

ผลงานทางวิชาการ
เรื่อง

คู่มือการปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
เฉพาะกรณีการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

ของ
นายสมเกียรติ บุญทอง
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

งานประมงทะเล เป็นงานที่มีสภาพการทำงานแตกต่างจากงานประเภททั่วไป เนื่องจากลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือประมงเป็นส่วนใหญ่ และต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือประมงเป็นระยะเวลานาน โดยเฉพาะการทำประมงนอกราชอาณาจักรไทย ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือประมงแรมปี โดยได้กลับเข้าฝั่งเป็นครั้งคราว การทำงานในเรือประมงมักมีความเสี่ยงต่อภัยธรรมชาติและอัตราการสูญหายของลูกจ้างในระหว่างการทำประมงเป็นไปได้อย่างมาก สภาพการจ้างและการทำงานในเรือประมงไม่สามารถกำหนดวันและเวลาการทำงานปกติของการทำงานในแต่ละวันได้เหมือนการจ้างงานที่ทำบนบก การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายให้คุ้มครองการจ้างงานให้แตกต่างจากลักษณะงานทั่วไปสำหรับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกของประเทศไทย คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ต่อมาในวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับที่ ๒ ออกมาใช้บังคับ โดยกำหนดให้เลื่อนการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลจากวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ไปอีก ๑๒๐ วัน ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับเรือประมงภาคเอกชนที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป โดยได้บัญญัติการคุ้มครองแรงงานไว้ทั้งหมด ๒๑ ข้อ ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยได้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล และได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลมาใช้บังคับ คือ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑ ซึ่งบัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้จำนวน ๑๓ ข้อ โดยขอบเขตการใช้บังคับของกฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงที่ออกไปประจำการนอกราชอาณาจักรตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ได้เปลี่ยนถ้อยคำจาก “กิจการประมงทะเล” เป็น “งานประมงทะเล” ในส่วนของเนื้อหาของกฎกระทรวงฉบับนี้ประกอบด้วยบทนิยามต่างๆ ได้แก่ นายจ้าง ค่าจ้าง โดยได้บัญญัตินิยามให้แตกต่างไปจากนิยามตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บางมาตรามาใช้บังคับด้วย เช่น ให้นำมาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับด้วย กำหนดวันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การจ่ายเงินกรณีลูกจ้าง

ตกค้างอยู่ในต่างประเทศ การดำเนินการให้ลูกจ้างกลับสู่ภูมิลำเนาโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย เป็นต้น

คู่มือเล่มนี้ผู้เขียนได้จัดทำขึ้น โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง อธิบายหลักการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ในแต่ละข้อ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล และได้้นำคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้วินิจฉัยคดีพิพาทเกี่ยวกับการจ้างงานในงานประมงทะเลมาวิเคราะห์ประเด็นข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายต่างๆ ในบทที่ ๔ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖ บทสรุปและข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลกลับได้รับความสนใจดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมากและช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับผู้ที่ยากไร้และลดภาระการว่างงานของประชาชนได้อย่างมากอีกด้วย ซึ่งปัจจุบันการจ้างงานในงานประมงทะเลเกิดปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อันถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เป็นปัญหาระดับชาติ จึงได้มีการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ต่อมาหลังจากผู้เขียนได้จัดทำคู่มือเล่มนี้แล้ว ได้มีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับในงานประมงทะเล โดยกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นหลายกรณี ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้ การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การห้ามหักค่าจ้าง อายุขั้นต่ำที่ให้ลูกจ้างทำงานประมง มาตรการให้นายจ้างต้องดำเนินการต่างๆ เช่น จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือทะเบียนลูกจ้าง ต้องนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละ ๑ ครั้ง เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ากฎกระทรวงดังกล่าวก็ยังมีได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานในบางกรณี ผู้เขียนจึงได้นำหลักการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปวิเคราะห์และมีข้อเสนอแนะในบทที่ ๕ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลเกิดความ เป็นธรรมมากขึ้น

ค

คำนำ

ผลงานคู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะกรณีการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนี้ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาสาระสำคัญของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ได้แก่ อนุสัญญาระหว่างประเทศ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น รวมทั้งได้ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหาและข้อหารือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละประเด็น และยังสามารถนำหลักการตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดมาอธิบาย พร้อมทั้งนำแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ได้มีการวินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานไว้แล้วมายกตัวอย่างประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผู้ขอประเมินหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะเกิดประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งภาคีเครือข่าย นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป เพื่อสนองต่อนโยบายของกระทรวงแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนใช้เป็นเอกสารอ้างอิงสำหรับกระทรวงแรงงานและผู้สนใจทั่วไป

นายสมเกียรติ บุญทอง

มกราคม ๒๕๕๘

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | ก |
| คำนำ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| บทที่ ๑ บทนำ..... | ๑ |
| ๑.๑ ที่มาและความสำคัญ..... | ๑ |
| ๑.๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕... | ๔ |
| ๑.๓ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑..... | ๑๓ |
| บทที่ ๒ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในระดับสากล..... | ๒๐ |
| ๒.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ | ๒๑ |
| ๒.๒ ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง..... | ๕๑ |
| บทที่ ๓ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล..... | ๖๗ |
| ๓.๑ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ | ๖๙ |
| ๓.๑.๑ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑..... | ๖๙ |
| มาตรา ๗..... | ๗๑ |
| มาตรา ๘..... | ๗๒ |
| มาตรา ๙..... | ๗๖ |
| มาตรา ๑๐..... | ๘๑ |
| มาตรา ๑๑..... | ๘๘ |
| มาตรา ๑๑/๑..... | ๘๙ |
| มาตรา ๑๒..... | ๙๓ |
| มาตรา ๑๓..... | ๙๕ |
| มาตรา ๑๔..... | ๙๙ |
| มาตรา ๑๔/๑..... | ๑๐๒ |
| มาตรา ๑๕..... | ๑๐๘ |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| มาตรา ๑๖..... | ๑๑๑ |
| มาตรา ๑๗..... | ๑๑๔ |
| มาตรา ๑๘..... | ๑๑๖ |
| มาตรา ๑๙..... | ๑๑๘ |
| มาตรา ๒๐..... | ๑๒๑ |
| มาตรา ๒๑..... | ๑๒๔ |
| ๓.๑.๒ ระยะเวลาการใช้บังคับ..... | ๑๒๕ |
| ๓.๑.๓ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒..... | ๑๒๕ |
| งานประมงทะเล..... | ๑๓๕ |
| เรือประมง..... | ๑๔๒ |
| ๓.๒ นายจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล..... | ๑๔๓ |
| ๓.๒.๑ นายจ้าง..... | ๑๔๓ |
| ๓.๒.๒ ลูกจ้าง..... | ๑๔๘ |
| ๓.๓ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน..... | ๑๕๑ |
| ๓.๓.๑ ค่าจ้าง..... | ๑๕๑ |
| ๓.๓.๒ ค่าทำงานในวันหยุด..... | ๑๕๗ |
| ๓.๓.๓ กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้าง..... | ๑๕๙ |
| ๓.๓.๔ อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างและค่าทำงาน ในวันหยุด..... | ๑๕๙ |
| ๓.๓.๕ เงินเพิ่มกรณีตั้งใจไม่จ่ายค่าจ้าง..... | ๑๖๘ |
| ๓.๔ กำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา..... | ๑๗๒ |
| ๓.๔.๑ กำหนดเวลาทำงาน..... | ๑๗๒ |
| ๓.๔.๒ วันหยุด..... | ๑๗๓ |
| ๓.๔.๓ วันลา..... | ๑๗๖ |
| ๓.๕ การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก..... | ๑๘๒ |
| ๓.๕.๑ อายุของแรงงานเด็กที่ทำงานได้..... | ๑๘๓ |
| ๓.๕.๒ งานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน..... | ๑๘๔ |
| ๓.๖ สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน..... | ๑๘๕ |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ๓.๗ การควบคุมเกี่ยวกับเอกสาร..... | ๑๘๗ |
| ๓.๗.๑ ทะเบียนลูกจ้าง..... | ๑๘๗ |
| ๓.๗.๒ เอกสารการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด..... | ๑๙๐ |
| ๓.๗.๓ การจัดเก็บเอกสาร..... | ๑๙๑ |
| ๓.๘ การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศ..... | ๑๙๕ |
| ๓.๙ การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา..... | ๑๙๙ |
| ๓.๑๐ พนักงานตรวจแรงงาน..... | ๒๐๒ |
| ๓.๑๐.๑ การตรวจแรงงาน..... | ๒๐๓ |
| ๓.๑๐.๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง..... | ๒๑๐ |
| ๓.๑๑ กำหนดโทษ..... | ๒๑๙ |
| บทที่ ๔ บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา..... | ๒๒๒ |
| ๔.๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔..... | ๒๒๓ |
| ๔.๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕..... | ๒๔๑ |
| ๔.๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑ - ๔๒๗๒/๒๕๕๖ | ๒๕๕ |
| บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | ๒๖๖ |
| ๕.๑ สรุปและข้อเสนอแนะ..... | ๒๗๐ |
| ๕.๒ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗..... | ๒๗๔ |
| ๕.๓ วิเคราะห์ผลกระทบจากการออกกฎกระทรวงคุ้มครอง แรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗..... | ๒๘๖ |
| ๕.๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | ๒๙๓ |
| บรรณานุกรม..... | ๒๙๕ |
| ภาคผนวก..... | ๒๙๙ |
| ๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ | |
| ๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการ ประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ | |

๓. กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๔. กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗
 - ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องกำหนดแบบทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล
 - ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องกำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล
 - แบบรายงานตัวลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม. ๔)
 - สัญญาจ้างในงานประมงทะเล
 - ทะเบียนลูกจ้าง
๕. คำพิพากษาศาลฎีกา
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑ - ๔๒๗๒/๒๕๕๖
๖. เอกสารอื่นๆ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

งานประมงทะเล เป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งไม่น้อยไปกว่าการจ้างแรงงานสำหรับกิจการทั่วไป การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงต้องมีการบัญญัติกฎหมายให้คุ้มครองการจ้างงานให้เป็นธรรมทั้งสองฝ่ายแต่ก็เป็นเรื่องที่ยากที่จะภาครัฐจะเข้าไปคุ้มครองแรงงานที่ทำงานประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากสภาพการทำงานและสภาพการจ้างของงานประมงทะเลโดยส่วนใหญ่ต้องทำงานอยู่กลางทะเล บางครั้งออกจับปลาบริเวณน่านน่านนอกราชอาณาจักรเป็นแรมปี ลูกจ้างไม่ได้กลับเข้าฝั่งเป็นระยะเวลานานหลายปี หรือบางรายอาจเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน แต่ในอดีตที่ผ่านมา กลับได้รับความสนใจดูแลปัญหานี้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมากและช่วยสร้างงานสร้างรายได้ให้กับผู้ที่ยากไร้และลดภาระการว่างงานของประชาชนได้อย่างมากอีกด้วย โดยเป็นที่รู้กันว่างานประมงทะเลเป็นงานที่หนัก สภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างอันตรายและอาจเกิดภัยธรรมชาติได้ตลอดเวลาในขณะที่เรือแล่นออกไปจับปลากลางทะเล ผลกำไรที่ได้จึงขึ้นอยู่กับมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ในแต่ละคราวหักด้วยค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ ผู้ประกอบกิจการก็สามารถที่จะกำหนดได้เลยว่าการออกเรือแต่ละครั้งจะได้ปริมาณสัตว์น้ำมากน้อยเพียงใด เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่างๆ ที่ใช้ในการจับปลาหรือจับสัตว์น้ำอื่นๆ จึงได้ถูกนำมาใช้ในกิจการประมงทะเลมากขึ้นเพื่อให้จับปลาได้คราวละมากๆ ประกอบกับความต้องการแรงงานมาทำงานในงานประมงทะเลมีมากขึ้นและต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ก็เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จะมาทำงานประมงทะเล เนื่องจากงานประมงทะเลเป็นงานที่หนักและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับไม่แน่นอน ผู้ประกอบกิจการประมงทะเลจึงมีการใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นและทำให้เกิดปัญหาการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ๓ สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา การบังคับใช้แรงงานจึงเกิดขึ้นในงานประมงทะเลของประเทศไทยและเป็นกิจการที่ชาวต่างชาติเฝ้าจับตามองเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกิจการที่มีแนวโน้มในการค้ามนุษย์ด้านแรงงานค่อนข้างสูง ในปัจจุบันภาครัฐทุกส่วนได้ให้ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ ซึ่งแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่างก็ต้องกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมถึงการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานแตกต่างกับกิจการทั่วไป ให้เหมาะสมตามสภาพการทำงานของลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในทะเลมากกว่าอยู่บนบก สำหรับกฎหมายคุ้มครอง

แรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกของประเทศไทยคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ต่อมาในวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับที่ ๒ ออกมาใช้ บังคับ โดยกำหนดให้เลื่อนการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการ ประมงทะเลจากวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ไปอีก ๑๒๐ วัน แต่ในปัจจุบันหลังจากที่ได้ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว ได้มีการออกกฎหมาย คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลมาใช้บังคับ คือ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาในการบังคับใช้ แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับอายุเด็กที่ทำงาน ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย เวลาทำงาน เวลาพัก ค่าตอบแทนในการทำงาน การหัก ค่าจ้าง การควบคุมเกี่ยวกับเอกสาร เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบก็กำลัง ดำเนินการเพื่อแก้ไขกฎหมายรวมทั้งหามาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการบังคับใช้แรงงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

กฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการ ประมงทะเลฉบับแรกของประเทศไทย คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง แรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศราชกิจจา นุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕^๑

ต่อมาในวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับที่ ๒ ออกมาใช้ บังคับ โดยกำหนดให้เลื่อนการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการ ประมงทะเล จากวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ไปอีก ๑๒๐ วัน การที่ต้องตรากฎหมาย

^๑ สุดาศิริ วิศวกรรม, การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, (กรุงเทพมหานคร : หอสมุดและศูนย์ สสนเทศ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ๒๕๔๕), หน้า ๖๐ - ๖๑.

ให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทางทะเลขึ้นมาโดยเฉพาะ ทั้งๆ ที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานใช้บังคับอยู่แล้วนั้น เนื่องมาจากว่าตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน) ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทางทะเลอย่างจำกัด โดยจะให้ความคุ้มครองแต่เฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น เรื่องอื่นๆ ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประมงทางทะเลจะไม่ได้รับความคุ้มครองด้วย ทำให้ลูกจ้างเหล่านี้รวมถึงครอบครัวขาดหลักประกันที่มั่นคง ได้รับความลำบากเดือดร้อนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทางทะเลเป็นอันมาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภัยธรรมชาติ เรืออัปปาง ถูกจับกุมคุมขังอยู่ในต่างประเทศ ฯลฯ ประกอบกับในปัจจุบันนี้กิจการประมงทางทะเลได้พัฒนาขึ้นมาจนมีลักษณะเป็นกิ่งอุตสาหกรรม กล่าวคือ มีเรือขนาดใหญ่ออกหาปลา มีห้องเย็นเก็บสัตว์น้ำ ในเรือแต่ละลำมีลูกจ้างประจำเรือเป็นจำนวนมาก นายจ้างในกิจการประมงทะเลจึงควรมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเช่นเดียวกับลูกจ้างในกิจการอื่นๆ เพราะนายจ้างในกิจการประมงทะเลอยู่ในวิสัยและและมีขีดความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบได้แล้ว จึงได้ตรากฎหมายนี้ขึ้นมาเพื่อให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้รับการคุ้มครองดูแลให้มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม และมีเอกสารหลักฐานแสดงความเป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเรือประมงทะเล เพื่อที่ทางราชการจะได้ตรวจสอบความเสียหายและให้ความช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่อีกด้วย

๑.๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล^๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่เดิม มีรายละเอียดดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(๔) องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

(๕) งานอื่นตามที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“กิจการประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยใช้เรือประมง และให้หมายความรวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย

“เรือประมง” หมายความว่า เรือทุกชนิดที่ใช้เป็นยานพาหนะ หรือเพื่อประโยชน์ในการทำกิจการประมงทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลใดตามความเป็นจริงเป็นผู้ควบคุมดูแลเรือ หรือผู้เป็นเจ้าของเรือ ซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำการประมงหรือเพื่อทำการประมง ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

^๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมง ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕. ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕.

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ในกิจการประมงทะเล และให้หมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัดให้โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มิให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้าง

อาหารหรือที่พักที่นายจ้างจัดให้ตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะประเมินราคาได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามความเหมาะสมเดือนละไม่น้อยกว่าสี่วันโดยจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกสัปดาห์ติดต่อกัน

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๕ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้

นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๖ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

การลาป่วยเกินสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ในกรณีจำเป็นที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นำความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๓ ทวิ และข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

(๒) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ค่าจ้างในวันทำงานตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยจากการทำงานสามที่เกี่ยวสุดท้าย

ข้อ ๙ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง หรือรับเด็กนั้นไว้เพื่อการฝึกงานเรือประมง

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทูนของที่มีน้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่เกี่ยวกับการใช้สารอันตรายหรือสารมีพิษ เช่น แอมโมเนีย ฟรีออน

(๓) งานที่ทำได้น้ำ

(๔) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ซึ่งได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายตามวรรคหนึ่งจากสถาบันที่ทางราชการรับรอง

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือได้ และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มี

(๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ

(๒) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(๓) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง หรือกลับสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นตามที่ได้ตกลงกันในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่น อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๕) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นแก่นายจ้าง ให้นำความในหมวด ๖ เงินทดแทนแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นำความในข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๗๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ พร้อมทั้งให้จัดส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสาร ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด
- (๕) ภูมิลำเนาตามที่ปรากฏในทะเบียนราษฎร
- (๖) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๗) วันที่เริ่มจ้าง
- (๘) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๙) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๑๐) วันสิ้นสุดของการจ้าง
- (๑๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่

ทางราชการออกให้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการหรือเอกสารในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสารดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๓) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) ลายมือชื่อรับเงินของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากลูกจ้าง
- (๕) หนังสือขอตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง

ให้นำข้อ ๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือมีข้อพิพาท แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แม้จะพ้นเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและทะเบียนการจ่ายค่าจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๒๑ เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

(นายเจริญจิตต์ ณ สงขลา)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ขอบเขตการใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

กฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ฉบับนี้มีขอบเขตในการใช้บังคับดังนี้

๑.๑ กำหนดเวลาในการใช้บังคับ การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เนื่องจากในข้อ ๑ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๙ ตอนที่ ๙๓ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕

๑.๒ ประเภทกิจการ กฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทางทะเลจะใช้บังคับกับกิจการประมงทางทะเลของภาคเอกชน เท่านั้น เพราะในข้อ ๒ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับกับ

(๑) ราชการส่วนกลาง หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม

(๒) ราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง จังหวัด อำเภอ

(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(๔) องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

(๕) งานอื่นตามที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

หมายความว่า ถ้าส่วนราชการทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมาแล้ว ได้ประกอบกิจการ หรือดำเนินการกิจการประมงทะเล บรรดาข้าราชการพนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้นๆ จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล

การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างในกิจการประมงนี้จะให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างในกิจการประมงทางทะเลเท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างในกิจการประมงน้ำจืดจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ถ้าเป็นกิจการประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมงบริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึก ห่างไกลจากชายฝั่งทะเลก็ตาม ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยที่กิจการประมงทะเลนั้นมีความหมายถึงงาน หรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับ การจับ การดัก การล่อ การทำอันตราย การฆ่า การเก็บ เป็นต้น

การดำเนินการที่ถือว่าเป็นกิจการประมงทะเลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล นอกจากการจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า เก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยมีเรือประมงเป็นยานพาหนะแล้ว ยังหมายรวมถึงการเตรียมเรือเพื่อทำการประมง การซ่อมบำรุง และการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย แต่ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เตรียมเรือซ่อมบำรุง หรือรักษาเครื่องมือการประมง เช่น แห อวน ฯลฯ นี้ จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้ลงไปทำการประมงในทะเลด้วย ไม่ใช่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แต่บนบก เช่น ลูกจ้างในตู้ซึ่งรับจ้างซ่อมเรือ หรือลูกจ้างในตู้ต่อเรือ ลูกจ้างเหล่านี้มิใช่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ แต่ลูกจ้างพวกนี้จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว ขนาดของกิจการที่ใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล จะใช้บังคับกับกิจการที่มีลักษณะเป็นกิจการประมงทะเลเฉพาะภาคเอกชนดังกล่าวมาแล้วที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป และไม่จำกัดว่าเรือประมงดังกล่าวจะทำประมงนอกราชอาณาจักรหรือในน่านน้ำไทยเป็นระยะเวลาที่ปีก็ตาม ย่อมอยู่ในบังคับของประกาศฯ ฉบับนี้

๒. นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ได้กำหนดนิยามนายจ้างให้มีความหมายที่กว้างกว่านิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยนายจ้างให้หมายความถึง บุคคลใดตามความเป็นจริงเป็นผู้ควบคุมดูแลเรือหรือผู้เป็นเจ้าของเรือ ซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำการประมงหรือเพื่อทำการประมง ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำ

การแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

๓. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน กฎกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้มีความหมายแตกต่างจากค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยให้หมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัดให้โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มีให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้าง สำหรับอาหารหรือที่พักที่นายจ้างจัดให้ตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะประเมินราคาได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

๔. กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาของลูกจ้างในงานประมงทะเล ตามกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดในเรื่องชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้ แต่ได้กำหนดนิยามคำว่า วันทำงานไว้ ในส่วนของวันหยุดและวันลา ได้กำหนดวันหยุดไว้ ๒ ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๔ วัน แต่สามารถสะสมและเลื่อนไปหยุดวันอื่นได้ในระยะเวลา ๑๖ สัปดาห์ติดต่อกัน ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีกำหนดไว้ ๖ วันต่อปีเมื่อลูกจ้างทำงานครบปี กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน เป็นต้น

๕. การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมงเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง หรือรับเด็กนั้นไว้เพื่อการฝึกงานเรือประมง ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทูนของที่มีน้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

๖. สวัสดิการ กำหนดให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือ ให้นายจ้างจัดให้มิน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ ปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

๗. ความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

๘. การควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงต้องจัดเก็บเอกสารดังกล่าวไว้ ในกรณีที่มี

ข้อพาทางด้านแรงงานหรือมีการฟ้องร้องต้องเก็บเอกสารดังกล่าวไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุดหรือตามคำสั่งศาล

๙. การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือนายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน

๑๐. การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

๑๑. ค่าชดเชย กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด

๑๒. การตรวจแรงงาน เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

๑๓. ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นำความในหมวด ๖ เงินทดแทนแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๑.๓ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบัน ได้มีกฎหมายบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ โดยได้บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^๓ ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ เนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป จึงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งรายละเอียดของกฎกระทรวงมีดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ กฎกระทรวงนี้มีให้ใช้บังคับแก่

๑) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

^๓ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑.

