

กสม. ๒

รายงานผลการตรวจสอบ

การละเมิดสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๒๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๑ /๒๕๖๐

เรื่อง สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กรณีกล่าวอ้างว่า บริษัทเอกชนบางแห่งให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน

ผู้ร้อง -

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นสมควรให้มีการตรวจสอบ

ผู้ถูกร้อง -

๑. ความเป็นมา

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับหนังสือร้องเรียน ตามเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ กล่าวอ้างว่าบริษัทเอกชนบางแห่งให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน แต่เนื่องจากกรณีตามคำร้องเรียนไม่ได้ลงลายมือชื่อของผู้ร้องหรือผู้ทำการแทน คำร้องจึงไม่ครบองค์ประกอบตามนัยมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างไรก็ตาม กรณีตามคำร้องเรียนเป็นกรณีกล่าวอ้างว่าบริษัทเอกชนให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงเห็นสมควรให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเนื่องจากเรื่องทั้งสองกรณีมีประเด็นการร้องเรียนเป็นเรื่องเดียวกัน จึงให้รวมพิจารณาเข้าด้วยกัน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับไว้เป็นคำร้องที่ ๑๑๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยให้เรียกบุคคลผู้ให้ข้อมูลตามเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เป็น นาย ก. (นามสมมติ) และบุคคลผู้ให้ข้อมูลตามเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เป็น นาย ข. (นามสมมติ) ซึ่งมีรายละเอียดของการกล่าวอ้าง ดังนี้

๑.๑ นาย ก. ผู้ให้ข้อมูลในฐานะประชาชนทั่วไป ได้มีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ตามเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ กล่าวอ้างว่า มีเพื่อนคนหนึ่งที่มีเชื้อเอชไอวีได้ทำการรักษาจนมีสุขภาพเป็นปกติดีแล้วไปสมัครงานกับบริษัทบางแห่ง แต่บริษัทดังกล่าวบังคับให้ผู้สมัครงานต้องตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อน ทำให้เพื่อนของนาย ก. และบุคคลอื่นที่มีเชื้อเอชไอวีถูกปฏิเสธและกีดกันไม่รับเข้าทำงาน กลายเป็นภาระของครอบครัวและสังคม จึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดันเพื่อให้โอกาสกับบุคคลเหล่านี้ด้วย

๑.๒ นาย ข. ผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายและขอปกปิดชื่อ ได้มีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ตามเลขรับหนังสือ กปส. ที่ E๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ กล่าวอ้างว่า เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ นาย ข. ได้เข้าทำงานกับบริษัท

...

โดยบริษัท [REDACTED] ไม่มีนโยบายตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ต่อมา ในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ นาย ข. มีความจำเป็นต้องลาออกจากการทำงาน เนื่องจากป่วยด้วยโรคแทรกซ้อนจากการติดเชื้อเอชไอวี บริษัท [REDACTED] ได้แจ้งกับนาย ข. ว่าหากมีสุขภาพแข็งแรงแล้วให้นาย ข. กลับเข้าทำงานได้ จนเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๘ นาย ข. มีสุขภาพดีขึ้นแล้ว จึงติดต่อขอเข้าทำงาน แต่ผู้จัดการของบริษัท [REDACTED] ได้แจ้งให้นาย ข. ไปตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนและให้นำผลตรวจมาแสดงต่อบริษัท [REDACTED] นาย ข. เห็นว่าการบังคับตรวจเชื้อเอชไอวีเป็นการละเมิดสิทธิของนาย ข. จึงร้องเรียนขอให้ตรวจสอบ

๒. การพิจารณาคำร้องเบื้องต้น

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาจากข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ตามที่มีการกล่าวอ้างทั้งสองกรณี เป็นประเด็นเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕

กรณีตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องตรวจสอบว่า มีการกระทำการหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม กรณีให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานหรือไม่

