

กสม. ๑

รายงานผลการตรวจสอบ

การละเมิดสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๒๖๓/๒๕๖๘

เรื่อง การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล อันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิแรงงาน กรณีร้องเรียนว่าบริษัทเล็กจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า

ผู้ร้อง

[REDACTED]

ผู้ถูกร้อง

บริษัท [REDACTED]

๑. ความเป็นมา

ผู้ร้อง [REDACTED] ได้ร้องเรียนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ตามคำร้องที่ ๑๕๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ว่า [REDACTED] (ผู้เสียหาย) ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดและถูกผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม กล่าวคือ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ เวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องเรียกผู้เสียหายเข้าพบเพื่อแจ้งว่าไม่ผ่านการทดลองงาน และบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาผู้เสียหายได้ทราบเหตุผลจากหัวหน้างานแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปว่า ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย เนื่องจากทำงานสู้แรงผู้ชายไม่ได้ ผู้เสียหายเห็นว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิแรงงาน จึงขอให้ตรวจสอบ

๒. การตรวจสอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากการชี้แจงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดังต่อไปนี้

๒.๑ รายการเอกสาร พยานหลักฐานจากการตรวจสอบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ บันทึกการประสานงานทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้เสียหาย เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

/๒.๑.๒ หนังสือ...

๒.๑.๒ หนังสือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
ที่ สป ๐๐๓๐/๗๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๓ หนังสือกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ลับ ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๕๐๔/๙๒
ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๔ หนังสือผู้ถูกร้อง ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๕ บันทึกการประสานงานทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้เสียหาย
เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๖ บันทึกถ้อยคำของผู้จัดการฝ่ายบริหารและธุรการของผู้ถูกร้องต่อพนักงาน
เจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๗ บันทึกถ้อยคำของหัวหน้าแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปของผู้ถูกร้องต่อพนักงาน
เจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๘ บันทึกถ้อยคำของผู้ช่วยหัวหน้าแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปของผู้ถูกร้อง
ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๙ บันทึกถ้อยคำของนาย ก. (นามสมมติ) พนักงานแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป
ของผู้ถูกร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๑๐ บันทึกถ้อยคำของนาย ข. (นามสมมติ) พนักงานแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป
ของผู้ถูกร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๑๑ หนังสือผู้ร้อง ██████████ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๘
ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๑๒ บันทึกการประสานงานทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้เสียหาย
เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๘

๒.๑.๑๓ บันทึกการประสานงานทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับหัวหน้า
แผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปของผู้ถูกร้อง เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

๒.๑.๑๔ บันทึกการประสานงานทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒.๒ ข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบ

๒.๒.๑ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง

ปรากฏตามความเป็นมาในข้อ ๑

๒.๒.๒ ข้อเท็จจริง...

๒.๒.๒ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้เสียหาย

๑) ผู้เสียหาย ██████████

แผนก

คลังสินค้าสำเร็จรูป แต่ไม่ผ่านการทดลองงาน จึงสมัครเข้าทำงานใหม่ที่แผนกและตำแหน่งเดิม

๒) วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘

- เวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องเรียกผู้เสียหายเข้าพบเพื่อแจ้งผลการประเมินที่ไม่ผ่านการทดลองงาน และแนะนำให้เขียนใบลาออกเพื่อไม่ให้มีประวัติและสามารถสมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง

- เวลาประมาณ ๑๖.๔๐ น. ผู้เสียหายขอเข้าพบหัวหน้าแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป เพื่อขอทราบเหตุผลที่ไม่ผ่านการทดลองงาน ซึ่งหัวหน้าแผนกตอบว่า “เอาตรง ๆ นะ ██████████ ไม่ชอบกะเทยเท่าไร” จึงถามว่า “ทำไมไม่ชอบล่ะ แล้วให้หนูมาทำงานครั้งที่สองทำไม” หัวหน้าแผนกตอบว่า “อย่างที่รู้กันนั่นแหละ เขาอยากได้แรงงานผู้ชายมากกว่าสาวประเภทสอง”