ข้อ ๓ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า รวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า รวมถึง ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่นั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วย หรือบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบ คร.๑ ท้ายกฎกระทรวงนี้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่สิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ข้อ ๙ ในกรณีที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อ

จ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดยนายจ้างแสดงเจตนาให้นำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ทั้งหมด ๑๓ ข้อ ประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ประกอบด้วย ขอบเขตการบังคับใช้ กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก บทบัญญัติให้นายจ้างในงานประมงทะเลจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น กล่าวคือ

๑. ขอบเขตการบังคับใช้ “งานประมงทะเล” ตามกฎหมายฉบับนี้ได้ใช้ถ้อยคำที่แตกต่างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า “กิจการประมงทะเล” ซึ่งเดิมการทำประมงทะเลให้หมายความรวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย แต่งานประมงทะเลตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ได้ตัดข้อความในส่วนนี้ไป ดังนั้นขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายฉบับที่ ๑๐ จึงหมายถึงการทำประมงทะเลโดยใช้เรือประมงเท่านั้น ส่วนเรือประมงนั้นให้หมายถึงเรือทุกประเภทที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล กฎหมายฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คน และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงที่ออกไปดำเนินการประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป

๒. นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ได้กำหนดนิยามนายจ้างให้มีความหมายที่กว้างกว่านิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

๓. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้มีความหมายแตกต่างจากค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยให้หมายความรวมถึงส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ส่วนกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดกำหนดให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง ส่วนค่าจ้างที่เป็นส่วนแบ่งของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และในกรณีที่นายจ้างผิดนัดการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี และกรณีจึงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุอันควรต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ทุกเจ็ดวันจนกว่าจะชำระเสร็จ

๔. กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาของลูกจ้างในงานประมงทะเล ตามกฎหมายฉบับนี้มิได้กำหนดในเรื่องวันทำงานปกติ และชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้

รวมถึงมิได้กำหนดในเรื่องการจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ แต่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี ปีละ ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ในส่วนของวันลา ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน

๕. การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมงเว้นแต่เด็กนั้นอายุกว่า ๑๕ ปี และบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วย แต่กฎหมายมิได้กำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายซึ่งห้ามเด็กหรือหญิงมีครรภ์ทำงาน

๖. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายฉบับนี้มีได้กำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากมิได้นำบทบัญญัติในหมวดความปลอดภัยในการทำงานที่บัญญัติไว้ในหมวด ๘ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย

๗. การควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงต้องจัดเก็บเอกสารดังกล่าวไว้ในกรณีที่มีข้อพิพาทด้านแรงงานหรือมีการฟ้องร้องต้องเก็บเอกสารดังกล่าวไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุดหรือตามคำสั่งศาล

๘. การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน เว้นแต่ได้แจ้งต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด

๙. การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

๑๐. การตรวจแรงงาน กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานประมงทะเลรวมถึงมีอำนาจรับคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ นี้

๑๑. บทกำหนดโทษ กำหนดให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๒ ประกอบกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ต้องระวางโทษตามมาตรา ๑๔๔ จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างน้อยกว่าการคุ้มครองกิจการประมงทะเลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ และการคุ้มครองยัง

ไม่เป็นไปตามหลักสากล ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมที่ถูกยกเลิกแล้ว เช่น ขอบเขตการบังคับใช้ สิทธิวันหยุด วันลา อายุขั้นต่ำในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ ค่าชดเชยการเลิกจ้าง เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันหลังจากที่ผู้เขียนได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ได้มีการออกกฎหมายงานประมงทะเลมาบังคับใช้ คือ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยยกเลิก กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งผู้เขียนจะนำไปวิเคราะห์การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ผู้เขียน ได้จัดทำคู่มือเล่มนี้ในบทที่ ๕

บทที่ ๒

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในระดับสากล

งานประมงทะเลเป็นงานที่มีสภาพการทำงานแตกต่างกับงานทั่วไป เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องอยู่ในเรือประมง สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงต้องกำหนดให้แตกต่างกับสภาพการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานอยู่บนบก แต่อย่างไรก็ตามการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในระดับสากลคำนึงถึงคุณค่าของการทำงานในงานประมง ที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงเทียบเท่าการจ้างงานทั่วไป โดยได้กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการประมงต้องส่งเสริมสภาพการทำงานที่มีคุณค่า และได้ใส่ใจถึงความจำเป็นในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานประมง เช่น การจัดสวัสดิการ ที่พักอาศัยของ ลูกเรือ การดูแลตรวจสุขภาพ ผู้ประกอบกิจการต้องตรวจสอบสภาพของเรือให้มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานประมงที่ทันสมัยเพื่อทุนแรงงาน การทำงานบนเรือ สภาพการปฏิบัติหน้าที่ที่พักอาศัยและอาหาร การคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การดูแลทางการแพทย์ และการประกันสังคม รวมถึงการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงาน เป็นต้น

สำหรับปัญหาการใช้แรงงานบังคับในงานประมงทะเลเป็นปัญหาที่ทุกประเทศให้ความสำคัญเพราะถือเป็นการละเมิดสิทธิแรงงานและเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ด้วยกันเองซึ่งเป็นการเอาเปรียบแรงงานเพื่อหวังผลประโยชน์จากการประกอบธุรกิจเพียงฝ่ายเดียว โดยมิได้คำนึงถึงผลเสียหายต่อบุคคลอื่น การบังคับใช้แรงงานในงานประมงทะเลถือเป็นการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากลูกจ้างต้องทนตรากตรำทำงานหนักโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือถูกใช้แรงงานขูดหนี้และสูญเสียเสรีภาพในการประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อครอบครัวมากกว่าทำประมงทะเล นอกจากนี้การทำประมงทะเลอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานได้ง่ายกว่างานทั่วไป สูญหายหรือเสียชีวิตจากการทำงานในระหว่างที่จับปลากลางทะเล ดังนั้นการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลของต่างประเทศที่มีมาตรฐานในระดับสากลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้สอดคล้องกับระดับสากลและยกมาตรฐานการทำงานในงานประมงทะเลให้เป็นงานที่สร้างรายได้ให้กับลูกจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในบทนี้ผู้เขียนได้นำเสนอเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ และข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง รายละเอียดดังนี้

๒.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗^๔

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประชุมกันเป็นสมัยที่ ๙๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และได้ตระหนักว่า โลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อภาคการประมง และได้คำนึงถึง ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และได้พิจารณาถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ดังต่อไปนี้

อนุสัญญาว่าด้วย แรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๔๗๓ (ฉบับที่ ๒๙) อนุสัญญาว่าด้วย เสรีภาพในการ สมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. ๒๔๙๑ (ฉบับที่ ๘๗) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิ ในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. ๒๔๙๒ (ฉบับที่ ๙๘) อนุสัญญาว่าด้วย ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. ๒๔๙๔ (ฉบับที่ ๑๐๐) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๕๐๐ (ฉบับที่ ๑๐๕) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) พ.ศ. ๒๕๐๑ (ฉบับที่ ๑๑๑) อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๖ (ฉบับที่ ๑๓๘) อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๑๘๒) และได้คำนึงถึงตราสารที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอนุสัญญาเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (ฉบับที่ ๑๕๕) และ ข้อแนะ (ฉบับที่ ๑๖๔) พ.ศ. ๒๕๒๔ และอนุสัญญาเรื่องบริการด้านสุขภาพอนามัยในการทำงาน (ฉบับที่ ๑๖๑) และข้อแนะ (ฉบับที่ ๑๗๑) พ.ศ. ๒๕๒๘ และได้คำนึงเพิ่มเติมถึง อนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. ๒๔๙๕ (ฉบับที่ ๑๐๒) และได้พิจารณาว่า บทบัญญัติแห่งมาตรา ๗๗ ของอนุสัญญานี้ไม่ควรเป็นอุปสรรคในการขยาย ความคุ้มครองด้านโครงการการประกันสังคมไปสู่คนงานประมงโดยประเทศสมาชิก ได้ ตระหนักว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศพิจารณาว่า การทำประมงเป็นอาชีพที่มี อันตราย เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ และได้คำนึงถึง มาตรา ๑ วรรค ๓ ของอนุสัญญา ว่าด้วย เอกสารประจำตัวของคนประจำเรือ (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. ๒๕๔๖ (ฉบับที่ ๑๘๕)

^๔ กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

และได้ใส่ใจถึงอำนาจหน้าที่หลักขององค์การ ซึ่งก็คือ การส่งเสริมสภาพการทำงานที่มีคุณค่า และได้ใส่ใจถึงความจำเป็นในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานประมงในเรื่องดังกล่าวนี้ และได้ระลึกถึง อนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทางทะเล พ.ศ. ๒๕๒๕ และได้ไตร่ตรองถึงความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขตราสารระหว่างประเทศ ซึ่งรับรองโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เฉพาะที่เกี่ยวกับภาคการประมง ดังนี้ อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (คนงานประมง) พ.ศ.๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๒) อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพ (คนงานประมง) พ.ศ. ๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๓) อนุสัญญาว่าด้วยรายการในข้อตกลงของคนงานประมง พ.ศ. ๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๔) และอนุสัญญาว่าด้วยที่พักอาศัยของ ลูกเรือ (คนงานประมง) พ.ศ. ๒๕๐๙ (ฉบับที่ ๑๒๖) เพื่อนำมาปรับให้ทันสมัย และเข้าถึง คนงานประมงจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำงานในเรือขนาดเล็ก และได้คำนึงว่า จุดประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คือ การทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงจะได้มีสภาพการทำงานที่มีคุณค่าบนเรือประมง ในเรื่องข้อกำหนดขั้นต่ำในการทำงานบนเรือ สภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ที่พักอาศัยและอาหาร การคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน การดูแลทางการแพทย์ และการประกันสังคม และได้มีมติเรื่อง การรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการในเรื่องการทำงานในภาคการประมง ซึ่งเป็นหัวข้อที่ ๔ ของระเบียบวาระการประชุม และได้พิจารณากำหนดว่า ข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงรับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ เมื่อวันที่สิบสี่ของเดือนมิถุนายนในปีพุทธศักราชสองพันห้าร้อยห้าสิบ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. ๒๕๕๐

ส่วนที่ ๑ คำนิยามและขอบเขตการบังคับใช้

คำนิยาม

มาตรา ๑

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้

(ก) “การทำประมงเพื่อการค้า” หมายถึง การทำประมงทุกรูปแบบ รวมทั้งการทำประมงในแม่น้ำ ทะเลสาบ และลำคลอง ยกเว้น การทำประมงเพื่อยังชีพ และการทำประมงเพื่อสันตนาการ

(ข) “หน่วยงานผู้ทรงอำนาจ” หมายถึง รัฐมนตรี หน่วยงานรัฐบาล หรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจในการออก และบังคับใช้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นๆ ที่มีสภาพบังคับทางกฎหมาย ตามสาระสำคัญของ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