๓. การตรวจสอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุข ดำเนินการตรวจสอบตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะอนุกรรมการด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุขโดยสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มีหนังสือสอบถามข้อเท็จจริงไปยังบริษัท [REDACTED] และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้มีการชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว และได้จัดประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจงของบริษัท [REDACTED] และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ จากการพิจารณาดำเนินการปรากฏข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ดังนี้

๓.๑ ข้อเท็จจริงฝ่ายบริษัท [REDACTED]

๓.๑.๑ บริษัท [REDACTED] ได้มีหนังสือลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ ชี้แจงว่า เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ นาย ข. ได้เริ่มทำงานกับบริษัท [REDACTED] ในตำแหน่ง [REDACTED] ต่อมา ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ นาย ข. ได้ยื่นใบลาออกกะทันหัน เหตุผลว่า อากาศป่วยของนาย ข. กระทั่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ จึงต้องการหยุดงานเพื่อรักษาตัวจากปัญหาสุขภาพ บริษัท [REDACTED] ได้อนุมัติการลาออกดังกล่าว ตลอดช่วงเวลาการทำงานตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จนกระทั่งถึงปลายเดือนสิงหาคม นาย ข. ได้ลาป่วยในเดือนกรกฎาคมนานถึง ๕ วัน และในเดือนสิงหาคมได้ลาป่วยนานถึง ๑๓ วัน รวมทั้งสิ้น ๑๘ วัน และได้มอบใบรับรองแพทย์ให้แก่บริษัท [REDACTED] ซึ่งระบุถึงอาการปวดอักเสบและแพ้ยา

/หลังจาก...

หลังจากที่นาย ข. พ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท ██████ แล้ว ในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๘ นาย ข. ได้เข้าพบผู้จัดการ ██████ และผู้จัดการฝ่ายขายของบริษัท ██████ เพื่อสมัครเข้าทำงานอีกครั้ง ซึ่งผู้จัดการสาขาและผู้จัดการฝ่ายขายเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกสรรหา และว่าจ้างพนักงานใหม่ โดยผู้จัดการสาขาและผู้จัดการฝ่ายขายทราบดีถึงการป่วยจากอาการปอดอักเสบของนาย ข. และระยะเวลาในการลาป่วย และเห็นว่าหากมีการลาป่วยเป็นเวลานานอีกครั้ง อาจจะมีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของนาย ข. ได้ เพราะนาย ข. เคยลาป่วยนานถึง ๑๓ วันในหนึ่งเดือน

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้จัดการฝ่ายขายได้ขอให้ นาย ข. ตรวจสอบเลือดเป็นการทั่วไป เพื่อให้มั่นใจในเรื่องสุขภาพของนาย ข. ว่าหายป่วยจากโรคปอดอักเสบ ถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายการจ้างงานของบริษัท ██████ เนื่องจากนโยบายการจ้างงานของบริษัท ██████ นั้น ไม่มีการกำหนดให้ผู้สมัครงานต้องไปตรวจเลือดไม่ว่ากรณีใดๆ เพื่อให้ผู้สมัครงานทุกคนได้รับการประเมินคัดเลือกอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ปราศจากอคติใดๆ บริษัท ██████ จึงถือว่าการกระทำของพนักงานทั้งสองของบริษัท ██████ เป็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายของบริษัท ██████ ก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบในทางลบต่อชื่อเสียงของบริษัท ██████ โดยจะดำเนินการลงโทษทางวินัยกับพนักงานทั้งสองตามระเบียบข้อบังคับการทำงานต่อไป

๓.๑.๒ ตัวแทนบริษัท ██████ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อคณะอนุกรรมการด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ ดังนี้

