

บันทึก

เรื่อง การดำเนินธุรกิจให้บริการข้อมูลตำแหน่งงาน คนหางานและผู้ประกอบการ ผ่านระบบ
เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ เข้าลักษณะเป็นการ
จัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือ ด่วน
ที่สุด ที่ รส ๐๓๐๓/๘๗๔๙ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ความว่า ตามมาตรา ๘ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
พ.ศ. ๒๕๒๘ บัญญัติห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานทั้งในประเทศและเพื่อไปทำงานใน
ต่างประเทศเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดหรือนายทะเบียนจัดหางาน
กลาง และได้บัญญัตินิยามคำว่า “จัดหางาน” ไว้ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและ
คุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้หมายความว่า “ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือ
หาลูกจ้างให้แก่นายจ้างโดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึง
การเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน” แต่ข้อเท็จจริงปรากฏ
ว่าห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยฮิวแมน รีซอร์สเซส (THR) บริษัท ท็อปจ๊อบส์ ออนไลน์ จำกัด
(TOP JOB) และบริษัท อีเล็คทรอนิค อินโฟ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (E-JOB) ได้ดำเนินธุรกิจโดย
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เปิดเว็บไซต์ (Website) เพื่อเป็นสื่อกลางให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับ
ตำแหน่งงานและคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการหางานทำให้บริการด้านข้อมูลของผู้ประกอบการที่
ต้องการหาลูกจ้างทางคอมพิวเตอร์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและทางโทรศัพท์ระบบตอบรับ
อัตโนมัติ โดยใช้โปรแกรมจับคู่ (Matching) เพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้บริการให้ได้รับความสะดวกใน
การตรวจค้นหาข้อมูลให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
ใดๆ ในขณะที่เดียวกันหากผู้ที่ต้องการหางานทำหรือนายจ้างที่ต้องการรับสมัครลูกจ้างประสงค์จะ
ลงโฆษณาข้อมูลตามความต้องการของตนลงในเว็บไซต์ดังกล่าวก็ย่อมทำได้ โดยการแจ้งบริษัท
เพื่อขอใช้บริการและต้องเสียค่าธรรมเนียมตามแต่ละตกลงกัน

กรมการจัดหางานได้พิจารณาลักษณะการประกอบกิจการของผู้ดำเนินธุรกิจทั้ง
สามรายดังกล่าวแล้ว มีความเห็นเป็นสองแนวทาง ดังนี้

ความเห็นแรก เห็นว่า การเปิดเว็บไซต์และให้บริการระบบโทรศัพท์ตอบรับ
อัตโนมัติเพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและทาง
โทรศัพท์ของผู้ประกอบการ เป็นการดำเนินการในลักษณะของการเป็นสื่อกลาง เพื่อให้บุคคลที่
สนใจไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง บริษัท ห้างร้าน หรือผู้ที่สนใจโดยทั่วไป เช่น คนหางานสามารถเข้าไป
เปิดดูหรือรับรู้แหล่งข้อมูลดังกล่าวได้ โดยผู้ที่สนใจไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ หรือหากต้องเสีย
ค่าใช้จ่ายก็เป็นเพียงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเข้าไปดูข้อมูลเฉพาะ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการนำ
ข้อมูลของตนลงโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์เท่านั้น เมื่อผู้ใช้บริการได้ข้อมูลตามที่

ต้องการก็จะติดต่อกับนายจ้างหรือลูกจ้างโดยตรง โดยผู้ประกอบการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ หรือมีผลประโยชน์ใดๆ กับการที่นายจ้างหรือลูกจ้างตกลงกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะของการประกอบธุรกิจดังกล่าวแล้ว เห็นว่า ผู้ประกอบการเป็นเพียงผู้ให้บริการหรือให้ความสะดวกในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือคุณสมบัติของคนหางานแก่ผู้ที่สนใจเท่านั้น จึงไม่ใช่เป็นการประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างอันเป็นการจัดหางานตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และไม่ต้องขออนุญาตจัดหางานต่อกรมการจัดหางาน

