมพันธ์ ทางการใช้เข็มฉีดยา และทางการได้รับเลือด เท่านั้น<sup>๓</sup>

/ด้วยเหตุนี้...

มาตรา ๒๗ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ฯลฯ

ฯลฯ

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

ฯลฯ

ฯลฯ

<sup>๓</sup> จากความเห็นของ ██████████ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุข (สาธารณสุข) ต่อรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่ ๓ - ๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

ด้วยเหตุนี้ นโยบายการบังคับตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงานดังกล่าว จึงส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อคุณพินิจของสถานประกอบการในการรับเข้าทำงาน อันถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยปัจจัยทางด้านสภาพทางกายและสุขภาพ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่งและวรรคสาม อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงสิทธิในการทำงาน ตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) ในข้อ ๖ ข้อย่อย ๑<sup>๔</sup> ประกอบข้อ ๒ ข้อย่อย ๒<sup>๕</sup> ที่มีการกำหนดหน้าที่ของรัฐภาคีแห่งกติการะหว่างประเทศฉบับนี้ว่ามีพันธะที่จะต้องรับประกันถึงการมีอยู่ ถึงสิทธิในการทำงานดังกล่าว ซึ่งการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุทางสุขภาพ อันรวมถึงผู้ติดเชื้อเอชไอวีและ ผู้ป่วยเอดส์นั้น คณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้มีความเห็นตามปรากฏใน ความเห็นทั่วไปหมายเลข ๑๘: สิทธิในการทำงาน (General Comment No. 18 – The Right to Work: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) เป็นการจำกัดการเข้าถึงสิทธิในการทำงาน (Accessibility to the Right to Work) โดยการเลือกปฏิบัติ ด้านสุขภาพอันรวมถึงผู้ติดเชื้อเอชไอวีและหรือผู้ป่วยเอดส์<sup>๖</sup> ด้วยเหตุดังกล่าว นโยบายการตรวจหาเชื้อ เอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน หรือการตรวจหาเชื้อเอชไอวีต่อบุคลากรในสถานประกอบการ ถือเป็นนโยบาย ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และถือเป็นการเลือกปฏิบัติภายใต้ข้อบัญญัติของกติการะหว่างประเทศว่าด้วย สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

นอกจากนี้ มาตรการดังกล่าวยังขัดต่อหลักการเลือกปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งประเทศไทยนั้นมีสถานะเป็นรัฐภาคี ของทั้งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม<sup>๗</sup> และอนุสัญญาองค์การ /แรงงาน...

<sup>๔</sup> กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข้อ ๖ ข้อย่อย ๑ รัฐภาคีแห่งกติกาฯ รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหา เลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้

<sup>๕</sup> ข้อ ๒ ข้อย่อย ๒ รัฐภาคีแห่งกติกาฯ รับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้โดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคม ดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น

<sup>๖</sup> ความเห็นทั่วไปที่ ๑๘ (General Comment No. 18 – the Right to Work) โดยคณะกรรมการ สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม, ย่อหน้าที่ ๑๒ (ข) (๑)

<sup>๗</sup> ประเทศไทยได้เข้าภาคยานุวัติเมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๔๒ และได้มีผลบังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

แรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ<sup>๘๘</sup> จึงทำให้ประเทศไทยในฐานะรัฐภาคีย่อมมีหน้าที่ที่ต้องยอมรับข้อกำหนดและหลักต้นนโยบายเพื่อสนับสนุนสิทธิแรงงานโดยอาศัยพื้นฐานการเคารพต่อสิทธิของบุคคลและมุ่งเน้นการจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งประการทั้งปวง<sup>๘๙</sup> อีกทั้งนโยบายการบังคับตรวจสอบเลือดก่อนรับเข้าทำงาน ยังขัดต่อแนวปฏิบัติเรื่องโรคเอดส์ในโลกแห่งการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ ๘.๑ ซึ่งวางแนวปฏิบัติไว้ว่าไม่ควรมีการตรวจหาเชื้อเอดส์<sup>๙๐</sup> ในกระบวนการสรรหาบุคคลหรือในการต่ออายุการจ้างงาน การตรวจสุขภาพร่างกายใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการตรวจก่อนจ้างงานหรือการตรวจร่างกายตามปกติของลูกจ้าง ก็ไม่ควรมีข้อบังคับให้ตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวีร่วมด้วย อันสอดคล้องกับหลักการตามคู่มือด้านเอชไอวีและสิทธิมนุษยชนสำหรับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่จัดทำโดยโครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ ซึ่งวางหลักการว่ามาตรการดังกล่าวถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีโดยตรง<sup>๙๑</sup>