๑) ██████ ชี้แจงว่า การรับบุคคลเข้าทำงานของบริษัท ██████ จะมีความหลากหลายตามประเภทของงาน ทั้งงานในลักษณะของเทรนเนอร์ พนักงานที่ปรึกษาการขาย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริการ กลุ่มบริษัทของบริษัท ██████ ประกอบธุรกิจหลายประเภทครอบคลุมทั่วโลก เช่น ██████ โรงแรม ธนาคาร เป็นบริษัทที่เปิดกว้างในการรับสมัครพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัท ██████ ไม่เคยมีข้อจำกัดในการรับผู้ติดเชื้อเอชไอวีเข้าทำงาน รวมถึงการตรวจสุขภาพ ดังจะปรากฏในนโยบายของบริษัท ██████ ข้อ ๗.๑.๕.๓ ระบุว่า “พนักงานจะต้องไม่ปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งอย่างไม่เท่าเทียมกันกับอีกบุคคลหนึ่ง หรือตัดสินจากบุคลิก ลักษณะ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจรวมถึงสัญชาติ สีผิว เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศสภาวะ รสนิยมทางเพศ เพศวิถี สถานะ ความสัมพันธ์ การตั้งครรภ์ โอกาสในการตั้งครรภ์ สถานภาพในการเป็นบิดามารดา การให้นมบุตร ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น สถานภาพในการเป็นผู้ดูแลครอบครัว ศาสนา ความเชื่อ หรือกิจกรรมทางการเมือง การเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน พื้นเพทางสังคม ลักษณะทางกายภาพ ทูพพลภาพ ความบกพร่องทางกาย ทางปัญญา ความเจ็บป่วย ประวัติอาชญากรรม หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม หรือความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีคุณลักษณะข้างต้นนี้” และหลังจากที่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นการภายในแล้วพบว่า เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเมื่อประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ นาย ข. มีอาการป่วย และได้ลาป่วยในช่วง ๑ - ๒ เดือน เป็นเวลารวมกันทั้งหมด ๑๘ วัน บริษัท ██████ จึงแนะนำว่า หากสามารถทำงานได้ก็ให้มาทำงาน แต่หากทำงานไม่ไหวก็สามารถพักรักษาตัวได้ ซึ่งยังคงให้นาย ข. มีสถานภาพการเป็นพนักงานต่อไป แต่นาย ข. ได้ขอลาออก ภายหลังจาก นาย ข. ได้ติดต่อขอกลับเข้าทำงานกับบริษัท ██████ อีกครั้ง ซึ่งบริษัท ██████ ไม่ขัดข้องและไม่มีนโยบายที่จะให้มีการตรวจสุขภาพเพื่อเข้ารับเข้าทำงานแต่อย่างใด

๒) ██████████ ชี้แจงว่า ผู้จัดการฝ่ายขายของ บริษัท ██████████ ได้แนะนำให้นาย ข. ลาป่วยเพื่อรักษาตัว และเมื่อนาย ข. ติดต่อขอกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง ผู้จัดการฝ่ายขายจึงได้แจ้งให้นาย ข. ไปตรวจเลือด โดยไม่ได้ระบุว่าตรวจเลือดอะไร และได้เคยสอบถามผู้จัดการฝ่ายขายแล้ว ซึ่งยืนยันว่าไม่ได้ระบุรายละเอียดของการตรวจเลือดใดๆ ทั้งสิ้น

๓.๒ ข้อเท็จจริงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อ คณะอนุกรรมการด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุข ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ สรุปความได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออก กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อตรวจสุขภาพลูกจ้างในงานที่มีความเสี่ยง เช่น งานเกี่ยวกับสารเคมี เชื้อโรค หรือ วัสดุต่างๆ โดยให้ตรวจสุขภาพลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน หลังจากรับเข้าทำงาน และตรวจสุขภาพอีกครั้ง หลังจากรับเข้าทำงาน ๑ ปี เพื่อให้ทราบว่าสุขภาพของลูกจ้างเป็นอย่างไร สุขภาพแย่งลงหรือไม่ เกิดโรคจาก การทำงานหรือไม่ แต่ไม่มีการกำหนดในเรื่องการตรวจโรคทั่วไป