๓) ในระหว่างทดลองงาน ผู้เสียหายขยันทำงานอย่างเต็มที่ทุกเดือน เนื่องจากเป็นงานที่เคยทำมาแล้ว แม้งานจะหนักแต่สามารถทำได้ทุกหน้าที่ตามเป้าหมายที่ได้รับหยุดพักตามเวลาที่กำหนด คือ ๑๐.๐๐-๑๐.๑๐ น. และ ๑๕.๐๐-๑๕.๑๐ น. สูบบุหรี่ไฟฟ้าบริเวณที่จัดไว้ให้ไม่เคยสูบในห้องน้ำหรือสวนหย่อม ดื่มน้ำกระเทียมในเวลาทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานนำมาให้ ทั้งนี้แผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปมีหัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และพนักงานประจำ ๖ คน เป็นผู้ชาย ๔ คน และบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด ๒ คน พนักงานทั้ง ๖ คนไม่เคยมีสาเหตุโกรธเคืองกัน รวมทั้งผู้เสียหายไม่เคยถูกเพื่อนร่วมงานหรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนกกว่ากล่าวดักเตือน

๔) วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการว่า ผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และต่อมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ในประเด็นการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด

๕) วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ผู้เสียหายได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงิน ๗,๑๔๐ บาท จึงถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และไม่ประสงค์ให้ดำเนินการใด ๆ ต่อไป อีกทั้งเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้ขอถอนคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. และได้รับอนุญาตตามคำขอ

๖) ผู้เสียหายพอใจการเยียวยาของผู้ถูกร้องแล้ว แต่ประสงค์ให้ตรวจสอบประเด็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงเพศกำเนิดกับหัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปที่ประเมินให้ผู้เสียหายไม่ผ่านการทดลองงานโดยไม่เป็นธรรม และให้เยียวยาด้วยการขอโทษผู้เสียหาย และสำนึกผิดในการกระทำของตน

๒.๒.๓ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกร้อง

๑) ผู้เสียหาย ██████████ แผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป ฝ่ายบริหารและธุรการ ได้รับมอบหมายให้ช่วยงานเอกสารสำนักงาน ต่อมาย้ายไป ██████████ แผนกและฝ่ายเดิม เริ่มทำงานครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๘ สิงหาคม - ๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ แต่ไม่ผ่านการทดลองงาน จึงสมัครเข้าทำงานใหม่ที่แผนกและตำแหน่งเดิม ██████████ ██████████ เป็นงานยกของ และงานบรรจุภัณฑ์ โดยพนักงานจะผลัดเปลี่ยนกันทำงาน เริ่มทำงานครั้งที่สองตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ อัตราค่าจ้างวันละ ๓๖๓ บาท จ่ายทุกวันที่ ๑๕ และทุกสิ้นเดือน

๒) เงื่อนไขการทดลองงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘ กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทดลองงานเมื่อครบ ๙๐ วัน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ หัวข้อประเมิน ได้แก่ ความรู้เฉพาะหน้าที่ การเรียนรู้งาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความขยันและสนใจในงาน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความร่วมมือและประสานงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ถ้าได้ ๓๕ คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่านการทดลองงาน

๓) วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ประเมินผลการทดลองงานของผู้เสียหายจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในระหว่างทดลองงาน พบว่ามีพฤติกรรมไม่อยู่ประจำที่จุดปฏิบัติงานบ่อยครั้ง และเลือกงานที่สบาย โดยเฉพาะในช่วง ๒ เดือนแรก ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานแทนและหนักขึ้น สูบบุหรี่ไฟฟ้านอกสถานที่ที่จัดไว้ และดื่มน้ำกระท่อมเป็นประจำ ประกอบกับมีสถิติการมาทำงานสาย ลากิจและลาป่วย รวม ๕ วัน จึงประเมินให้ ๒๘ คะแนน ถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน

หัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว จึงส่งผลการประเมินให้ผู้จัดการฝ่ายบริหารและธุรการทราบ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๖.๓๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเรียกผู้เสียหายเข้าพบเพื่อแจ้งผลการประเมินว่าไม่ผ่านการทดลองงาน และแนะนำให้เขียนใบลาออกเพื่อไม่ให้มีประวัติและสามารถสมัครเข้าทำงานใหม่ ซึ่งผู้เสียหายเห็นด้วยจึงเขียนใบลาออกด้วยความสมัครใจ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ โดยให้เหตุผลว่าจะกลับไปอยู่ต่างจังหวัด มีผลตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๔) อย่างไรก็ตาม ผู้เสียหายต้องการทราบเหตุผลที่ไม่ผ่านการทดลองงาน จึงเข้าไปสอบถามหัวหน้าแผนกกว่า ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทยหรือไม่ และได้รับคำตอบว่า ถ้าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย นาย ก. และนาย ข. ซึ่งเป็นบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดคงไม่ผ่านการทดลองงานจนบรรจุเป็นพนักงานประจำ และคงไม่รับผู้เสียหายเข้าทำงานเป็นครั้งที่สอง แต่การสื่อสารอาจทำให้ผู้เสียหายเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย

/๕) วันที่...

๕) วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการเชิญผู้ถูกร้องเข้าชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้องของผู้เสียหาย ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ และให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกับผู้เสียหาย

๖) วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ผู้ถูกร้องสอบสวนผู้ช่วยหัวหน้าแผนกและหัวหน้าแผนก สรุปได้ดังนี้

(๑) ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกชี้แจงว่า ไม่ได้กล่าวถ้อยคำว่า “ไม่ชอบกะเทย” อีก ทั้งในแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปมีพนักงานประจำที่เป็นกะเทยทำงานอยู่ด้วย

(๒) หัวหน้าแผนกชี้แจงว่า การอ้างถึงผู้ช่วยหัวหน้าแผนกอาจทำให้ผู้เสียหายเข้าใจผิดว่าแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปไม่ต้องการให้ผู้เสียหายซึ่งเป็นบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกร้องเห็นว่าการที่ผู้เสียหายไม่ผ่านการทดลองงาน เป็นผลมาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เหตุผลด้านเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ

ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องได้จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามคำแนะนำของพนักงานตรวจแรงงานให้แก่ผู้เสียหาย เป็นเงิน ๗,๑๔๐ บาท ในวันดังกล่าว

๗) วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ผู้ถูกร้องและผู้เสียหายได้ทำสัญญาไกล่เกลี่ยยุติการฟ้องร้องข้อพิพาทแรงงาน หรือดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมาย โดยทำสัญญาระบุข้อความว่า กรณีร้องเรียนกระทรวง หรือสมาคมต่าง ๆ หลังจากวันทำสัญญา ให้ผู้เสียหายยุติเรื่องร้องเรียน และในวันเดียวกัน ผู้ถูกร้องเห็นว่าการกระทำของหัวหน้าแผนกเป็นเหตุให้ผู้เสียหายเข้าใจผิดว่าถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด ทำให้ผู้ถูกร้องได้รับความเสียหายและเสียชื่อเสียง จึงลงโทษด้วยการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (ระดับ ๒) ตามกฎระเบียบข้อบังคับ

๘) นอกจากนี้ ผู้เสียหายได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการ วลพ. ในทำนองเดียวกัน แต่ต่อมาผู้เสียหายได้ถอนคำร้องด้วยความสมัครใจ เนื่องจากทำสัญญายุติข้อพิพาทแรงงาน และไม่ติดใจดำเนินการใด ๆ กับผู้ถูกร้อง โดยคณะกรรมการ วลพ. อนุญาตให้ถอนคำร้องเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และภายหลังทราบว่าผู้เสียหายได้ร้องเรียนหัวหน้าแผนกในประเด็นคล้ายกัน ซึ่งเรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ.

๒.๒.๔ ข้อเท็จจริงจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑) พนักงานคลังสินค้าสำเร็จรูป

นาย ก. และนาย ข. [REDACTED]

ให้ถ้อยคำสอดคล้องกันว่า รู้จักกับผู้เสียหาย ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก โดยไม่เคยมีสาเหตุโกรธเคืองกัน และผู้เสียหายเป็นผู้ที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด สาเหตุที่ไม่ผ่านการทดลองงาน น่าจะมาจากพฤติกรรมระหว่างทดลองงานที่ไม่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ไม่อยู่ประจำที่จุดปฏิบัติงาน