แม้ผู้ถูกร้องทั้งสามจะให้เหตุผลถึงการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานว่ากระทำไปด้วยเจตนาดีเพื่อมุ่งให้ลูกจ้างที่เป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีรับรู้แนวทางการดูแลตัวเอง แต่วิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลและการอยู่ร่วมกันของผู้ติดเชื้อเอชไอวีนั้น เป็นแนวทางที่นายจ้างพึงต้องจัดการฝึกอบรมแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการอย่างเท่าเทียมกัน ตามแนวปฏิบัติเรื่องโรคเอดส์ในโลกแห่งการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อ ๗ ซึ่งสมควรเป็นหลักสูตรพื้นฐานแก่บุคคลทุกคนได้เรียนรู้โดยไม่คำนึงว่าบุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีหรือไม่ อีกทั้งการกำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสัมภาษณ์งานเข้ารับการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนเริ่มงานจึงเป็นมาตรการที่เกินความจำเป็นต่อตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุแห่งการมีเชื้อเอชไอวีได้ ดังเห็นได้จากการกระทำของผู้ถูกร้องที่ ๓ ที่ประวิงเวลาการรับเข้าทำงานต่อผู้ร้องที่ ๓ ด้วยเหตุเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวี

อย่างไรก็ตาม จากหนังสือร้องเรียนของผู้ร้องที่ ๓ มีการกล่าวอ้างว่าผู้ถูกร้องที่ ๓ ไม่แจ้งนโยบายการตรวจสุขภาพและรายการการตรวจสุขภาพเพื่อหาเชื้อเอชไอวีอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้ร้องที่ ๓ นั้น เมื่อพิจารณาแนวทางการบังคับตรวจหาเชื้อเอชไอวีประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ จะพบว่า ผลการตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงาน อันรวมถึงผลการตรวจหาเชื้อ

/เอชไอวี...

<sup>๘๘</sup> ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และได้มีผลบังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑

<sup>๘๙</sup> ความเห็นทั่วไปหมายเลข ๑๘ (General Comment No. 18) โดยคณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม, ย่อหน้าที่ ๑๒ (ข) (๑) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๑๑, ข้อ ๒

<sup>๙๐</sup> ในแนวปฏิบัติเรื่องโรคเอดส์แห่งการทำงานนั้น ใช้คำว่าผู้ติดเชื้อเอดส์ เนื่องจากเป็นแนวปฏิบัติที่ได้เขียนขึ้นในปี ๒๕๔๕ โดยผู้ติดเชื้อเอดส์ตามนิยามในแนวปฏิบัตินี้ มีความหมายเดียวกันกับผู้ติดเชื้อเอชไอวี

<sup>๙๑</sup> UNAIDS, *Handbook on HIV and Human Rights for National Human Rights Institutions*, (๒๕๕๐), หน้า ๙.