ในด้านนโยบาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ใน การอยู่ร่วมกันกับผู้ติดเชื้อเอชไอวีในสถานประกอบการ และมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อเผยแพร่ให้กับสถาน ประกอบการเกี่ยวกับการจัดการผู้ติดเชื้อเอชไอวี โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเป้าหมายให้ หน่วยงานในระดับจังหวัดจัดการอบรมให้ความรู้กับลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นประจำทุกปี และไม่มี เรื่องร้องเรียนในลักษณะนี้มายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมากนัก แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า มีการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเหตุที่ติดเชื้อเอชไอวี ลูกจ้างก็จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น ได้รับค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ อย่างไรก็ตาม การที่สถานประกอบการให้ผู้สมัครงานต้องตรวจ เลือดก่อนนั้น ไม่มีความผิดตามกฎหมาย

๓.๒.๒ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๕๕๐๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ ชี้แจงสรุปได้ว่า

๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการดำเนินการด้าน กฎหมายในความรับผิดชอบที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็น กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี และ ได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศ มีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เดิม นาย ข. ทำงาน ที่บริษัท ██████████ ซึ่งบริษัท ██████████ ไม่มีนโยบายตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ต่อมา เดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ นาย ข. มีความจำเป็นต้องลาออกจากการทำงาน เนื่องจากป่วยด้วยโรคแทรกซ้อนของผู้ติดเชื้อ เอชไอวี เมื่อได้ลาออกจากบริษัท ██████████ แล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างระหว่างบริษัท ██████████ กับนาย ข. จึงไม่มีอีกต่อไป ต่อมาเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๘ นาย ข. มีสุขภาพดีขึ้นจึงติดต่อขอ เข้าทำงาน แต่ผู้จัดการของบริษัท ██████████ แจ้งให้นาย ข. ไปตรวจหาเชื้อเอชไอวี และให้นำผลตรวจมา แสดงต่อบริษัท ██████████ โดยอ้างว่าบริษัทฯ ดำเนินกิจการประเภท Health Club ซึ่งพนักงานทุกคน จะต้องมีสุขภาพแข็งแรง การที่นาย ข. ได้ขอสมัครเข้าทำงานใหม่โดยบริษัท ██████████ ปฏิเสธไม่รับ นาย ข. เข้าทำงาน ระหว่างนาย ข. กับบริษัท ██████████ จึงยังไม่มีนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและ

/ลูกจ้าง...

ลูกจ้างเกิดขึ้น และนายจ้างย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ามาเป็นลูกจ้างและมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขในการจ้างได้เท่าที่ไม่มีกฎหมายห้าม ตามหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งการจะจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนจะต้องกระทำโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น กรณีบริษัท ████████ ปฏิเสธไม่รับผู้ติดต่อชื่อเอชไอวี เข้าทำงานโดยอ้างว่าดำเนินกิจการประเภท Health Club กรณีนี้ไม่มีกฎหมายห้ามไว้ นายจ้างจึงมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขการจ้างดังกล่าวได้ และยังไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เห็นว่า โดยปกตินายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันขึ้นไป ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ แต่หากนายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ซึ่งเป็นบทบัญญัติข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ กรณีที่บริษัท ████████ ตรวจสอบว่าลูกจ้างของบริษัท ████████ ติดเชื้อเอชไอวีและเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมิใช่กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ บริษัท ████████ จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างและต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามกฎหมาย นอกจากนี้ อาจถือเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมซึ่งลูกจ้างมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลในกรณีดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตาม การจะให้ลูกจ้างตรวจหาเชื้อเอชไอวีจำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน หากลูกจ้างไม่ยินยอม นายจ้างก็ไม่สามารถกระทำการตรวจหาเชื้อเอชไอวีจากลูกจ้างได้ เว้นแต่กฎหมายให้อำนาจนายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลที่รัฐธรรมนูญได้บัญญัติรับรองไว้