ความเห็นที่สอง เห็นว่า ลักษณะการให้บริการข้อมูลดังกล่าวเป็นการจัดหางานตามความหมายของคำนิยามคำว่า “จัดหางาน” ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เนื่องจากผู้ประกอบการเป็นผู้จัดทำโปรแกรมจับคู่และค้นหาข้อมูลให้แก่ลูกจ้างหรือนายจ้างที่มีคุณสมบัติตามที่ตนต้องการ และทำหน้าที่เป็นคนกลางเพื่อหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างผ่านทางเว็บไซต์ที่ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานทางอินเทอร์เน็ต หากไม่มีโปรแกรมหรือการให้บริการข้อมูลดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างก็จะไม่มีโอกาสได้พบกัน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีลักษณะเช่นเดียวกับสำนักงานจัดหางานหรือบริษัทจัดหางานทั่วไป ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องขออนุญาตจัดหางานกับกรมการจัดหางานเสียก่อน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการดำเนินการของผู้ประกอบการดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการหลอกลวงคนหางาน เช่น การโฆษณาหรือเผยแพร่ตำแหน่งงาน เงื่อนไขการจ้าง และคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการรับคนเข้าทำงานหรือต้องการหางานทำ อาจเป็นการโฆษณาเท็จหรือไม่ตรงตามความเป็นจริงจนทำให้บุคคลทั่วไปเกิดความสับสน เช่น ตำแหน่งงานที่เผยแพร่บนเว็บไซต์อาจเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีงานจริงจนกลายเป็นการหลอกลวงประชาชน เนื่องจากผู้ประกอบการจะไม่รับผิดชอบต่อความถูกต้องของข้อมูลที่ตนได้นำลงเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ นอกจากนั้นผู้ที่นำข้อมูลของตนลงเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ อาจเป็นคนต่างชาติที่อยู่ในต่างประเทศ หรือคนไทยที่ไม่รับผิดชอบต่อข้อมูลที่ตนเองได้นำลงเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์จนก่อให้เกิดการหลอกลวงในที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปโดยถูกต้องและใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานต่อไป กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจึงเห็นชอบให้กรมการจัดหางาน หรือปัญหาข้อกฎหมายมายังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้

๑. การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่

๒. หากเป็นการจัดหางาน จะเป็นการจัดหางานเพื่อให้คนหางานทำงานในประเทศหรือเป็นการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อกรมการจัดหางานจะได้ดำเนินการให้ผู้ประกอบการขอใบอนุญาตจัดหางานให้ถูกต้องต่อไป

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๗) ได้พิจารณาเรื่องหรือดังกล่าว โดยได้ฟังคำชี้แจงจากผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมการจัดหางาน) แล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า การประกอบธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เปิดเว็บไซต์เพื่อเป็นสื่อกลางให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติคนหางาน และให้บริการข้อมูลของผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ รวมทั้งการใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) นั้น ในปัจจุบันเท่าที่มีผู้เสนอให้กรมการจัดหางานพิจารณามีวิธีการที่แตกต่างกันสรุปได้สองประเภท ดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง การประกอบธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนงานแก่คนหางานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างหรือบุคคลทั่วไปผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าไปสู่แหล่งข้อมูลในเว็บบไซต์ดังกล่าว แต่ถ้าคนหางานหรือผู้ประกอบการต้องการที่จะฝากข้อมูลของตนลงในเว็บบไซต์หรือต้องการเข้าไปสู่แหล่งข้อมูลเฉพาะจะต้องเสียค่าธรรมเนียมในการฝากและเผยแพร่ข้อมูลตามจำนวนและระยะเวลาที่ผู้ประกอบการกำหนดขึ้น หรือเสียค่าธรรมเนียมในการเข้าไปสู่แหล่งข้อมูลเฉพาะ สำหรับวิธีการเข้าสู่แหล่งข้อมูลสามารถกระทำได้โดยเปิดเว็บไซต์ของผู้ประกอบธุรกิจ ในกรณีของคนงานที่ต้องการหาตำแหน่งงานจะใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) เพื่อค้นหาตำแหน่งงาน เมื่อพบว่าผู้ประกอบการรายใดมีตำแหน่งงานตรงตามที่ตนต้องการคนงานจะติดต่อกับผู้ประกอบการรายนั้นตามที่อยู่ปรากฏในเว็บบไซต์ ส่วนกรณีที่ผู้ประกอบการที่ต้องการหาลูกจ้างจะใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) เพื่อค้นหาคุณสมบัติของคนงาน เมื่อพบว่าคนงานรายใดมีคุณสมบัติตรงตามที่ตนต้องการ ผู้ประกอบการจะติดต่อกับคนงานรายนั้นตามที่อยู่ปรากฏในเว็บบไซต์ การฝากและเผยแพร่ข้อมูลหรือการเข้าสู่แหล่งข้อมูลเฉพาะในประเภทที่หนึ่งนี้ จึงเป็นการค้นหาข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่คนงานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างสามารถเข้าสู่แหล่งข้อมูลได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนงานหรือข้อมูลของผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