เอชไอวีนั้น ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล โดยสถานประกอบการของผู้สมัครเข้าทำงาน ถือเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้อง และหรือนายจ้างนั้น ถือเป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตาม นิยามในพระราชบัญญัติฉบับนี้<sup>๑๒</sup> ทำให้การดำเนินการในการคุ้มครองข้อมูลผลการตรวจสุขภาพ ก่อนการรับเข้าทำงาน รวมถึงกระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ เมื่อพิจารณามาตรา ๑๙ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒<sup>๑๓</sup> ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญโดยวางหลักว่า ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของ ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือ กฎหมายอื่นบัญญัติให้กระทำได้ โดยการขอความยินยอมนั้นต้องทำโดยชัดแจ้ง และต้องแจ้งวัตถุประสงค์ ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลด้วย รวมถึงต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระของ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการให้ความยินยอมดังกล่าวด้วย โดยแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ จะยังไม่มีผลใช้บังคับอย่างเต็มรูปแบบ แต่แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ทางนิตินโยบายที่มุ่งคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ เมื่อนำนโยบายการตรวจสุขภาพก่อนรับเข้าทำงานของสถานประกอบการและนายจ้าง มาพิจารณาร่วมกับมาตรา ๒๖<sup>๑๔</sup> ของพระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นบทบัญญัติ /เกี่ยวกับ...

<sup>๑๒</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ

“ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการ เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

“ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล” หมายความว่า บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ บุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งดำเนินการ ดังกล่าวไม่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

ฯลฯ

ฯลฯ

<sup>๑๓</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๙ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมาย อื่นบัญญัติให้กระทำได้

ฯลฯ

ฯลฯ

<sup>๑๔</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๒๖ ห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน

เกี่ยวกับข้อห้ามในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีหลักการว่าห้ามการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อพิจารณาเงื่อนไขที่อนุญาตให้มีการจัดเก็บข้อมูลได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการคุ้มครองแรงงาน จะเป็นกรณีที่มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ (ก) เวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ (ข) ประโยชน์สาธารณะด้านการสาธารณสุข เช่น การป้องกันด้านสุขภาพจากโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดที่อาจติดต่อหรือแพร่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือ (ค) การคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งต้องจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล จากข้อเท็จจริงเห็นว่า การตรวจสอบสุขภาพก่อนรับเข้าทำงานนั้น ถือเป็นข้อมูลทางสุขภาพตามมาตรา ๑๖๖ นั้น หากการเก็บข้อมูลดังกล่าวเป็นการเก็บข้อมูลเพื่องานที่ไม่มีผลต่อความปลอดภัย อันอาจเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อเอชไอวีได้โดยตรง ย่อมไม่เข้าองค์ประกอบที่จะกระทำได้โดยปราศจากความยินยอมโดยชัดแจ้งจากบุคคลดังกล่าวนี้ได้

เมื่อพิจารณาถึงนิยามของความยินยอมโดยชัดแจ้งนั้น พบว่าในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้กำหนดนิยามของความยินยอมโดยชัดแจ้งไว้เป็นการเฉพาะ แต่หลักการ / ดังกล่าว...

ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใด ซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่

๑) ๑) ๑)

๑) ๑) ๑)

(๕) เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ

(ก) เวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ การให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคม การรักษาทางการแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพ หรือระบบและการให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่ใช่การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้เป็นความลับตามกฎหมาย ต้องเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์

(ข) ประโยชน์สาธารณะด้านการสาธารณสุข เช่น การป้องกันด้านสุขภาพจากโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดที่อาจติดต่อหรือแพร่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือการควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพของยา เวชภัณฑ์ หรือเครื่องมือแพทย์ ซึ่งได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมและเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลตามหน้าที่หรือตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

(ค) การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิตามกฎหมาย การคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ หรือการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติตามสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๑) ๑) ๑)

๑) ๑) ๑)