๓) ผู้สมัครงานที่ผ่านการสัมภาษณ์คัดเลือกแล้วถูกส่งตัวไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลหรือแพทย์ซึ่งบริษัทกำหนดโดยระบุการตรวจหาเชื้อเอชไอวี ด้วยการให้ผู้สมัครงานลงนามว่าสมัครใจรับการตรวจ และกรณีบังคับให้ตรวจเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน เป็นกรณีที่บริษัท ████████ ยังมีได้รับผู้สมัครงาน นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างยังไม่เกิดขึ้น นายจ้างย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นลูกจ้าง และมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขการจ้างได้เท่าที่ไม่มีกฎหมายห้าม ตามหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งการจะจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนจะต้องกระทำโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายเท่านั้น การที่บริษัท ████████ ดำเนินกิจการ Health Club ซึ่งเป็นธุรกิจประเภทให้บริการทางด้านสุขภาพ กำหนดให้ผู้สมัครงานที่ผ่านการสัมภาษณ์คัดเลือกแล้วถูกส่งตัวไปตรวจที่โรงพยาบาลหรือแพทย์ซึ่งบริษัทกำหนด โดยระบุรายการตรวจหาเชื้อเอชไอวี บริษัท ████████ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพสามารถกระทำได้ และไม่มีกฎหมายใดจำกัดสิทธิในการกระทำดังกล่าวรวมทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่การที่บริษัท ████████ จะตรวจหาเชื้อเอชไอวีจากผู้สมัครงานก็ต้องได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานก่อน หากผู้สมัครงานไม่ยินยอมทำการตรวจ ผู้สมัครงานก็มีสิทธิไม่ลงนามว่าสมัครใจรับการตรวจ ซึ่งบริษัท ████████ ก็ไม่อาจบังคับให้ตรวจได้ เนื่องจากเป็นสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลที่รัฐธรรมนูญให้การรับรองไว้ อย่างไรก็ตาม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ได้มีแนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการเพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด ทั้งในและนอกระบบสามารถประกอบกิจการของตนได้ด้วยความสมัครใจ เพื่อที่สถานประกอบกิจการจะไม่สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมในการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม

๔. ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้พิจารณาคำร้อง ข้อเท็จจริงฝ่ายบุคคลผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกรณี ฝ่ายบริษัท ████████ ฝ่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และความเห็นของคณะอนุกรรมการด้านสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคคลหลากหลายทางเพศ และการสาธารณสุขแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังในเบื้องต้นได้ว่า นาย ก. ได้ร้องเรียนในฐานะประชาชนทั่วไปว่ามีการบังคับให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน ส่วน นาย ข. ร้องเรียนว่าถูกผู้จัดการของบริษัท ████████ แจ้งให้นำผลการตรวจหาเชื้อเอชไอวีมาแสดงก่อนรับเข้าทำงาน กรณีนี้มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่า มีการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีให้ผู้สมัครงานตรวจหาเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงานหรือไม่

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีที่ นาย ก. ร้องเรียนนั้น ไม่ปรากฏข้อมูลรายละเอียดในส่วนของผู้ร้อง และไม่ทราบบุคคลผู้ถูกร้องแน่ชัด จึงไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยต่อไปได้

สำหรับกรณีของนาย ข. นั้น บริษัท ████████ ซึ่งเป็นบริษัทที่ นาย ข. ไปสมัครเข้าทำงาน ได้ชี้แจงว่า นาย ข. เป็นพนักงานของบริษัท ████████ แต่ขณะที่ นาย ข. ทำงานนั้นได้ลาป่วยบ่อยครั้ง จนกระทั่งได้ลาออกจากการไปรักษาสุขภาพ ต่อมา นาย ข. ได้ติดต่อมายังบริษัท ████████ เพื่อขอกลับเข้าทำงานอีกครั้ง ผู้จัดการสาขา ████████ และผู้จัดการฝ่ายขายได้แจ้งให้ นาย ข. ตรวจเลือดเป็นการทั่วไปเพื่อให้แน่ใจว่ามีสุขภาพที่พร้อมจะเข้าทำงาน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบริษัท ████████ ไม่มีนโยบายให้ผู้สมัครงานต้องตรวจเลือดไม่ว่ากรณีใดๆ การกระทำของพนักงานบริษัททั้งสองจึงเป็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายบริษัท จึงได้ลงโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงานแล้วนั้น เห็นว่า สิทธิของบุคคลได้รับการรับรองตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง^๑ ว่า บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นๆ และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม^๒ ได้ประกัน

/ให้รัฐ...