บ่อยครั้งทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานแทนและหนักขึ้น เห็นว่าการประเมินเป็นตามผลการปฏิบัติงานจริง โดยไม่มีอคติต่อบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดและอัตลักษณ์ทางเพศ

๒) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

(๑) วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการว่า ผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

(๒) พนักงานตรวจแรงงานได้เชิญผู้ถูกร้องเข้าชี้แจงเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ เพื่อประกอบการพิจารณาคำร้อง ต่อมาวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ตัวแทนของผู้ถูกร้องตกลงจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงิน ๗,๑๔๐ บาท และผู้เสียหายได้รับเงินดังกล่าวแล้ว จึงถอนคำร้องและไม่ประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการใด ๆ ต่อไป

๓) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. ว่าผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด ต่อมาผู้เสียหายได้ทำสัญญายุติข้อพิพาทแรงงาน และไม่ติดใจเอาความใด ๆ จึงขอถอนคำร้อง และคณะกรรมการ วลพ. ได้อนุญาตตามคำขอ ซึ่งภายหลังผู้เสียหายได้ร้องเรียนใหม่ในประเด็นคล้ายกัน โดยร้องเรียนหัวหน้าแผนกแทน ซึ่งเรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ.

๓. ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรณีตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกร้องมีการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีผู้ถูกร้องเลิกจ้างผู้เสียหายโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด และไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่ โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ได้รับรองว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ สภาพทางกาย หรือเหตุอื่นใดจะกระทำมิได้

๓.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓ บัญญัติให้ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ประกอบกับมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการโครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๗ วรรคสอง และมาตรา ๑๗/๑ บัญญัติให้ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกสัญญาจ้างมีผล โดยให้จ่ายในวันที่ให้ลูกจ้างออกจากงาน

๓.๓ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) ข้อ ๒ ข้อ ๖ และข้อ ๗^๑ ให้การรับรองสิทธิในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ยุติธรรม รวมทั้งโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ ตลอดจนรัฐภาคีรับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในเรื่องเพศหรือสถานะอื่นใด

๓.๔ จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า

๓.๔.๑ ผู้เสียหาย ██████████ แผนกคลังสินค้าสำเร็จรูป ฝ่ายบริหารและธุรการ แต่ไม่ผ่านการทดลองงาน จึงสมัครเข้าทำงานใหม่ที่แผนกและตำแหน่งเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ อัตราค่าจ้างวันละ ๓๖๓ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และทุกสิ้นเดือน ผู้ถูกร้องกำหนดเงื่อนไขการทดลองงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘ และให้ผู้เสียหายต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทดลองงานเมื่อครบ ๙๐ วัน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ หัวข้อประเมิน /ได้แก่...

^๑ ข้อ ๒ วรรคสอง รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น

ข้อ ๖ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๗ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม และน่าพึงพอใจซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

ฯลฯ

ฯลฯ

(ค) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอาวุโสและความสามารถ

ได้แก่ ความรู้เฉพาะหน้าที่ การเรียนรู้งาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความขยันและสนใจในงาน ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความร่วมมือและประสานงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ถ้าได้ ๓๕ คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่านการทดลองงาน

๓.๔.๒ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประเมินผลการทดลองงานของผู้เสียหายจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในระหว่างการทดลองงาน ประกอบกับสถิติการทำงาน โดยผู้เสียหายได้ ๒๘ คะแนน ถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน แล้วเสนอให้หัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ซึ่งเห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว จากนั้นได้ส่งผลการประเมินให้ผู้จัดการฝ่ายบริหารและธุรการทราบ ในวันเดียวกันเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเรียกผู้เสียหายเข้าพบเพื่อแจ้งผลการประเมินว่าไม่ผ่านการทดลองงาน และแนะนำให้เขียนใบลาออก เพื่อไม่ให้มีประวัติและสามารถสมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ซึ่งผู้เสียหายเห็นด้วยจึงเขียนใบลาออก ต่อมาผู้เสียหายต้องการทราบเหตุผลที่ไม่ผ่านการทดลองงาน จึงเข้าพบหัวหน้าแผนกและสอบถามว่า ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทยหรือไม่ หัวหน้าแผนกแจ้งว่า ถ้าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย [REDACTED] บุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดคงไม่ผ่านการทดลองงานจนบรรจุเป็นพนักงานประจำ และคงไม่รับผู้เสียหายเข้าทำงานเป็นครั้งที่สอง แต่การสื่อสารอาจทำให้ผู้เสียหายเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย อย่างไรก็ตาม ผู้เสียหายให้ถ้อยคำยืนยันว่า หัวหน้าแผนกให้เหตุผลว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย เนื่องจากทำงานสู้แรงงานผู้ชายไม่ได้