ดังกล่าวปรากฏแทรกอยู่ในหลักการการแสดงเจตนาเข้าทำนิติกรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์<sup>๓๔</sup> เมื่อบุคคลที่แสดงเจตนาเข้าทำนิติกรรมไม่ได้ให้ความยินยอมโดยชัดแจ้ง อาจใช้เป็นเหตุในการบอกล้างนิติกรรมดังกล่าวได้ แต่อย่างไรก็ตาม จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการฟ้องบอกเลิกสัญญาโดยอ้างเหตุว่าได้เข้าทำนิติกรรมโดยอยู่ในภาวะจำยอมที่ไม่อาจปฏิเสธได้ พบว่าศาลได้ตัดสินโดยพิจารณาว่าการแสดงเจตนาเข้าทำนิติกรรมโดยชัดแจ้งนั้นเพียงพอแล้ว และไม่ได้หยิบเหตุที่อาจทำให้ผู้เข้าทำนิติกรรมอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำนิติกรรมมาพิจารณา ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๙๐/๒๕๕๒ และ ๖๑๖๕/๒๕๕๒ จึงอนุมานได้ว่ากฎหมายไทยตีความความยินยอมโดยชัดแจ้งโดยอาศัยเพียงรูปแบบการแสดงเจตนาเข้าผูกพันตามหลักนิติกรรม และกำหนดข้อยกเว้นไว้ตามที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม หลักความยินยอมโดยชัดแจ้งของประเทศไทยนั้นยังมีความแตกต่างจากแนวทางตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation : GDPR) ซึ่งกำหนดให้ “ความยินยอม” (Consent) จากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นไปตามหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ ความยินยอมต้องเกิดขึ้นโดยอิสระ (Freely Given) ซึ่งทำให้การยินยอมของผู้สมัครเข้าทำงานจำต้องให้ความยินยอมโดยปราศจากทางเลือกในการตัดสินใจ และอยู่ภายใต้อำนาจกดดัน หรืออยู่ในสถานะความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง (Imbalance) เพราะผู้สมัครเข้าทำงานไม่อยู่ในฐานะที่ จะต่อรองกับสถานประกอบการหรือนายจ้างในการปฏิเสธการตรวจร่างกายได้ อันทำให้การแสดงออกซึ่งความยินยอมดังกล่าวไม่ถือเป็นความยินยอมโดยอิสระอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่คณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมวินิจฉัยว่านโยบายการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน หรือการตรวจหาเชื้อเอชไอวีต่อบุคลากรในสถานประกอบการ ถือเป็นนโยบายที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และถือเป็นการเลือกปฏิบัติตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ด้วยเหตุผลทั้งหมดดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น การกระทำของผู้ถูกร้องทั้งสามในการดำเนินการให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานจึงมีการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี และไม่สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๑๑ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการยุติปัญหาเอดส์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๓ แนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ประกาศกระทรวง  
/แรงงาน...

<sup>๓๔</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๒ ลักษณะที่ ๔ นิติกรรม หมวด ๒ การแสดงเจตนา มาตรา ๑๕๔ - ๑๗๑

แรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ การจัดทำมาตรการบริหารจัดการเอดส์ในสถานประกอบการ (AIDs – Response Standard Organization: ASO Thailand) รวมถึงมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ที่เห็นชอบในหลักเกณฑ์การให้โอกาสผู้ติดเชื้อเอดส์ คนพิการ และผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดเข้าทำงาน หรือรับเข้าศึกษาต่อในหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นไปตามนโยบายในการสร้างเสริมความเป็นธรรมในสังคมในเรื่องสิทธิ โอกาส และความเสมอภาคก็ตาม รวมถึงการที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเคยได้มีการเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง<sup>๑๖</sup> แต่ยังไม่ปรากฏให้เห็นปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีต่อการประกอบอาชีพอยู่ ซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติในระดับกฎหมายและนโยบาย และการเลือกปฏิบัติระดับสถาบันเอกชน ทำให้เห็นปัญหาการบังคับใช้แนวปฏิบัติดังกล่าวว่าไม่สามารถบังคับใช้ต่อหน่วยงานเอกชนได้และไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีได้อย่างแท้จริง เนื่องจากยังพบปัญหาในลักษณะดังกล่าวต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังไม่มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่จะสามารถบังคับหน่วยงานและสถานประกอบการเอกชนไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีอย่างเป็นการเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ แม้ผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานเอกชนที่เป็นผู้ถูกร้องมีแนวโน้มที่จะดำเนินการแก้ไขกฎระเบียบภายในตามข้อเสนอแนะ อันเป็นการดำเนินการในลักษณะรายกรณีไป มากกว่าจะมีการดำเนินการแก้ไขภาพรวมที่จะบังคับใช้ได้เป็นการทั่วไป อันทำให้สมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิแรงงานของผู้ติดเชื้อเอชไอวีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องตามที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาการชี้แจงจากผู้ถูกร้องทั้งสามที่ได้กล่าวอ้างว่าได้มีนโยบายการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างที่เป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีสามารถดูแลตัวเองและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานนั้น ทำให้เห็นว่านายจ้างและสถานประกอบการที่มีนโยบายการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานมีความเข้าใจต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่คลาดเคลื่อนอยู่มาก เพราะแม้ในปัจจุบันจะยังไม่มียาที่สามารถรักษาผู้ติดเชื้อเอชไอวีให้หายขาดได้ แต่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่