^๑ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ข้อ ๒๖ บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ในกรณีนี้ กฎหมายจะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใดๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นผลจริงจังกจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นๆ

^๒ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข้อ ๒ ข้อ ๒ ย่อย รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น



ให้รัฐภาคีรับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น และยังรับรองสิทธิของบุคคลในการทำงานว่าบุคคลทุกคนมีสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๔ ได้บัญญัติรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล รวมถึงสิทธิของบุคคลในด้านอื่นๆ ได้แก่ สิทธิ ความเท่าเทียมของบุคคล การห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในชีวิตและร่างกาย สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความเป็นอยู่ส่วนตัว ย่อมได้รับความคุ้มครอง นอกจากนี้ ยังมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอตส์และวัณโรคในสถานประกอบการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แนวปฏิบัติ /แห่งชาติ...

ข้อ ๕ ข้อ ๒ ย่อย ห้ามการจำกัดหรือลดทอนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองหรือที่มีอยู่ในประเทศใด โดยอาศัยอำนาจของกฎหมาย อนุสัญญา ข้อบังคับ หรือจารีตประเพณี โดยอ้างว่ากติกานี้ไม่รับรองสิทธิเช่นนั้น หรือรับรองสิทธินั้นในขอบเขตที่ด้อยกว่า

ข้อ ๖ ข้อ ๑ ย่อย รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้

ข้อ ๒ ย่อย ขั้นตอนซึ่งรัฐภาคีแห่งกติกานี้จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างบริบูรณ์ จะต้องรวมถึงการให้คำแนะนำทางเทคนิคและวิชาชีพและโครงการฝึกอบรม นโยบายและเทคนิคที่จะทำให้บรรลุผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ และการจ้างงานอย่างบริบูรณ์และเป็นประโยชน์ภายใต้เงื่อนไขทั้งหลายที่เป็นการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล

*** รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗**

มาตรา ๔ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค บรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับการคุ้มครองตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้ว ย่อมได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้

๔ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอตส์และวัณโรคในสถานประกอบการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ซึ่งสาระสำคัญของนโยบายการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอตส์ในสถานประกอบการ มีดังนี้

๑. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสถานประกอบการ ได้แก่ ปกป้องคุ้มครองและส่งเสริมการปฏิบัติต่อลูกจ้างและผู้สมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน และจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอตส์ และผู้ได้รับผลกระทบ ดังนี้

๑) รับสมัครงานและการจ้างงานต้องไม่มีการตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวีหรือการแสดงหลักฐานว่าไม่ติดเชื้อเอชไอวี และต้องไม่อ้างการติดเชื้อเอชไอวีเพื่อคัดกรองผู้สมัครงานและลูกจ้าง หรือเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน หรือเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าผู้สมัครงานและลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการจ้างงาน

๒) สนับสนุนผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ป่วยเอตส์ให้ทำงาน และมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓) ส่งเสริมสิทธิในการรักษาความลับส่วนบุคคล และจัดให้มีระบบเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้าง

๒. การช่วยเหลือผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอตส์ และผู้ได้รับผลกระทบ

๑) ให้ความคุ้มครองผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ป่วยเอตส์ ให้สามารถทำงานหรือให้อยู่ในสภาพลูกจ้างต่อไป โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

๒) ให้ความเสมอภาคในการพิจารณาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ลูกจ้างทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งการติดเชื้อเอชไอวีหรือป่วยเป็นโรคเอตส์