๓.๔.๓ วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการว่า ผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และต่อมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. ว่าผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เนื่องจากการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้เชิญผู้ถูกร้องเข้าชี้แจงเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ เพื่อประกอบการพิจารณาคำร้อง และให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกับผู้เสียหาย

๓.๔.๔ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ผู้ถูกร้องสอบสวนผู้ช่วยหัวหน้าแผนกและหัวหน้าแผนก ซึ่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนกชี้แจงว่าไม่ได้กล่าวถ้อยคำว่า “ไม่ชอบกะเทย” และยังแจ้งว่าในแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปมีพนักงานประจำที่เป็นกะเทยทำงานอยู่ด้วย ส่วนหัวหน้าแผนกชี้แจงว่าตนกล่าวอ้างถึงผู้ช่วยหัวหน้าแผนก อาจทำให้ผู้เสียหายเข้าใจผิดว่าแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปไม่ต้องการให้ผู้เสียหายซึ่งเป็นบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดทำงาน ดังนั้น ผู้ถูกร้องจึงเห็นว่าเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ผู้เสียหายไม่ผ่านการทดลองงาน แต่เป็นผลจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องได้จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ผู้เสียหาย เป็นเงิน ๗,๑๔๐ บาท ตามคำแนะนำพนักงานตรวจแรงงาน และผู้เสียหายได้รับเงินดังกล่าวแล้ว จึงถอนคำร้องและไม่ประสงค์ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการใด ๆ ต่อไป และต่อมาวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ผู้เสียหาย

ได้ถอนคำร้อง...

ได้ถอนคำร้องกรณีร้องเรียนผู้ถูกร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. แต่ภายหลังได้ร้องเรียน วลพ. ใหม่อีกครั้ง โดยเป็นการร้องเรียนหัวหน้าแผนกในประเด็นคล้ายกัน ซึ่งเรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ.

๓.๕ กรณีตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องพิจารณาแยกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๓.๕.๑ ประเด็นที่ ๑ การที่ผู้ถูกร้องเลิกจ้างผู้เสียหายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ อย่างไร พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) ผู้ถูกร้องตกลงรับผู้เสียหายเข้าทำงานโดยกำหนดเงื่อนไขการทดลองงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘ ให้ผู้เสียหายต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทดลองงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ และต้องได้ ๓๕ คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน จึงจะถือว่าผ่านการทดลองงาน

๒) ผู้ถูกร้องมอบหมายให้ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประเมินผลทดลองงานของผู้เสียหายจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในระหว่างการทดลองงาน ประกอบกับสถิติการทำงาน โดยผู้เสียหายได้ ๒๘ คะแนน ถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน แล้วเสนอให้หัวหน้าแผนกในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งเห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น จากนั้นจึงส่งผลการประเมินให้ผู้จัดการฝ่ายบริหารและธุรการทราบ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในระหว่างการทดลองงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทดลองงาน ผู้ถูกร้องจึงสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างผู้เสียหายได้ตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับพนักงานคลังสินค้าสำเร็จรูปอีก ๒ ราย ให้ถ้อยคำสอดคล้องกับผลการประเมินการทดลองงานของผู้เสียหาย และพนักงานคลังสินค้าสำเร็จรูปผู้ช่วยหัวหน้าแผนก รวมถึงหัวหน้าแผนกต่างไม่เคยมีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้เสียหายมาก่อน อีกทั้งในแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปยังมีบุคคลที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดทำงานอยู่ด้วย จึงเชื่อได้ว่าการประเมินการทดลองงานเกิดจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้เสียหาย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้เสียหายด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด

๓) อย่างไรก็ตาม มีการสื่อสารที่อาจทำให้ผู้เสียหายเข้าใจคลาดเคลื่อนว่า ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไม่ชอบกะเทย เมื่อได้พิจารณาแล้วว่าการประเมินผลการทดลองงานเกิดจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของผู้เสียหายจริง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓ และ มาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง และ ICESCR ข้อ ๒ ให้การรับรองและคุ้มครองไว้ ในชั้นนี้จึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่า ผู้ถูกร้องมีการกระทำความอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๔) สำหรับกรณีและผู้เสียหายพอใจการเยียวยาของผู้ถูกร้องแล้ว แต่ประสงค์ให้ตรวจสอบหัวหน้าแผนกในประเด็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศสภาพไม่ตรงเพศกำเนิดจากการที่ประเมินผลการทดลองงานโดยไม่เป็นธรรมนั้น เห็นว่า หัวหน้าแผนกทำหน้าที่แทนผู้ถูกร้องตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา ไม่ได้ทำในฐานะส่วนตัว จึงไม่สามารถแยกออกจากการตรวจสอบการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมของผู้ถูกร้องได้ ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องได้สอบสวนหัวหน้าแผนกและลงโทษด้วยการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎระเบียบข้อบังคับด้วยแล้ว

๓.๕.๒ ประเด็นที่ ๒ การที่ผู้ถูกร้องเลิกจ้างผู้เสียหายโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ อย่างไร พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้องแจ้งผลการประเมินว่าผู้เสียหายไม่ผ่านการทดลองงาน และแนะนำให้เขียนใบลาออกเพื่อไม่ให้มีประวัติและสามารถสมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง ซึ่งผู้เสียหายเขียนใบลาออกโดยให้เหตุผลว่าจะกลับไปอยู่ต่างจังหวัด มีผลเป็นการออกจากงานทันที อย่างไรก็ตาม ไม่อาจถือได้ว่าผู้เสียหายประสงค์ลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ เนื่องจากภายหลังลาออกจากงานผู้เสียหายได้ร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ ว่าผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒) เมื่อสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งผู้ถูกร้องสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้ผู้เสียหายทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป แต่เมื่อผู้ถูกร้องบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในวันที่ผู้เสียหายออกจากงาน ตามมาตรา ๑๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ย่อมไม่เป็นไปตามกฎหมายและไม่สอดคล้องกับ ICESCR ข้อ ๖ และข้อ ๗ ที่ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิแรงงานและสิทธิในการทำงานไว้ จึงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกร้องมีการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๓) อย่างไรก็ตาม ต่อมาผู้ถูกร้องได้จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ผู้เสียหายแล้ว ผู้เสียหายจึงถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และไม่ประสงค์ให้ดำเนินการใด ๆ ต่อไป จึงเป็นกรณีตามมาตรา ๓๙ (๕) ประกอบมาตรา ๓๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งบัญญัติให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสั่งยุติเรื่อง หากเป็นเรื่องที่มีการแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมแล้ว แต่เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในลักษณะนี้อีก จึงเห็นควรมีข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อผู้ถูกร้องเพื่อดำเนินการต่อไป

๔. มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุม ด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๔๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงมีมติว่า

๔.๑ กรณีที่ผู้ถูกร้องเลิกจ้างผู้เสียหายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ ไม่ตรงกับเพศกำเนิดหรือไม่ ยังไม่อาจรับฟังได้ว่าการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๔.๒ กรณีที่ผู้ถูกร้องบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่มีการแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสมแล้ว จึงให้ยุติเรื่อง

๔.๓ ให้มีข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ต่อผู้ถูกร้อง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๓) ประกอบมาตรา ๔๒ โดยให้ผู้ถูกร้องจัดทำขั้นตอนการประเมินผลและการแจ้งผลการทดลองงาน รวมถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนบอกเลิกสัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ตลอดจนการให้ออกจากงานโดยการจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ทำนองเดียวกับคำร้องนี้อีก

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางสาวพรประไพ กาญจนรินทร์

นางปรีดา คงแป้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติ เศรษฐมาลินี

นางสาวศยามล ไกยูรวงศ์

นางสาวปิติกาญจน์ สิทธิเดช

นายวสันต์ ภัยหลีกลี้

นางสาวสุภัทรา นาคะผิว

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