/รับประทาน...

<sup>๑๖</sup> รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๓๐๕ - ๓๐๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๐

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๓ - ๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๒

รับประทานยาต้านไวรัสอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะสามารถมีสุขภาพแข็งแรง และสามารถใช้ชีวิตได้  
 ดังเช่นคนปกติ อีกทั้งผู้ติดเชื้อเอชไอวีสามารถได้รับยาต้านไวรัสเอชไอวีที่อยู่ในบัญชียาหลักแห่งชาติ  
 และได้รับการชดเชยค่ารักษาทั้งในสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สิทธิประกันสังคม และสิทธิสวัสดิการ  
 ราชการทั้งสามกรณี อันจะไม่กระทบถึงภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะต้องจ่าย  
 ค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้างแต่อย่างใด<sup>๑๓๖</sup> และไม่กระทบถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ติดเชื้อ  
 เอชไอวีในการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นสมควรต้องมีมาตรการทางสังคมเข้ามาสนับสนุนการสร้างความสำเร็จ  
 ที่ถูกต้องต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี โดยยึดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีตามแนวปฏิบัติ  
 เรื่องโรคเอดส์ในโลกแห่งการทำงานโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ<sup>๑๓๗</sup> และเห็นควรสนับสนุนส่งเสริมให้  
 นายจ้างและสถานประกอบการที่เป็นภาคธุรกิจเข้าใจถึงความจำเป็นต่อการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนของ  
 ลูกจ้างทั้งที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญหรือบัญญัติในพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นรัฐภาคี อันถือ  
 เป็นความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและ  
 สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

นอกจากนี้ จากประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์  
 ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่ได้ระบุถึงแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างใน  
 การส่งเสริมสิทธิในการรักษาความลับส่วนบุคคลและระบบการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่  
 เป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีและลูกจ้างที่เป็นผู้ป่วยเอดส์ และในการส่งเสริมให้มีการตรวจเลือดเพื่อหาการติดเชื้อ  
 เอชไอวีด้วยความสมัครใจและเป็นความลับ<sup>๑๓๘</sup> อย่างไรก็ตาม ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าว  
 ไม่ได้มี...

<sup>๑๓๖</sup> สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์, 'สิทธิประโยชน์การบริการผู้ติดเชื้อเอชไอวีและ  
 ผู้ป่วยเอดส์ในหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า' อ้างอิงจาก <http://aidssti.ddc.moph.go.th/contents/view/222>

<sup>๑๓๗</sup> สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO), 'แนวปฏิบัติเรื่องโรค  
 เอดส์ในโลกแห่งการทำงาน' (๒๕๔๕), หมวดที่ ๕ - ๗.