(ค) “การปรึกษาหารือ” หมายถึง การปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานผู้ทรงอำนาจกับองค์กร อันเป็นผู้แทนของนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรอันเป็นผู้แทนของเจ้าของเรือ และคนงานประมง หากมีองค์กรดังกล่าวอยู่

(ง) “เจ้าของเรือประมง” หมายถึง เจ้าของเรือประมง หรือองค์กร หรือบุคคลอื่น เช่น ผู้จัดการ ตัวแทน หรือผู้เช่าเรือ ซึ่งรับเอาความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการของเรือมาจากเจ้าของเรือ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับเอาความรับผิดชอบเช่นนั้นมา ได้ตกลงเข้ารับช่วงหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดให้เป็นเจ้าของเรือ ตามอนุสัญญานี้ ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงว่าองค์กรหรือบุคคลอื่นใดได้ทำหน้าที่หรือรับผิดชอบได้สำเร็จ หรือไม่ก็ตาม

(จ) “คนงานประมง” หมายถึง บุคคลทุกคนที่ได้รับการจ้างงาน หรือได้รับมอบหมายตามความสามารถไม่ว่าด้านใด หรือให้ประกอบอาชีพบนเรือประมงใด ๆ ก็ตาม รวมถึง บุคคลที่ทำงานบนเรือโดยได้รับเงินตามส่วนแบ่งของสิ่งที่จับมาได้ แต่ไม่รวมถึง คนนําร่อง กำลังพลของกองทัพเรือ หรือบุคคลอื่นในหน่วยงาน บริการถาวรของรัฐบาล และบุคคลที่ประจำอยู่บนฝั่ง ซึ่งปฏิบัติงานบนเรือประมง และผู้สังเกตการณ์ ทางการประมง

(ฉ) “ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง” หมายถึง สัญญาการจ้างงาน ข้อบทต่าง ๆ ของข้อตกลง หรือ การจัดการอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือสัญญาอื่นใดที่กำหนดเรื่อง สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการทำงานบนเรือ

(ช) “เรือประมง” หรือ “เรือ” หมายถึง เรือขนาดใหญ่ หรือเรือขนาดเล็กไม่ว่าจะมีลักษณะเช่นใดก็ตาม ซึ่งนำมาใช้ หรือมีเจตนาจะนำมาใช้ทำการประมงเพื่อการค้า โดยไม่คำนึงถึงรูปแบบการถือครองเป็นเจ้าของเรือ

(ซ) “ตันกรอส” หมายถึง ขนาดตันกรอส ซึ่งคำนวณตามกฎวิธีการวัดขนาดตัน ที่มีปรากฏอยู่ในภาคผนวก ๑ ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการวัดขนาดตันเรือ พ.ศ. ๒๕๑๒ หรือตราสารใด ๆ ที่ออกตามมาเพื่อแก้ไขหรือใช้แทนที่

(ณ) “ความยาว” (L) ต้องเป็นความยาวร้อยละ ๙๖ ของความยาวทั้งหมดของเส้นแนวน้ำที่ความลึกของเรือเมื่อ กินน้ำร้อยละ ๘๕ เป็นอย่างน้อย โดยวัดจากเส้นกระดูกงูเรือ หรือวัดจากความยาวจากหัวเรือถึงเพลหาง เสือเรือที่เส้นแนวน้ำนั้น หากมีความยาวมากกว่า ทั้งนี้ ในเรือที่ออกแบบมาให้กระดูกงูมีความลาดเอียง นั้น เส้นแนวน้ำที่ใช้วัดความยาวต้องขนานกับเส้นแนวน้ำที่กำหนดไว้

(ญ) “ความยาวตลอดลำเรือ” (LOA) ต้องเป็นระยะเส้นตรงขนานไปกับเส้นแนวน้ำที่กำหนดไว้จากจุดที่อยู่ หน้าที่สุดของหัวเรือถึงจุดหลังสุดของท้ายเรือ

(ฎ) “บริการคัดเลือกและบรรจุคน” หมายถึง บุคคล บริษัท สถาบัน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็น ภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งมีข้อผูกพันในการคัดเลือกคนงานประมงแทนเจ้าของเรือประมง หรือบรรจุคนงาน ประมงให้กับเจ้าของเรือประมง

(ฏ) “ไต้ก๋ง” หมายถึง คนงานประมงที่มีอำนาจสั่งการบนเรือประมง

ขอบเขต

มาตรา ๒

๑. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับคนงานประมงทุกคน และเรือประมงทุกลำที่ทำการประมงเพื่อการค้า เว้นแต่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

๒. ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า เรือนั้นทำการประมงเพื่อการค้าหรือไม่ ต้องให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจเป็นผู้ทำการพิจารณาตัดสิน หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว

๓. ประเทศสมาชิกสามารถขยายความคุ้มครองที่ให้แก่คนงานประมงที่ทำงานบนเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ตามที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับนี้ ไปยังคนงานประมงทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนที่ทำงานบนเรือที่เล็กกว่าได้ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว

มาตรา ๓

๑. ประเทศสมาชิกอาจยกเว้นข้อกำหนดหรือบทบัญญัติของอนุสัญญาได้ภายหลังทำการปรึกษาหารือแล้ว กรณีที่การปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ก่อให้เกิดปัญหาพิเศษในสาระสำคัญเกี่ยวกับสภาพ เฉพาะของการปฏิบัติงานของคนงานประมง หรือการปฏิบัติการของเรือประมงที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(ก) เรือประมงที่ทำการประมงในแม่น้ำ ทะเลสาบ และลำคลอง และ

(ข) กลุ่มประเภทของคนงานประมงหรือเรือประมงตามประเภทที่จำกัดไว้

๒. ในกรณีมีการยกเว้นภายใต้วรรคก่อนหน้านี้นี้ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องดำเนินการตามความเหมาะสม เพื่อขยายข้อกำหนดภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ให้มีความคืบหน้า ตามที่สามารถกระทำได้ให้ครอบคลุมถึงกลุ่มประเภทต่าง ๆ ของคนงานประมงและเรือประมงที่เกี่ยวข้อง

๓. ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้อง

(ก) เสนอรายงานฉบับแรกของการปฏิบัติตามอนุสัญญาตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดย

(๑) จัดทำรายชื่อกลุ่มประเภทของแรงงานประมงหรือเรือประมงที่ได้รับการยกเว้นตามวรรค ๑

(๒) ให้เหตุผลในการขอยกเว้น โดยระบุตำแหน่งตามลำดับขององค์กรผู้แทนของนายจ้างและของแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรผู้แทนของเจ้าของเรือและแรงงานประมง กรณีที่มีองค์กรดังกล่าวอยู่

(๓) อธิบายถึงมาตรการต่างๆ ที่นำมาดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองที่ทัดเทียมกันแก่กลุ่มประเภทที่ได้รับการยกเว้น

(ข) อธิบายถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการตามวรรค ๒ ในรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาในฉบับต่อไป

มาตรา ๔

๑. กรณีที่ประเทศสมาชิกไม่สามารถที่จะนำมาตราการทั้งหมดที่กำหนดในอนุสัญญาไปปฏิบัติได้ในทันที เนื่องจากปัญหาพิเศษอันเกี่ยวกับสภาพเฉพาะได้รับการพัฒนาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานทาง สาธารณูปโภคหรือสถาบันยังไม่เพียงพอ ประเทศสมาชิกอาจนำบทบัญญัติทั้งหมดหรือบางข้อต่อไปนี้ ไปปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้าตามแผนที่ได้จากการปรึกษาหารือกันแล้ว

(ก) มาตรา ๑๐ วรรค ๑

(ข) มาตรา ๑๐ วรรค ๓ สำหรับบังคับใช้กับเรือที่ยังอยู่ในทะเลมากกว่า ๓ วัน

(ค) มาตรา ๑๕

(ง) มาตรา ๒๐

(จ) มาตรา ๓๓ และ

(ฉ) มาตรา ๓๘

๒. ในวรรคแรกนี้ไม่ใช้บังคับกับเรือประมงซึ่ง

(ก) มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป หรือ

(ข) อยู่ในทะเลมากกว่า ๗ วัน หรือ

(ค) นำร่องในระยะทางไม่เกิน ๒๐๐ ไมล์ทะเลจากชายฝั่งของรัฐเจ้าของธง หรือนำร่องออกไปนอกไหล่ทวีปไม่ว่าระยะทางจากชายฝั่งจะมากกว่าก็ตาม หรือ

(ง) อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐท่าเรือตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๓ ของอนุสัญญาฯ เว้นแต่เกิดเหตุการณ์สุดวิสัยขึ้นที่รัฐท่าเรือ และไม่ให้คนงานประมงทำงานบนเรือ นั้น

๓. การปฏิบัติตามวรรคแรก ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้อง

(ก) เสนอรายงานฉบับแรกของการปฏิบัติตามอนุสัญญาตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดย

(๑) ชี้แจงบทบัญญัติของอนุสัญญาที่นำไปปฏิบัติแล้วเกิดความก้าวหน้า

(๒) ให้เหตุผลและระบุตำแหน่งตามลำดับของผู้แทนองค์กรของนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้แทนองค์กรที่เป็นเจ้าของเรือประมงและคนงานประมงที่มีอยู่ และ

(๓) บรรยายถึงแผนงานที่เกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้า และ

(ข) รายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาในฉบับต่อมาให้แสดงถึงมาตรการดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บทบัญญัติของอนุสัญญาบังเกิดผล

มาตรา ๕

๑. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญาฉบับนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือแล้ว หน่วยงาน ผู้ทรงอำนาจสามารถตัดสินใจใช้ความยาวตลอดลำเรือ (LOA) เป็นพื้นฐานในการวัด แทนการใช้ความยาว (L) โดยให้เป็นไปตามการเปรียบเทียบที่กำหนดไว้ในภาคผนวก I นอกเหนือจากนี้แล้ว เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งวรรคต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในภาคผนวก III ของอนุสัญญาฉบับนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถตัดสินใจใช้น้ำหนักตันกรอส เป็นพื้นฐานในการวัดแทนการใช้ความยาว ตลอดลำเรือ (LOA) หรือความยาว (L) โดยให้เป็นไปตามการเปรียบเทียบที่กำหนดไว้ในภาคผนวก III ๒. ภายใต้มตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญ ประเทศสมาชิกต้องแจ้งในรายงานฉบับต่อมาให้ทราบถึงเหตุผล ในการตัดสินใจภายใต้มาตรานี้ และข้อคิดเห็นใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปรึกษาหารือ

ส่วนที่ ๒ หลักการทั่วไป

การนำไปปฏิบัติ

มาตรา ๖

๑. สมาชิกแต่ละประเทศต้องปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ซึ่งตราขึ้นมา เพื่อให้บังเกิดผลตามพันธกิจภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ เกี่ยวกับคนงานประมง และเรือประมงภายใต้เขตอำนาจศาลของตน ทั้งนี้ มาตรการอื่น ๆ สามารถรวมถึง ข้อตกลงร่วม คำตัดสินของศาล คำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่สอดคล้องตามแนวปฏิบัติ หรือกฎหมายภายในประเทศ

๒. ไม่มีสิ่งใดในอนุสัญญาฉบับนี้ที่จะส่งผลต่อกฎหมาย คำตัดสิน หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือข้อตกลงใด ๆ ระหว่างเจ้าของเรือประมงกับคนงานประมง ซึ่งให้เงื่อนไขที่เป็นประโยชน์มากกว่าที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญา

หน่วยงานผู้ทรงอำนาจและการประสานงาน

มาตรา ๗

สมาชิกแต่ละประเทศต้อง

(ก) แต่งตั้งหน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือหน่วยงานต่าง ๆ และ

(ข) กำหนดกลไกการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการประมงในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ตามความเหมาะสม และกำหนดขอบเขตของการทำหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงานดังกล่าว โดยให้คำนึงถึงการส่งเสริมซึ่งกันและกัน รวมทั้ง เงื่อนไขและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ ไต้ก๋ง และคนงานประมง

มาตรา ๘

๑. เจ้าของเรือประมงมีความรับผิดชอบในภาพรวม ในการทำให้มั่นใจได้ว่า ไต้ก๋งได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามพันธกิจแห่งอนุสัญญาฉบับนี้

๒. ไต้ก๋งมีความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยของคนงานประมงบนเรือ และการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยบนเรือ โดยรวมถึงเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะเพียงเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ให้มีการกำกับดูแลเท่าที่จะทำได้เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงจะปฏิบัติงานของตนในสภาพที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

(ข) บริหารจัดการคนงานประมง โดยวิธีที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย รวมถึง การป้องกัน ความเหนื่อยล้า

(ค) อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานบนเรือ

(ง) ทำให้มั่นใจได้ถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการนำร่อง การเข้ายาม และมาตรฐาน ประกอบอื่น ๆ เพื่อการเป็นคนประจำเรือทะเลที่ดี

๓. ไต้ก๋งต้องไม่ถูกบีบบังคับจากเจ้าของเรือในการตัดสินใจใด ๆ ในการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพของไต้ก๋ง อันมีความจำเป็นต่อความปลอดภัยของเรือ และการนำร่องอย่างปลอดภัย และการปฏิบัติการอย่างปลอดภัย หรือความปลอดภัยของคนงานประมงบนเรือ

๔. คนงานประมงต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของไต้ก๋ง และตามมาตรการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓ ข้อกำหนดขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือประมง

อายุขั้นต่ำ

มาตรา ๙

๑. อายุขั้นต่ำในการทำงานบนเรือประมงต้องมีอายุ ๑๖ ปี อย่างไรก็ตาม หน่วยงานผู้ทรงอำนาจ สามารถอนุญาตให้มีอายุขั้นต่ำ ๑๕ ปีได้ สำหรับบุคคลผู้ซึ่งสำเร็จ การศึกษาภาคบังคับตามที่บัญญัติโดยกฎหมายภายในประเทศ และเป็นผู้ที่ฝึกอาชีพในการ ทำประมง

๒. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปี ทำงานเบา ระหว่างวันหยุดของโรงเรียนได้ โดยให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติและกฎหมายภายในประเทศ ในกรณีนี้ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว ต้องมีการพิจารณากำหนดประเภทของงานที่ ได้รับอนุญาต และต้องกำหนดสภาพของงานที่ต้องทำ และช่วงเวลาพักที่ต้องมี

๓. อายุขั้นต่ำสำหรับการมอบหมายกิจการงานบนเรือประมง ซึ่งโดยลักษณะ ของกิจการงานหรือ สภาพการณ์ที่ดำเนินงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ได้นั้น ต้องมีอายุไม่น้อยกว่า ๑๘ ปี

๔. ประเภทของกิจการงานตามความในวรรค ๓ แห่งมาตรานี้ ต้องได้รับการ พิจารณากำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือโดยหน่วยงานผู้ทรง อำนาจ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว โดยคำนึงถึงความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ มาตรฐานระหว่างประเทศที่มีผลใช้บังคับ

๕. บุคคลอายุ ๑๖ ปี สามารถกระทำกิจการงานตามที่อ้างถึงในวรรค ๓ ของ มาตรานี้ได้ โดยการอนุญาตของกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือโดยการ ตัดสินใจของหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว ภายใต้เงื่อนไขว่า สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครอง อย่างเต็มที่ และผู้เยาว์นั้นต้องได้รับการฝึกวิชาชีพหรือคำสอนเฉพาะทาง อย่างเพียงพอ และ ผ่านการฝึกอบรมความปลอดภัยขั้นพื้นฐานก่อนออกทะเล

๖. ห้ามมอบหมายให้คนงานประมงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในเวลากลางคืน เพื่อวัตถุประสงค์แห่งมาตรานี้ คำว่า “กลางคืน” ต้องได้รับการจำกัดความตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งต้องครอบคลุมช่วงเวลาอย่างน้อยเก้าชั่วโมง โดยให้

เริ่มต้นก่อนเที่ยงคืน และให้สิ้นสุดก่อนตีห้า หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถยกเว้นการปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อข้อจำกัดด้านการทำงานในเวลากลางคืนได้ เมื่อ

(ก) จะส่งผลเสียต่อการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพของคณงานประมงที่เกี่ยวข้องตามแผนงานและกำหนดการ

(ข) ลักษณะเฉพาะของหน้าที่ หรือแผนงานการฝึกอบรมอันเป็นที่ยอมรับได้ กำหนดให้คณงานประมงที่ได้รับการยกเว้นนั้น ต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืน และภายหลังจากการปรึกษาหารือหน่วยงาน ผู้ทรงอำนาจพิจารณาแล้วว่า งานดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีของคณงานประมงนั้น

๗. บทบัญญัติในมาตรานี้ต้องไม่ส่งผลถึงพันธกิจของประเทศสมาชิกที่เกิดจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่น ๆ

การตรวจสุขภาพ

มาตรา ๑๐

๑. ห้ามคณงานประมงทำงานบนเรือ โดยไม่มีใบรับรองแพทย์ เพื่อพิสูจน์ถึงความพร้อมทางร่างกายในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน

๒. หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้ทำการยกเว้นการปฏิบัติวรรค ๑ ของมาตรานี้ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคณงานประมง ขนาดของเรือ ความพร้อมในการช่วยเหลือทางการแพทย์และการอพยพ ระยะเวลาในการเดินเรือ พื้นที่ปฏิบัติการ และประเภทของปฏิบัติการทางประมง

๓. การยกเว้นในวรรค ๒ ของมาตรานี้ ไม่บังคับใช้กับคณงานประมงที่ทำงานบนเรือประมงที่มีความยาวตั้งแต่ ๒๔ เมตรขึ้นไป หรือเรือประมงที่โดยปกติแล้วจะอยู่ในทะเลเกินกว่าสามวัน ในกรณีเร่งด่วนนั้น หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้คณงานประมงทำงานบนเรือดังกล่าวได้ในระยะเวลาที่จำกัด และมีการกำหนดช่วงเวลาจนกว่าจะได้รับใบรับรองแพทย์ ในกรณีดังกล่าวให้ใช้กับคณงานประมงซึ่งมีใบรับรองแพทย์ที่เพิ่งจะหมดอายุ

มาตรา ๑๑

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดในเรื่อง

- (ก) ลักษณะของการตรวจสุขภาพ
- (ข) รูปแบบ และเนื้อหาในใบรับรองแพทย์
- (ค) การออกใบรับรองแพทย์ โดยผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด หรือโดยบุคคลที่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจยอมรับว่ามีคุณสมบัติในการออกใบรับรองแพทย์เกี่ยวกับสายตาเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ บุคคลเหล่านี้ต้องมีอิสระอย่างเต็มที่ในการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ
- (ง) ความถี่ของการตรวจสุขภาพ และระยะเวลาที่ใบรับรองทางการแพทย์มีผลใช้บังคับ
- (จ) สิทธิในการเข้ารับการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมจากผู้ปฏิบัติงานทางด้านแพทย์ คนที่สองซึ่งเป็นอิสระ ในกรณีที่บุคคลนั้นถูกปฏิเสธการออกใบรับรอง หรือออกใบรับรองโดยมีข้อจำกัดในเรื่องการทำงานที่บุคคลนั้นสามารถกระทำได้ และ
- (ฉ) ข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๒

โดยเพิ่มเติมจากข้อกำหนดที่กล่าวไว้ในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ บนเรือประมงที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป หรือเรือซึ่งโดยปกติแล้ว อยู่ในทะเลเกินกว่าสามวัน นั้น

- ๑. ใบรับรองแพทย์ของคณงานประมงอย่างน้อยต้องแจ้งให้ทราบว่า
 - (ก) สายตาและโสตประสาทของคณงานประมงที่เกี่ยวข้องมีความสมบูรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และ
 - (ข) จากผลการตรวจสุขภาพของคณงานประมงไม่มีอาการที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ในทะเล หรือมีสุขภาพที่ไม่พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคคลอื่น ๆ บนเรือ

๒. ใบรับรองแพทย์ต้องมีอายุสูงสุดสองปี เว้นแต่ว่า คนงานประมงมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ซึ่งในกรณีนี้ ใบรับรองแพทย์มีอายุสูงสุดหนึ่งปี

๓. หากใบรับรองแพทย์หมดอายุลงระหว่างการเดินเรือ ให้ใบรับรองแพทย์นั้น มีผลใช้ได้จนกว่าจะสิ้นสุดการเดินทาง

ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน

อัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการพัก

มาตรา ๑๓

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดให้เจ้าของเรือประมงที่ซีกธงของประเทศตน เพื่อให้มั่นใจได้ว่า

(ก) เรือเหล่านั้นมีการจัดอัตราค่าจ้างคนอย่างเพียงพอและปลอดภัย ต่อการนำร่อง และการเดินเรืออย่างปลอดภัย ภายใต้การควบคุมของไต้ก๋ง และ

(ข) คนงานประมงมีระยะเวลาพักตามปกติ ในช่วงเวลาที่เพียงพอต่อสุขภาพและความปลอดภัย

มาตรา ๑๔

๑. โดยเพิ่มเติมจากข้อกำหนดในมาตรา ๑๓ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้อง

(ก) กำหนดระดับขั้นต่ำของอัตราค่าจ้างในการนำร่องสำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไปอย่างปลอดภัย โดยระบุจำนวนและคุณสมบัติของคนงานประมงที่ต้องการ

(ข) กำหนดชั่วโมงพักผ่อนขั้นต่ำของคนงานประมงสำหรับเรือประมงทุกขนาดที่อยู่ในทะเลเกินกว่าสามวัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเหนื่อยล้า ทั้งนี้ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว ชั่วโมงพักผ่อนขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า

(i) ๑๐ ชั่วโมงในช่วงเวลา ๒๔ ชั่วโมง และ

(ii) ๗๗ ชั่วโมงในช่วงเวลา ๗ วัน

๒. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตโดยมีเหตุผลเฉพาะและมีข้อจำกัด ให้ทำการยกเว้นข้อจำกัดต่าง ๆ ในวรรค ๑ (ข) ของมาตรานี้ได้เป็นการชั่วคราว อย่างไรก็ตาม

ก็ตาม ในสภาพการณ์เช่นนั้นต้องกำหนดให้คนงานประมงมีช่วงเวลาพักผ่อนชดเชย โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๓. ภายหลังทำการปรึกษาหารือแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถจัดทำข้อกำหนดทางเลือกอื่นเพิ่มเติมจากรวรรค ๑ และ ๒ ของมาตรานี้ได้ อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดทางเลือกดังกล่าวจะต้องมีความสำคัญเทียบเท่าและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานประมง

๔. บทบัญญัติในมาตรานี้ต้องไม่ถือเป็นความเสียหายที่ไต่กังใช้สิทธิกำหนดให้คนงานประมงปฏิบัติงานในชั่วโมงทำงานที่จำเป็นเพื่อให้ความปลอดภัยแก่เรือ หรือบุคคลบนเรือ หรือมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่เรือหรือเรือทะเลขนาดใหญ่ลำอื่น หรือบุคคลที่ตกอยู่ในความลำบากอยู่ในทะเลในทันทีได้ ดังนั้น ไต่กังสามารถระงับชั่วโมงพักผ่อนได้เป็นการชั่วคราว และกำหนดให้คนงานประมงปฏิบัติงานในชั่วโมงทำงานที่จำเป็นตามนั้นได้ไปจนกว่าสถานการณ์จะกลับคืนสู่สภาพปกติ และทันทีที่กลับคืนสู่สถานการณ์ปกติไต่กังต้องรับรองว่าได้จัดเวลาพักผ่อนชดเชยให้กับคนงานประมงได้อย่างเพียงพอ

รายชื่อลูกเรือ

มาตรา ๑๕

เรือประมงทุกลำต้องมีรายชื่อลูกเรือ โดยต้องส่งสำเนารายชื่อดังกล่าวให้แก่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่บนชายฝั่งก่อนออกเรือ หรือแจ้งให้ชายฝั่งได้ทราบในทันทีที่เรือออกจากฝั่ง ทั้งนี้ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องพิจารณากำหนดว่า ข้อมูลดังกล่าวนั้นต้องแจ้งต่อผู้ใด เวลาใด และเพื่อวัตถุประสงค์ใด

ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง

มาตรา ๑๖

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ

(ก) ที่กำหนดให้คนงานประมงที่ทำงานบนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับการคุ้มครองด้านข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่คนงานประมงสามารถเข้าใจได้ และมีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฯ นี้ และ

(ข) ที่ระบุถึง รายการข้อตกลงขั้นต่ำที่ต้องมีอยู่ในข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง ตามบทบัญญัติที่ ปรากฏในภาคผนวก II

มาตรา ๑๗

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับ

(ก) วิธีปฏิบัติเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงมีโอกาสได้ทบทวน และได้รับคำแนะนำเรื่องเงื่อนไขต่าง ๆ ในข้อตกลงการทำงานของคนงานประมงก่อนทำการตกลงกัน

(ข) การเก็บรักษาไว้ซึ่งบันทึกการทำงานของคนงานประมงภายใต้ข้อตกลงการทำงานดังกล่าว หาก สามารถกระทำได้ และ

(ค) วิธีการยุติข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง

มาตรา ๑๘

ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมงต้องเก็บไว้บนเรือ และมีพร้อมไว้ให้คนงานประมงและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องตามการร้องขอ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ โดยต้องทำสำเนาข้อตกลงมอบให้แก่คนงานประมงหนึ่งชุด

มาตรา ๑๙

มาตรา ๑๖ ถึงมาตรา ๑๘ และภาคผนวก II ไม่ใช่บังคับกับเจ้าของเรือประมงผู้ซึ่งเดินเรือโดยตนเองแต่เพียงผู้เดียว

มาตรา ๒๐

เจ้าของเรือประมงต้องมีความรับผิดชอบในการทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงแต่ละคนมีข้อตกลงการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีการลงลายมือชื่อของทั้งคนงานประมงและเจ้าของเรือประมง หรือผู้แทนที่ได้รับมอบอำนาจจากเจ้าของเรือประมง (หรือเจ้าของเรือจะต้องมีหลักฐานสัญญาหรือข้อตกลงที่คล้ายคลึงกัน กรณีที่เจ้าของเรือไม่ได้ว่าจ้างหรือให้คนงานประมงเข้าทำงาน) โดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความ เป็นอยู่ที่ดีบนเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญานี้

การส่งตัวกลับ**มาตรา ๒๑**

๑. สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงบนเรือประมงที่ ชักธงของประเทศตน และเดินเรือสู่ท่าเรือต่างประเทศ มีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับ ในกรณี ที่ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง หมดอายุลง หรือสิ้นสุดลง ด้วยเหตุผลอันควรของ คนงานประมงหรือเจ้าของเรือประมง หรือในกรณีที่คนงานประมงไม่สามารถทำหน้าที่ ตามข้อตกลงการทำงานได้อีกต่อไป หรือไม่เป็นที่คาดหวังให้ทำงานในสภาพการณ์ที่มี ลักษณะเฉพาะได้ ทั้งนี้ ให้บังคับใช้กับคนงานประมงบนเรือที่ถูกโอนย้ายจากเรือด้วย เหตุผล เดียวกับการย้ายจากเรือไปสู่ท่าเรือต่างประเทศ

๒. เจ้าของเรือประมงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับ ตามที่อ้างถึงใน วรรค ๑ ของมาตรานี้ เว้นแต่ในกรณีที่พบว่า คนงานประมงได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ต่อเงื่อนไขในข้อตกลงการทำงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศ

๓. สมาชิกต้องกำหนดไว้ในวิธีการทางกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ชัดเจนซึ่งทำให้คนงานประมงที่อยู่ภายใต้วรรค ๑ ของมาตรานี้ มีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับ ระยะเวลาสูงสุดในการปฏิบัติงานบนเรือที่ทำให้คนงานประมงมี สิทธิได้รับการส่งตัวกลับ และจุดหมายปลายทางที่สามารถส่งตัวคนงานประมงได้

๔. หากเจ้าของเรือประมงไม่ดำเนินการส่งตัวกลับ ตามที่อ้างถึงในมาตรานี้ ประเทศสมาชิกที่เป็นเจ้าของเรือต้องดำเนินการส่งตัวคนงานประมงที่เกี่ยวข้องกลับ และต้องมีสิทธิเรียกคืนค่าใช้จ่ายจากเจ้าของเรือประมง

๕. กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศต้องไม่มีอคติต่อสิทธิใด ๆ ของเจ้าของเรือเพื่อเรียกค่าใช้จ่าย ในการส่งตัวกลับคืนภายใต้ข้อตกลงของบุคคลที่สาม

การคัดเลือกและการบรรจุ

มาตรา ๒๒

การคัดเลือกและการบรรจุคนงานประมง

๑. สมาชิกแต่ละประเทศที่มีหน่วยบริการของรัฐด้านการคัดเลือกและการบรรจุคนงานประมงต้องทำให้มั่นใจได้ว่า หน่วยบริการเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมมือกับหน่วยบริการจัดหางานของรัฐที่มีให้กับคนงานและนายจ้างทุกคน

๒. หน่วยบริการใด ๆ ของเอกชนที่ดำเนินการคัดเลือกและการบรรจุคนงานประมงในเขตอาณาของประเทศสมาชิกต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบอันเป็นมาตรฐานด้านการออกใบอนุญาต หรือการออกใบรับรอง หรือข้อบังคับในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งต้องมีการกำหนดขึ้น เก็บรักษา หรือปรับเปลี่ยน ภายหลังจากที่ได้ทำการปรึกษาหารือแล้วเท่านั้น

๓. ประเทศสมาชิกต้องกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ในการ

(ก) ห้ามหน่วยบริการคัดเลือกและการบรรจุใช้วิธีการ กลไก หรือบัญชีรายชื่อ เพื่อกีดกันหรือขัดขวางคน ประจําเรือไม่ไหว้ได้รับมอบหมายงาน

(ข) กำหนดว่าค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการคัดเลือกและบรรจุคนงานประมงทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะโดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนต้องไม่เป็นภาระของคนงานประมง และ

(ค) พิจารณากำหนดเงื่อนไขในการพักหรือเพิกถอนใบอนุญาต ใบรับรอง หรือการรับมอบอำนาจอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันของหน่วยบริการคัดเลือกหรือบรรจุงานของ

เอกชน ในกรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และระบุเงื่อนไข ซึ่งหน่วยบริการคัดเลือกและบรรจงานสามารถดำเนินการได้

หน่วยบริการจัดหางานของเอกชน

๔. ตามอนุสัญญานี้ ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานับที่ ๑๘๑ ว่าด้วยหน่วยบริการ จัดหางานของเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐ อาจแบ่งความรับผิดชอบไปให้ หน่วยบริการจัดหางานของเอกชนที่ให้บริการตาม วรรค ๑ (ข) ของมาตรา ๑ ของ อนุสัญญานับที่นั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานับที่นั้นต้องกำหนดและ จัดแบ่งลำดับของความรับผิดชอบของหน่วยบริการจัดหางานของเอกชน และของเจ้าของ เรือประมง ซึ่งเป็น “ผู้ใช้ประโยชน์ในกิจการ” ตามที่จัดให้ไว้ในมาตรา ๑๒ ของอนุสัญญา นับที่นั้น ประเทศสมาชิกต้องยอมรับกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ เพื่อให้ มั่นใจว่าไม่มีการแบ่งลำดับความรับผิดชอบหรือข้อผูกพันให้กับหน่วยบริการจัดหางานของ เอกชน และผู้ใช้ประโยชน์ในกิจการตามอนุสัญญานี้ต้องป้องกันคนงานประมงออกจากการ ถูกลิขิตในการยึดทรัพย์ที่เกิดขึ้นกับเรือประมง

๕. แม้ว่าบทบัญญัติในวรรค ๔ เจ้าของเรือประมงต้องรับผิดชอบในเหตุการณ์ ที่หน่วยบริการจัดหางานของเอกชนกระทำผิดสัญญาต่อคนงานประมง ในบริบทของ อนุสัญญานับที่ ๑๘๑ ว่าด้วยหน่วยบริการจัดหางานของเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๐ เจ้าของ เรือประมง คือ ผู้ใช้ประโยชน์ในกิจการ

๖. บทบัญญัติในมาตรานี้ ต้องไม่ถือเป็นการบังคับให้ประเทศสมาชิกยินยอม ให้หน่วยบริการจัดหางานของเอกชนทำข้อตกลงเพื่อเข้าดำเนินงานในภาคประมงตาม วรรค ๔ ของมาตรานี้

การจ่ายเงินให้แก่คนงานประมง

มาตรา ๒๓

ภายหลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดให้คนงานประมงต้องได้รับการจ่ายค่าจ้างทุกเดือน หรือเป็นประจำ

มาตรา ๒๔

สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้คนงานประมงทุกคนที่ทำงานบนเรือประมงต้องมีวิธีการโอนเงินที่ได้รับมา โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน รวมทั้ง ค่าจ้างล่วงหน้าของตน ให้แก่ครอบครัว โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ ๕ ที่พักอาศัย และอาหาร

มาตรา ๒๕

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ในเรื่องที่พักอาศัย อาหาร และน้ำดื่มบนเรือประมงที่ชักธงของประเทศตน

มาตรา ๒๖

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดให้ที่พักอาศัยบนเรือประมงที่ชักธงของประเทศตนต้องมีขนาด และคุณภาพที่เพียงพอ และมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงานบนเรือ และระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรการต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งต้องกล่าวถึงเรื่องดังต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม

(ก) การอนุมัติแผนสำหรับการก่อสร้างหรือดัดแปลงเรือประมงในส่วนของเกี่ยวกับที่พักอาศัย

(ข) การบำรุงรักษาที่พักอาศัย และพื้นที่ประกอบอาหาร โดยคำนึงถึงสุขลักษณะ ความปลอดภัยโดยรวม และสภาพที่มีความสะอาดสบายและส่งผลดีต่อสุขภาพอนามัย