ประเภทที่สอง การประกอบธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนงานแก่คนหางานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างหรือบุคคลทั่วไปผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในลักษณะเดียวกันกับประเภทที่หนึ่ง แต่ผู้ประกอบการจะให้บริการพิเศษแก่คนหางานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้าง เพิ่มขึ้น กล่าวคือคนงานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างต้องสมัครเป็นสมาชิกและเสียค่าธรรมเนียมให้แก่ผู้ประกอบการเสียก่อน เมื่อผู้ประกอบการให้รหัสผ่าน (password) แก่สมาชิกแล้วเท่านั้นจึงจะเข้าสู่แหล่งข้อมูลโดยใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) ได้ หรือผู้ประกอบการอาจทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนงานหรือข้อมูลของผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างให้แก่สมาชิก การค้นหาและการเข้าสู่แหล่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในประเภทที่สองนี้ จึงเป็นการค้นหาและการเข้าสู่

แหล่งข้อมูลระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้ประกอบการกิจการทำในลักษณะที่เป็นคนกลางเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคนหางานหรือผู้ประกอบการที่ต้องการลูกจ้างให้ทราบถึงข้อมูลและความต้องการของแต่ละฝ่าย และการให้บริการเข้าสู่แหล่งข้อมูลผ่านทางระบบโทรศัพท์ตอบรับอัตโนมัติหรือทางโทรสาร มีลักษณะการให้บริการเช่นเดียวกับการประกอบธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๗) ได้พิจารณาบทนิยาม “จัดหางาน” ในมาตรา ๔^๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วเห็นว่า การจัดหางานที่จะอยู่ภายใต้การควบคุมของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างใดอย่างหนึ่ง คือ (๑) เป็นการประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม หรือ (๒) มีการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน ไม่ว่าผู้เรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้น จะกระทำการในลักษณะของการประกอบธุรกิจหรือไม่ก็ตาม สำหรับปัญหาว่าการกระทำในลักษณะใดจึงจะเข้าข่ายเป็นการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือเป็นการจัดหาลูกจ้างให้แก่คนจ้างนั้น พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ไม่ได้กำหนดบทนิยามอธิบายความหมายโดยเฉพาะไว้ จึงต้องพิจารณาตามความหมายสามัญ กล่าวคือ การจัดหางานให้แก่คนหางาน หมายความว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ดำเนินการจัดหาข้อมูลตำแหน่งงานที่จะมีการจ้างงานเพื่อนำมาแจ้งต่อคนหางานหรือดำเนินการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างที่ต้องการทำงานเพื่อนำมาแจ้งต่อนายจ้าง ทั้งนี้ โดยในการดำเนินการจัดหาข้อมูลตำแหน่งงานที่จะมีการจ้างงานหรือจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างที่ต้องการทำงานนั้น ไม่จำเป็นที่ผู้หนึ่งจะต้องติดต่อขอข้อมูลจากผู้ประกอบการหรือลูกจ้างโดยตรง แต่อาจเป็นกรณีที่ผู้ประกอบการหรือลูกจ้างได้แจ้งข้อมูลมาให้ผู้หนึ่งทราบก็ได้ และในการแจ้งข้อมูลให้คนหางานหรือนายจ้างทราบนั้นก็ไม่จำเป็นที่ผู้จัดหาข้อมูลตำแหน่งงานหรือผู้จัดหาข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างจะต้องแจ้งต่อหน้าคนหางานหรือต่อนายจ้าง แต่อาจจะแจ้งผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุกระจายเสียง โทรศัพท์ หรือทางคอมพิวเตอร์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือแจ้งโดยทางไปรษณีย์ ก็ได้ และนอกจากนี้ อาจจะเป็นกรณีที่คนหางานหรือนายจ้างขอทราบข้อมูลดังกล่าวจากผู้จัดหาข้อมูลนั้นก็ได้ ซึ่งแตกต่างจากการโฆษณารับสมัครคนงานของผู้ประกอบการหรือประกาศโฆษณาหางานของคนหางานผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง หรือวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งสื่อประเภทอื่นๆ เนื่องจากการโฆษณานั้นเป็นเพียงการบอกกล่าวหรือการประชาสัมพันธ์ให้คนหางานหรือนายจ้างสามารถทราบข้อมูลได้โดยการอ่านฟัง หรือดูจากสื่อ โดยไม่ต้องไปติดต่อกับผู้โฆษณาโดยตรงเหมือนกับกรณีการจัดหางานที่ผู้จัดหา