<sup>๑๓๘</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่  
 ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ให้นายจ้างจัดให้มีการคุ้มครองและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบกิจการอย่างเท่าเทียมกัน  
 และจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนทำงานและผู้สมัครงาน ลูกจ้างผู้ติดเชื้อเอชไอวี ลูกจ้างผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ได้รับ  
 ผลกระทบจากเอดส์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๓) ส่งเสริมสิทธิในการรักษาความลับส่วนบุคคลและจัดให้มีระบบการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างผู้ติดเชื้อ  
 เอชไอวีและลูกจ้างผู้ป่วยเอดส์

ฯลฯ

ข้อ ๓ ให้นายจ้างดำเนินการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อเอชไอวีและเอดส์ รวมถึงลดผลกระทบจากการติดเชื้อ  
 เอชไอวีและเอดส์และโรคฉวยโอกาสในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

ฯลฯ

ไม่ได้มีการระบุมাত্রการในการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่สมัครใจตรวจเลือดอาจรั่วไหลได้ จึงเห็นสมควรกำหนดมาตรการการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มรูปแบบในปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ด้วยเหตุนี้ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเป็นการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนในประเด็นดังกล่าว จึงเห็นควรเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อผู้ถูกร้องทั้งสาม คณะรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) และ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๑) และ (๓) เพื่อดำเนินการต่อไป

#### **๕. มาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง**

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นควรเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนต่อผู้ถูกร้องทั้งสาม คณะรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) และ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๑) และ (๓) ดังนี้

##### **๕.๑ มาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน**

ผู้ถูกร้องทั้งสาม ควรพิจารณายกเลิกนโยบายการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน ในทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการตามแนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรค ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ รวมทั้งการจัดทำ

/มาตรฐาน...

(๒) ส่งเสริมการตรวจเลือดเพื่อหาการติดเชื้อเอชไอวีด้วยความสมัครใจและเป็นความลับ โดยให้มีการให้ข้อมูลและคำปรึกษาทั้งก่อนและหลังการตรวจเลือด เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านอารมณ์และจิตใจ

มาตรฐานการบริหารจัดการเอดส์ในสถานประกอบการ โดยควรดำเนินการภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานฉบับนี้

### ๕.๒ ข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบกิจการเอกชนดำเนินการตามแนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เรียกร้องให้มีการยกเลิกการตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน และกำหนดแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีและหรือผู้ป่วยเอดส์ไว้เป็นการเฉพาะ โดยต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงการจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการเอดส์ในสถานประกอบการ และส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเข้าใจความจำเป็นต่อการปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง

คณะรัฐมนตรีควรดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครอบคลุมถึงการคุ้มครองสิทธิของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ทั้งในขั้นตอนก่อนรับเข้าทำงาน การกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการสิ้นสุดการจ้าง และต้องกำหนดให้การบังคับตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานหรือขณะทำงานเป็นเรื่องที่ขัดต่อกฎหมาย และการนำผลของการเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวีมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง หรือนำมาประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน หรือใช้เป็นเงื่อนไขกีดกันการเลื่อนตำแหน่งเป็นเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย และควรผลักดันร่างพระราชบัญญัติจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ที่จัดทำโดยกระทรวงยุติธรรม ให้ครอบคลุมถึงการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งการติดเชื้อเอชไอวีที่กระทบต่อการรับเข้าทำงาน การกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการสิ้นสุดการจ้าง โดยการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด ๆ ต้องอยู่ในพื้นฐานหลักการไม่เลือกปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และความเห็นทั่วไปหมายเลข ๑๘ ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สังกศคม และวัฒนธรรม รวมถึงแนวปฏิบัติระหว่างประเทศว่าด้วยเชื้อเอชไอวี/เอดส์ กับสิทธิมนุษยชน (International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights) ในส่วนที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ

/๖. มติคณะ...



## ๖. มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงมีมติว่าการกระทำของผู้ถูกร้องทั้งสามเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้เสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งตามข้อ ๕ ของรายงานนี้ ต่อผู้ถูกร้องทั้งสาม คณะรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) และ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๑) และ (๓) เพื่อดำเนินการต่อไป

### คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายสุวัฒน์ เทพอารักษ์

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทำหน้าที่แทน

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางฉัตรสุดา จันท์ดียิ่ง

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายสมณ พรมพรส

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางสาวอารีวรรณ จตุทอง

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางภิรมย์ ศรีประเสริฐ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