



<b>ข้อหาหรือ</b>	เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติว่า การที่บริษัทฯ ประกาศรับสมัครหรือกำหนดลงในแบบแสดงลักษณะงานของพนักงาน (Job Description)
<b>หน่วยงานที่หาหรือ</b>	บริษัท.จำกัด (มหาชน)
<b>หน่วยงานที่ตอบ</b>	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<b>ประเด็นข้อหาหรือ</b>	กรณีบริษัท จำกัด หาหรือเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติว่า การที่บริษัทฯ ประกาศรับสมัครหรือกำหนดลงในแบบแสดงลักษณะงานของพนักงาน (Job Description) โดยระบุเพศ อายุ (เช่น ๓๕ – ๔๕) วุฒิการศึกษา (เช่น ม.๓ ขึ้นไป , ปริญญาตรีขึ้นไป เป็นต้น) ได้หรือไม่
<b>ข้อเท็จจริง</b>	บริษัท จำกัด เป็นโรงงานผลิตเครื่องสำอางประเภทสกินแคร์และผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด มีพนักงานทั้งสิ้นประมาณ ๔๐๐ คน
<b>ข้อกฎหมาย</b>	<p>๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง</p> <p>(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง</p> <p>(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร</p> <p>ฯลฯ</p> <p>“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้</p> <p>ฯลฯ</p> <p>มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงานเว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้</p> <p>๒. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้</p>



“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

มาตรา ๑๗ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

**ตอบข้อหารือ.**

การที่บริษัทฯ ประกาศรับสมัครหรือกำหนดลงในแบบแสดงลักษณะงานของพนักงาน(Job Description) โดยระบุเพศ อายุ (เช่น ๓๕ – ๔๕) วุฒิการศึกษา (เช่น ม.๓ขึ้นไป , ปริญญาตรีขึ้นไป เป็นต้น) ได้หรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกฎหมายฉบับนี้บัญญัติถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่อกันตั้งแต่เริ่มจ้างงานจนถึงสิ้นสุดการจ้างงาน ตลอดจนกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างงาน แต่กฎหมายฉบับนี้มิได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้ปฏิบัติต่อกันก่อนการเข้าทำงานเป็นลูกจ้างและภายหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง การที่บริษัทฯ ประกาศรับสมัครพนักงานโดยระบุเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และได้กำหนดลงในแบบแสดงลักษณะงานของพนักงาน (Job Description) เป็นเพียงการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างก่อนการจ้างงานเท่านั้น นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานยังมิได้เกิดขึ้นซึ่งบุคคลผู้เข้าสมัครงานและบริษัทฯ ยังไม่มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกัน ดังนั้น ตามประเด็นหารือของบริษัทฯ การที่บริษัทฯ ได้กำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติก่อนการจ้างงานจึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑



**หมายเหตุ** อ้างอิงข้อหารือกองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๔/ ๔๔๓๒ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙

-----

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่      กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา  
กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานชั้น ๑๒  
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐  
โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙ , โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