^๑ มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน

งานต้องแจ้งข้อมูลให้คนหางานหรือนายจ้างทราบ หรือคนหางานหรือนายจ้างต้องขอรับทราบ ข้อมูลจากผู้จัดหางาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ใดประกอบธุรกิจโดยการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานว่างหรือข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างที่ต้องการทำงาน หรือข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการเพื่อนำข้อมูลนั้นไปแจ้งให้คนหางานหรือนายจ้างทราบ หรือเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นไว้เพื่อรอให้คนหางานหรือนายจ้างมาขอรับทราบในภายหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าการแจ้งหรือการขอรับทราบข้อมูลนั้น จะกระทำด้วยวิธีการใดๆ หรือผู้ใดไม่ว่าจะประกอบธุรกิจหรือไม่ก็ตามที่ดำเนินการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง เพื่อนำข้อมูลนั้นไปแจ้งให้คนหางานทราบ โดยเรียกเงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดเป็นการตอบแทน การดำเนินการเช่นนั้นย่อมเข้าลักษณะเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๗) ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยฮิวแมน รีซอร์สเซส (THR) บริษัท ท็อปจ๊อบส์ ออนเดอะเน็ต จำกัด (TOP JOB) และบริษัท อีเล็กทรอนิกส์ อินโฟ คอมมูนิเคชั่น จำกัด (E-JOB) ได้ดำเนินธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เปิดเว็บไซต์ชื่อ “www.thaihumanresources.co.th/” “www.th.topjobs.net/” และ “www.ejob.th.com/” ตามลำดับ นั้น ในกรณีที่เจ้าของเว็บไซต์ดังกล่าวอนุญาตให้ผู้ใดก็ตามที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่เชื่อมต่อกับระบบให้บริการอินเทอร์เน็ตสามารถเข้าไปในเว็บไซต์ของตน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือข้อมูลของคนหางาน โดยไม่ต้องใช้รหัสผ่าน (password) ก่อนจึงจะสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลได้ ดังตัวอย่างเช่น เจ้าของเว็บไซต์ “www.thaihumanresources.co.th/” อนุญาตให้บุคคลทั่วไปเข้าไปค้นหาข้อมูลขององค์กร /บริษัทที่ประกาศรับสมัครงานในแฟ้มข้อมูล “Look for jobs here” หรือเข้าไปค้นหาข้อมูลของคนหางานในแฟ้มข้อมูล “Search Employers” หรือเจ้าของเว็บไซต์ “www.th.topjobs.net/” อนุญาตให้บุคคลทั่วไปเข้าไปค้นหาข้อมูลตำแหน่งงานในแฟ้มข้อมูล “What's New” หรือเจ้าของเว็บไซต์ “www.ejob.th.com/” อนุญาตให้บุคคลทั่วไปเข้าไปค้นหาข้อมูลตำแหน่งงานในแฟ้มข้อมูล “Job Bank” ได้ กรณีเห็นได้ว่าเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานให้แก่ผู้ประกอบการหรือโฆษณาประชาสัมพันธ์งานให้แก่คนหางานเช่นเดียวกับการโฆษณาผ่านสื่อโฆษณาต่างๆ แต่การที่เจ้าของเว็บไซต์กำหนดให้ต้องมีรหัสผ่าน จึงจะไปค้นหาข้อมูลได้ ไม่ว่าในการค้นหาข้อมูลนั้นจะใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) หรือไม่ก็ตาม เข้าลักษณะเป็นการนำข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างมาแจ้งให้คนหางานหรือนายจ้างทราบ จึงเข้าลักษณะเป็นการจัดหางาน และเมื่อการจัดหางานนั้นเป็นการดำเนินธุรกิจ ย่อมเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