๓) ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอตส์ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามมาตรฐานกองทุนประกันสังคม หรือตามมาตรฐานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๔) ให้ความช่วยเหลือผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอตส์ที่ไม่สามารถทำงาน รวมถึงผู้ได้รับผลกระทบให้ดำเนินชีวิตต่อไปได้ตามความเหมาะสม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอตส์ และผู้ได้รับผลกระทบนั้น

แห่งชาติ ว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. ๒๕๕๔^๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ นโยบายแห่งชาติว่าด้วยการตรวจเอดส์^๖ และ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)^๗ ที่คุ้มครองสิทธิของผู้ติดเชื้อเอชไอวี รวมถึงการตรวจเลือดในผู้ติดเชื้อเอชไอวีก่อนรับเข้าทำงาน

ดังนั้น การที่ผู้จัดการฝ่ายขายของบริษัท ████████ แจ้งให้นาย ข. ซึ่งเป็นผู้สมัครงาน ต้องตรวจเลือดก่อนรับเข้าทำงาน ซึ่งแม้มิได้ระบุโดยชัดแจ้งว่าให้ตรวจหาเชื้อเอชไอวี แต่ในฐานะที่ นาย ข. เคยปฏิบัติงานในบริษัทอยู่แล้ว การบอกกล่าวในลักษณะดังกล่าวย่อมทำให้นาย ข. เข้าใจว่า บริษัท ████████ ประสงค์จะให้นำผลการตรวจเลือดหาเชื้อเอชไอวีมาแสดงก่อนรับเข้าทำงาน ถึงแม้ว่า ในส่วนของบริษัท ████████ จะได้ชี้แจงว่าไม่มีการกำหนดนโยบายในการตรวจเลือดก่อนรับเข้าทำงาน และไม่ขัดข้องหากนาย ข. จะขอเข้าทำงานอีกครั้ง แต่การกระทำดังกล่าวของผู้จัดการฝ่ายขายซึ่งเป็น พนักงานของบริษัท ████████ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ติดเชื้อเอชไอวี อันละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่ได้รับการรับรองไว้ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและ สิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นไม่ควรที่จะนำเหตุแห่งสุขภาพ

/มาพิจารณา...

^๕ ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒๗ ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วย หรือผู้ป่วยที่เสียชีวิตแล้วซึ่งตนทราบมาเนื่องจากการประกอบ วิชาชีพ เว้นแต่ได้รับความยินยอมโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามหน้าที่

^๖ นโยบายแห่งชาติว่าด้วยการตรวจเอดส์

คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ได้กำหนดนโยบายเรื่องการตรวจหาการติดเชื้อ เอชไอวี ดังนี้

- ๑) การตรวจต้องกระทำโดยความสมัครใจของผู้ถูกตรวจ
- ๒) ก่อนและหลังการตรวจต้องให้ข้อมูลและคำปรึกษา เพื่อเตรียมพร้อมทางอารมณ์และจิตใจ
- ๓) ผลการตรวจต้องเป็นความลับระหว่างผู้ถูกตรวจและแพทย์
- ๔) การเปิดเผยผลการตรวจแก่ผู้ใด ต้องเป็นความยินยอมของผู้ถูกตรวจ