- (ค) การระบายอากาศ ความร้อน ความเย็น และแสงสว่าง
- (ง) การลดความสั่นสะเทือนและเสียงที่ดังมากเกินไป
- (จ) ที่ตั้ง ขนาด วัสดุในการก่อสร้าง เครื่องเรือนและอุปกรณ์ที่ติดตั้งในห้องนอน ห้องรับประทานอาหาร และบริเวณที่พักอาศัยอื่น ๆ
- (ฉ) อุปกรณ์สุขภัณฑ์ รวมถึง ห้องสุขา และสิ่งอำนวยความสะดวกในการซักล้างและการจัดให้มีน้ำร้อน และน้ำเย็นที่เพียงพอ และ
- (ช) ระเบียบปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญา

มาตรา ๒๗

สมาชิกต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดให้

- (ก) อาหารที่จัดหาและให้บริการบนเรือต้องมีปริมาณ คุณภาพ และคุณค่าทาง โภชนาการที่เพียงพอ
- (ข) น้ำดื่มต้องมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ และ
- (ค) เจ้าของเรือประมงต้องจัดหาอาหาร และน้ำดื่มให้แก่คนงานประมง โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศสามารถเรียกคืนค่าใช้จ่ายนั้นเป็นค่าใช้จ่ายในการประกอบการได้ หากข้อตกลงร่วมว่าด้วยระบบส่วนแบ่งหรือข้อตกลงในการทำงานของคนงานประมงกำหนดไว้

มาตรา ๒๘

๑. กฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่ประเทศสมาชิกได้บัญญัติขึ้นตามมาตรา ๒๕ - ๒๗ ต้องทำให้บังเกิดผลอย่างเต็มที่ตามภาคผนวก III ว่าด้วยที่พักอาศัยบนเรือประมง ทั้งนี้ สามารถแก้ไขภาคผนวก III ได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๕

๒. ประเทศสมาชิกที่ไม่อยู่ในสถานะที่จะนำบทบัญญัติตามภาคผนวก III ไปปฏิบัติได้นั้น หลังจากได้มีการปรึกษาหารือแล้ว ให้สามารถรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ของตนซึ่งเทียบเคียงกันได้สาระสำคัญกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในภาคผนวก III โดยยกเว้นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรา ๒๗

ส่วนที่ ๖ การดูแลทางการแพทย์ การคุ้มครองสุขภาพ และการประกันสังคม

การดูแลทางการแพทย์

มาตรา ๒๙

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่กำหนดให้

(ก) เรือประมงต้องมีเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานบนเรือ โดยให้คำนึงถึงจำนวนของคณงานประมงบนเรือ พื้นที่ปฏิบัติการ และระยะทางในการเดินเรือ

(ข) เรือประมงต้องมีบุคคลบนเรืออย่างน้อยหนึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือผ่านการอบรมเรื่อง การปฐมพยาบาล และการดูแลทางการแพทย์ในรูปแบบอื่น ๆ และเป็นผู้มีความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ โดยให้คำนึงถึงจำนวนของคณงานประมงบนเรือ พื้นที่ปฏิบัติการ และระยะทางในการเดินเรือ

(ค) อุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ต้องมีคู่มือการใช้และข้อมูลต่าง ๆ ในภาษาและรูปแบบซึ่งบุคคลตามที่อ้างถึงในอนุวรรค (ข) สามารถเข้าใจได้

(ง) เรือประมงต้องมีการติดตั้งวิทยุหรืออุปกรณ์สื่อสารทางดาวเทียมกับบุคคลหรือหน่วยบริการบนชายฝั่งที่สามารถให้คำปรึกษาทางการแพทย์ได้ โดยคำนึงถึงพื้นที่ปฏิบัติการ และระยะทางในการเดินเรือ

(จ) คณงานประมงต้องมีสิทธิที่ได้รับการรักษาทางการแพทย์บนฝั่ง และมีสิทธิถูกนำตัวขึ้นบนฝั่งให้ทันเวลา เพื่อรับการรักษาพยาบาล ในกรณีได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือเจ็บป่วยร้ายแรง

มาตรา ๓๐

สำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ โดยให้คำนึงถึง จำนวนของคณงานประมงบนเรือ พื้นที่ปฏิบัติการ และระยะทางในการเดินเรือ เพื่อกำหนดให้

(ก) หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องกำหนดรายละเอียดของอุปกรณ์ทางการแพทย์ และเวชภัณฑ์ที่จะนำไปใช้บนเรือ

(ข) อุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์บนเรือต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบเป็นประจำตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ และโดยบุคคลผู้รับผิดชอบ

(ค) เรือต้องมีคู่มือทางการแพทย์ที่ได้รับการรับรอง หรือได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ หรือคู่มือทางการแพทย์ระหว่างประเทศสำหรับเรือของ ILO/IMO/WHO

(ง) เรือต้องสามารถใช้ระบบเตรียมการล่วงหน้าตามคำแนะนำทางการแพทย์ รวมถึง คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีถึงเรือที่อยู่ในทะเลผ่านทางวิทยุหรือการสื่อสารผ่านดาวเทียม ซึ่งต้องพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

(จ) เรือต้องมีรายชื่อสถานีวิทย์และดาวเทียมที่สามารถขอรับคำแนะนำทางการแพทย์ได้ และ

(ฉ) การจัดให้คนงานประมงได้รับการดูแลรักษาทางการแพทย์ในขณะที่อยู่บนเรือหรือบนฝั่ง ณ ท่าเรือต่างประเทศ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ให้มีขอบเขตที่สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศของประเทศสมาชิก

ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน และการป้องกันอุบัติเหตุ

มาตรา ๓๑

สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับ

(ก) การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โรคจากการทำงาน และความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบนเรือประมง รวมถึงการประเมินและการบริหาร จัดการความเสี่ยง การฝึกอบรม และการให้ความรู้บนเรือแก่คนงานประมง

(ข) การฝึกอบรมของคนงานประมงด้านการควบคุมเครื่องมือทำการประมง ประเภทต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ และด้านความรู้ในการทำประมง ซึ่งจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

(ค) พันธกิจของเจ้าของเรือประมง คนงานประมง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของคนงานประมงที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

(ง) การรายงานและการสอบข้อเท็จจริง กรณีการเกิดอุบัติเหตุบนเรือประมงที่ซักรงของประเทศตน

(จ) การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน หรือองค์คณะอื่น ๆ ตามความเหมาะสมหลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว

มาตรา ๓๒

๑. ข้อกำหนดของมาตรานี้ต้องบังคับใช้กับเรือประมงที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ซึ่งโดยปกติแล้วจะอยู่ในทะเลเกินกว่าสามวัน และเรืออื่น ๆ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว โดยให้คำนึงถึงจำนวนของคนงานประมงบนเรือ พื้นที่ปฏิบัติการ และระยะทางในการเดินเรือ

๒. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้อง

(ก) กำหนดให้เจ้าของเรือประมงจัดทำวิธีปฏิบัติบนเรือเพื่อป้องกันการเกิดโรค การได้รับบาดเจ็บ และอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อตกลงจากการร่วมเจรจาต่อรอง และแนวปฏิบัติภายในประเทศ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว โดยคำนึงถึงอันตราย และความเสี่ยงเฉพาะด้านบนเรือประมง และ

(ข) กำหนดให้เจ้าของเรือประมง ใต้กั้ง คนงานประมง และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับคู่มือการฝึกอบรม วัตถุ หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการประเมินและการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยบนเรือประมง

๓. เจ้าของเรือประมงต้อง

(ก) ทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงทุกคนบนเรือจะได้รับการจัดหาให้ ซึ่งอุปกรณ์และชุดป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม

(ข) ทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงทุกคนบนเรือได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยพื้นฐานที่ผ่านความเห็นชอบของหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ โดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตเป็นหนังสือให้ทำการ ยกเว้นข้อกำหนดนี้กับคนงานประมงที่มีความรู้และประสบการณ์ที่ทัดเทียมกันได้

(ค) ทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงมีความคุ้นเคยกับอุปกรณ์ และวิธีการทำงานของอุปกรณ์เป็นอย่างดี และเพียงพอ รวมถึง มาตรการด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะใช้อุปกรณ์ หรือมีส่วนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๓

การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการประมงต้องดำเนินการตามความเหมาะสม โดยให้คนงานประมง หรือผู้แทนของคนงานประมงมีส่วนร่วมด้วย

การประกันสังคม

มาตรา ๓๔

สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงที่โดยปกติแล้วพำนักอยู่ในเขตอาณาของตน และผู้อยู่ในความอุปการะตามความหมายที่บัญญัติโดยกฎหมายภายในประเทศเป็นผู้มีสิทธิในสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองด้านการประกันสังคม ภายใต้สภาพที่เป็นคุณไม่น้อยกว่าที่ใช้บังคับกับคนงานอื่นๆ รวมถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างงาน ผู้ประกอบกิจการส่วนตัว ผู้มีถิ่นพำนักโดยปกติในเขตอาณาของประเทศสมาชิก

มาตรา ๓๕

สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ตามสภาพการณ์ภายในประเทศ เพื่อให้บรรลุผลถึงการคุ้มครองทางการประกันสังคมแบบครอบคลุมที่มีความคืบหน้าแก่คนงานประมงทุกคนที่มีถิ่นพำนักในเขตอาณาของตน

มาตรา ๓๖

สมาชิกต้องร่วมมือกัน โดยความตกลงแบบทวิภาคี หรือพหุภาคี หรือการตกลงอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ

(ก) เพื่อบรรลุถึงการให้ความคุ้มครองจากประกันสังคมแบบครอบคลุมแก่คนงานประมงอย่างมีความคืบหน้า โดยคำนึงถึงหลักการแห่งการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะถือสัญชาติใด และ

(ข) เพื่อให้มั่นใจได้ถึงการชำระไว้ซึ่งสิทธิจากการประกันสังคมที่มีมาแต่เดิม หรือที่มีในระหว่างที่เป็นคนงานประมงไม่ว่าจะมีถิ่นพำนักอยู่ที่ใด

มาตรา ๓๗

สมาชิกสามารถพิจารณากำหนดกฎอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมายการประกันสังคม ซึ่งใช้กับคนงานประมงที่อยู่ภายใต้บังคับ โดยความตกลงแบบทวิภาคีและพหุภาคี และ บทบัญญัติอื่น ๆ ที่รับรองในกรอบงานขององค์การทางเศรษฐกิจเชิงบูรณาการในภูมิภาค โดยไม่ต้องคำนึงถึง ความรับผิดชอบตามความในมาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๖

การคุ้มครองในกรณีการเสียชีวิต การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยอันเกี่ยวเนื่องกับงานที่ทำ

มาตรา ๓๘

๑. สมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการ ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อให้ความคุ้มครองคนงานประมงในกรณีการเสียชีวิต การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยอันเกี่ยวเนื่องกับงานที่ทำ

๒. ในกรณีที่เกิดการประสบอันตราย เนื่องจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการ ทำงาน คนงานประมงต้องได้รับ

(ก) การดูแลรักษาทางการแพทย์ที่เหมาะสม และ

(ข) เงินทดแทน ตามกฎหมาย และข้อบังคับภายในประเทศ

๓. เมื่อคำนึงคุณลักษณะเฉพาะของภาคการประมงแล้ว สามารถทำให้มั่นใจได้ถึง การคุ้มครองที่อ้างถึงในวรรค ๑ ของมาตรานี้ โดย