สำหรับกรณีการให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและข้อมูลของผู้ที่ต้องการหางานทำ รวมทั้งข้อมูลของผู้ประกอบการที่ต้องการหาลูกจ้าง ผ่านทางโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ นั้น จะเห็นได้ว่าเข้าลักษณะเป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อนำมาแจ้งให้คนหางานหรือนายจ้างทราบ จึงเข้าลักษณะเป็นการจัดหางาน มิใช่เป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ข้อมูล และเมื่อการ

ดำเนินกิจการดังกล่าวเป็นการดำเนินธุรกิจย่อมเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

กล่าวโดยสรุป คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๗) เห็นว่า การดำเนินธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางาน แก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้บริการต้องมีรหัสผ่านจึงจะเข้าไปค้นหาข้อมูลได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าในการค้นหาข้อมูลนั้นจะใช้โปรแกรมจับคู่ (matching) หรือไม่ก็ตาม และการดำเนินธุรกิจให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางาน หรือข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการ แก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านทางโทรศัพท์ระบบตอบรับอัตโนมัติ ย่อมเข้าลักษณะเป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ส่วนกรณีการดำเนินธุรกิจโดยเปิดเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนหางาน แก่คนหางานหรือนายจ้างผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ใช้บริการสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลได้โดยไม่ต้องมีรหัสผ่านนั้นย่อมมิใช่เป็นการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

สำหรับประเด็นที่สองที่หารือว่า หากเป็นการจัดหางานจะเป็นการจัดหางานเพื่อให้คนหางานทำงานในประเทศหรือเป็นการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นั้น คณะกรรมการกฤษฎีกา(กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๗) เห็นว่า กรณีเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงในแต่ละรายไปว่าตำแหน่งงานนั้นอยู่ภายในประเทศ หรืออยู่ในต่างประเทศ ถ้าตำแหน่งงานอยู่ภายในประเทศผู้ประกอบการธุรกิจก็ต้องมาขอรับใบอนุญาตจากนายทะเบียนตามมาตรา ๘^๒ หรือถ้าตำแหน่งงานอยู่ในต่างประเทศผู้ประกอบการธุรกิจก็ต้องมาขอรับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางตามมาตรา ๓๐^๓ แล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) อักษราทร จุฬารัตน

(นายอักษราทร จุฬารัตน)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๒ มาตรา ๘ ห้ามมิให้ผู้จัดหางานให้คนหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๓ มาตรา ๓๐ ห้ามมิให้ผู้จัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

การขอใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงมาตรา ๘ ห้ามมิให้ผู้จัดหางานให้คนหางานในประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
กันยายน ๒๕๔๒