^๗ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

สิทธิมนุษยชนของกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ส่งเสริมโครงการสร้างความเข้าใจด้านผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ เพื่อลดการตีตราและเลือกปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ ความเข้าใจเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและถูกวิธีกับการไม่แบ่งแยก การปฏิบัติต่อผู้ป่วยฯ เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติกับ ประชาชนทั่วไป
๒. ส่งเสริมการให้สวัสดิการทางสังคม และแก่กฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่กำหนดข้อห้ามการรับเข้าทำงานโดยให้คำนึงถึงสิทธิของกลุ่มด้อย โอกาสและผู้ติดเชื้อ และทุกหน่วยงานห้ามใช้การติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ เป็นเหตุผลในการลิดรอนสิทธิ โอกาสความก้าวหน้าหรือให้ออกจากงาน
๓. พัฒนารายสำหรับผู้ป่วยให้มีราคาไม่แพง เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงยาได้ง่าย
๔. ควรส่งเสริมให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์เข้ารับการรักษาฟรีไม่ว่าในกรณีใดได้ทุกแห่ง
๕. ควรใช้มาตรการจูงใจหรือพิจารณากำหนดกฎหมายลงโทษ เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ เอดส์ จากนายจ้าง สถานประกอบการและสถานศึกษา
๖. ควรมีมาตรการบังคับให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรักษาความลับของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์
๗. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานควบคู่กับแผนยุทธศาสตร์เอดส์ชาติ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ซึ่งดูการทำงานลดอัตราติดเชื้อเอชไอวี รายใหม่ ลดการตายจากเอดส์ และไม่มีการตีตราจากประเด็นเอชไอวี/เอดส์ ทั้งในส่วนของเรื่องสิทธิและการทำงานกับกลุ่มประชากรในภาวะ อย่างยากลำบาก ซึ่งทั้งสองแผนมีการจัดกลุ่มบุคคลเพื่อให้การช่วยเหลือที่คล้ายคลึงกัน
๘. ส่งเสริมมาตรการในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์

มาพิจารณาในการรับบุคคลเข้าทำงาน โดยเกินความจำเป็นของลักษณะหรือประเภทของการจ้างงานที่เป็นสาระสำคัญ และเห็นว่าผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีในสังคมไทยจะต้องไม่ถูกตีตราและไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมที่เกิดจากสภาพทางกายหรือสุขภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นควรมีมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีข้อเสนอแนะไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวกับสิทธิในการประกอบอาชีพของผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีด้วย

๕. มาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นควรกำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

๕.๑ มาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(๑) ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดำเนินการควบคุม กำกับดูแล รวมถึงเสนอแนะแนวทางให้บริษัท ██████████ ดำเนินการตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยให้ประกาศพร้อมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผยและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานและลูกจ้างได้ทราบอย่างทั่วถึง และป้องกันมิให้เกิดเหตุในลักษณะดังกล่าวขึ้นอีก

(๒) ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการให้บริษัท ██████████ ██████████ กำชับ ฝึกอบรม รวมถึงการทดสอบประเมินผลการอบรมพนักงานของบริษัทให้ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติในการพิจารณารับบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงการอยู่ร่วมกันระหว่างพนักงานทั่วไปและพนักงานที่ป่วยเป็นโรคเอดส์หรือติดเชื้อเอชไอวีอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการดังกล่าวภายใน ๖๐ วัน นับแต่ได้รับรายงานฉบับนี้

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวี เห็นควรมีข้อเสนอแนะไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรนำข้อมูลและสถิติของบุคคลที่ถูกนำเหตุแห่งการป่วยเป็นโรคเอดส์หรือติดเชื้อเอชไอวีมาพิจารณาในการรับบุคคลเข้าทำงานหรือเลิกจ้างงานเพื่อประกอบการพิจารณาผลักดันให้มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่เป็นรูปธรรมต่อไป

(๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรดำเนินการสำรวจ และเฝ้าระวัง มิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงานของผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีเป็นระยะๆ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ และสาธารณสุขทราบ อันจะมีผลให้เกิดการคุ้มครองและการเข้าถึงสิทธิของผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีต่อไป

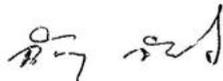
๖. มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐ จึงมีมติให้มีมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการตามมาตรการการแก้ไขปัญหาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อเอชไอวีไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วย

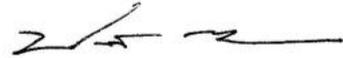


(นายวิส ดิงสมิตร)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นางฉัตรสุดา จันทรัตย์)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นางประกายรัตน์ ต้นธีรวงศ์)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นายสุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นางอังคณา นีละไพจิตร)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นางเตือนใจ ดีเทศน์)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



(นายชาติชาย สุธงคกุล)
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