(ก) ระบบสำหรับภาระรับผิดชอบของเจ้าของเรือ และ

(ข) การประกันภาคบังคับ เงินทดแทนสำหรับลูกจ้าง หรือโครงการอื่น ๆ

มาตรา ๓๙

๑. ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติภายในประเทศสำหรับคนงานประมง สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ภายในประเทศ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า เจ้าของเรือประมงได้รับผิดชอบในการจัดให้คนงานประมงบนเรือที่ชักธงของ

ประเทศตน ได้รับการคุ้มครองสุขภาพอนามัย และการดูแลรักษาทางการแพทย์ ขณะได้รับการจ้างงาน หรือได้รับการมอบหมายงาน หรือทำงานบนเรือที่อยู่กลางทะเล หรือในท่าเรือต่างประเทศ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ดังกล่าวต้องทำให้มั่นใจได้ว่า เจ้าของเรือประมงรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการดูแลทางการแพทย์ รวมถึง การส่งเสริม และความช่วยเหลือเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างรับการรักษาทางการแพทย์ในต่างประเทศ จนกระทั่งคนงานประมงนั้น ได้รับการส่งตัวกลับ

๒. กฎหมาย หรือข้อบังคับภายในประเทศสามารถอนุญาตให้มีการยกเว้นภาระรับผิดชอบของเจ้าของเรือประมงได้ หากเกิดการบาดเจ็บนอกเหนือจากการปฏิบัติงานบนเรือ หรือมีการปกปิดการเจ็บป่วยหรือการมีร่างกายอ่อนแอ ระหว่างการจ้างงาน หรือเกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการกระทำโดยประมาทของคนงานประมง

ส่วนที่ ๗ การปฏิบัติตามและการบังคับใช้

มาตรา ๔๐

สมาชิกแต่ละประเทศต้องใช้อำนาจศาลและการควบคุมเหนือเรือที่ชักธงของประเทศตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างระบบเพื่อทำให้มั่นใจได้ถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานของอนุสัญญาฉบับนี้ รวมถึง การตรวจ การรายงาน การติดตามควบคุม วิธีปฏิบัติในการร้องทุกข์ การลงโทษที่เหมาะสม และมาตรการปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือข้อบังคับภายในประเทศ

มาตรา ๔๑

๑. สมาชิกต้องกำหนดให้เรือประมงซึ่งอยู่ในทะเลเกินกว่าสามวัน ซึ่ง

(ก) เป็นเรือจะมีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป หรือ

(ข) นำร่องในระยะทางไม่เกิน ๒๐๐ ไมล์ทะเลจากชายฝั่งของรัฐเจ้าของธง หรือนำร่องออกไปนอกไหล่ทวีปไม่ว่าระยะทางจากชายฝั่งจะมากกว่าก็ตามต้องมีเอกสารที่ยังไม่หมดอายุ ซึ่งออกโดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือบุคคลผู้กระทำการในนามของหน่วยงานผู้ทรงอำนาจ เพื่อระบุว่าเรือลำนี้ผ่านการตรวจในเรื่อง การปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญานี้ ในส่วนที่ว่าด้วยสภาพการทำงานและความเป็นอยู่

๒. ระยะเวลาที่ออกเอกสารอาจเป็นระยะเวลาเดียวกันกับใบรับรองความปลอดภัยของเรือประมงของประเทศหรือของต่างชาติก็ได้ แต่ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตามเอกสารดังกล่าวต้องมีอายุไม่เกิน ๕ ปี

มาตรา ๔๒

๑. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องแต่งตั้งพนักงานตรวจที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติการตามความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๑

๒. ในการจัดทำระบบการตรวจที่มีประสิทธิภาพในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่บนเรือประมง นั้น สมาชิกสามารถมอบอำนาจตามความเหมาะสมให้แก่สถาบันของรัฐ หรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นที่ตระหนักแล้วว่า มีความสามารถและเป็นอิสระในการดำเนินการตรวจและออกเอกสารดังกล่าว ในทุกกรณีสมาชิกต้องคงไว้ซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการตรวจและการออกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพ การทำงาน และความเป็นอยู่ของคณงานประมงบนเรือประมงที่ซีกธงของประเทศตน

มาตรา ๔๓

๑. สมาชิกซึ่งได้รับข้อร้องเรียน หรือมีหลักฐานที่แสดงว่า เรือประมงที่ซีกธงของประเทศตนกระทำการอันไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาฯ นี้ สมาชิกต้องดำเนินขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อสอบข้อเท็จจริง และเพื่อให้มั่นใจได้ว่า ได้กระทำการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ

๒. หากสมาชิกซึ่งเป็นรัฐเจ้าของท่าเรือที่เรือประมงได้จอดเทียบท่าด้วย เหตุผลทั่วไปทางธุรกิจ หรือเหตุผลทางปฏิบัติการอื่น ๆ ได้รับข้อร้องเรียนหรือมีหลักฐานว่า เรือประมงดังกล่าวกระทำการอันไม่สอดคล้องกับมาตรฐานของอนุสัญญาฯ นี้ ให้สมาชิกสามารถรายงานต่อรัฐบาลของประเทศเจ้าของธงเรือ พร้อมกับสำเนาแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทราบด้วย และสามารถดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพใด ๆ บนเรือที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพอนามัย

๓. ในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ตามที่อ้างถึงในวรรค ๒ ของมาตรานี้ นั้น สมาชิกต้องแจ้งต่อผู้แทนที่อยู่ใกล้ที่สุดของรัฐเจ้าของธงเรือโดยทันที และถ้าเป็นไปได้ต้อง

เรียกผู้แทนดังกล่าวเข้าพบสมาชิก ต้องไม่กักหรือหน่วงเรือไว้โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

๔. ตามวัตถุประสงค์ของมาตรานี้ คนงานประมง องค์คณะทางวิชาชีพ สมาคม สหภาพแรงงาน หรือบุคคลใด ๆ ที่มีผลประโยชน์ในเรื่องความปลอดภัยของเรือ รวมถึง ผลประโยชน์ในเรื่องอันตรายต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัยของคนงานประมงบนเรือ สามารถยื่นข้อร้องเรียนได้

๕. มาตรานี้ไม่ใช้บังคับกับข้อร้องเรียนที่สมาชิกพิจารณาแล้วว่า ไม่มีมูล

มาตรา ๔๔

สมาชิกแต่ละประเทศต้องบังคับใช้อนุสัญญานี้ในแนวทางที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าเรือประมงที่ชักธงของประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา จะไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นคุณยิ่งกว่าเรือประมงที่ชักธงของประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว

ส่วนที่ ๘ การแก้ไขภาคผนวก I II และ III

มาตรา ๔๕

๑. ภายใต้บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของอนุสัญญานี้ ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศสามารถแก้ไข ภาคผนวก I II และ III ได้ โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศสามารถบรรจุเรื่องดังกล่าวเข้าเป็นหัวข้อหนึ่งในวาระการประชุมเกี่ยวกับการเสนอขอแก้ไข ซึ่งจัดโดยที่ประชุมไตรภาคีของคณะผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ การลงมติรับรองข้อเสนอดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากสองในสามของผู้มีสิทธิออกเสียงที่อยู่แสดงตนในที่ประชุม ทั้งยังเป็นจำนวนเสียงอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

๒. การแก้ไขใด ๆ ที่ได้รับการรับรองแล้วตามวรรค ๑ ของมาตรานี้ ต้องมีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ นับจากวันที่มีการรับรองการแก้ไข ล่วงไปแล้วหกเดือน เว้นเสียแต่ว่า สมาชิกนั้นได้แจ้งเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการใหญ่ว่าการแก้ไขดังกล่าวต้องไม่มีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิคนั้น หรือต้องมีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิคนับถัดจากวันที่ระบุไว้ในหนังสือประกาศแจ้งในภายหลัง

ส่วนที่ ๙ บทบัญญัติท้ายบท

มาตรา ๔๖

อนุสัญญานี้ทำการแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วย อายุขั้นต่ำ (ชาวประมง) พ.ศ. ๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๒) อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสุขภาพ (ชาวประมง) พ.ศ. ๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๓) อนุสัญญาว่าด้วย ข้อบทในข้อตกลงของชาวประมง พ.ศ. ๒๕๐๒ (ฉบับที่ ๑๑๔) และอนุสัญญาว่าด้วย ที่พักอาศัยของลูกเรือ (ชาวประมง) พ.ศ. ๒๕๐๙ (ฉบับที่ ๑๒๖)

มาตรา ๔๗

การให้สัตยาบันอนุสัญญานี้อย่างเป็นทางการต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการลงทะเบียน

มาตรา ๔๘

๑. อนุสัญญานี้ต้องผูกพันเฉพาะสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้ ลงทะเบียนการให้สัตยาบันแล้วเท่านั้น
๒. อนุสัญญานี้ต้องมีผลบังคับใช้เมื่อพ้น ๑๒ เดือน นับจากวันที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้ลงทะเบียนการให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกอย่างน้อย ๑๐ ประเทศ โดยในจำนวนนี้ต้องเป็นประเทศชายฝั่งจำนวน ๘ ประเทศ
๓. หลังจากนั้น อนุสัญญานี้ต้องมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกเมื่อพ้น ๑๒ เดือน นับจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกรายนั้น ได้รับการลงทะเบียน

มาตรา ๔๙

๑. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว สามารถประกาศบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ ภายหลังครบกำหนดสิบปีนับจากวันที่อนุสัญญานี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำการลงทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปี นับจากการลงทะเบียนบอกเลิก

๒. แต่ละประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกในปีหลังจากครบกำหนดสิบปีตามความในวรรค ๑ ของมาตรานี้ ต้องผูกพันตามอนุสัญญานี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นก็ยังสามารถประกาศบอกเลิกอนุสัญญานี้ได้ ภายในปีแรกของการครบสิบปีอีกรอบหนึ่งตามความที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

มาตรา ๕๐

๑. ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกทั้งปวงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึง การลงทะเบียนการให้สัตยาบัน และการบอกเลิกทั้งปวงของประเทศสมาชิกขององค์การ

๒. เมื่อได้ประกาศแจ้งให้สมาชิกขององค์การได้ทราบถึงการลงทะเบียนให้สัตยาบันของประเทศ หลังสุดที่จะทำให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ ผู้อำนวยการใหญ่ต้องทำให้ประเทศสมาชิกขององค์การตระหนักถึงวันที่อนุสัญญานี้จะเริ่มมีผลบังคับใช้

มาตรา ๕๑

ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องแจ้งต่อเลขาธิการสหประชาชาติเพื่อการลงทะเบียนตามมาตรา ๑๐๒ แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ ถึงรายละเอียดโดยสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันอนุสัญญา การยอมรับ และการบอกเลิกการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

มาตรา ๕๒

เมื่อใดก็ตามที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีคามจำเป็น คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องนำเสนอรายงานเรื่อง การมีผลปฏิบัติของอนุสัญญานี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบถึงความเหมาะสมที่จะบรรจุเรื่องการพิจารณาแก้ไขอนุสัญญาเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา ๕๓

๑. ที่ประชุมใหญ่ควรรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ เว้นเสียแต่ว่าอนุสัญญาฉบับใหม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นว่า

ก. การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกต้องมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญาระดับนี้โดยทันที โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา ๔๙ ข้างต้น เมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ได้มีผลใช้บังคับแล้ว และ

ข. นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ อนุสัญญาระดับนี้ต้องยุติการเปิดให้สัตยาบันโดยประเทศสมาชิก

๒. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญาระดับนี้ ต้องมีผลใช้บังคับตามปกติ ทั้งด้านรูปแบบและเนื้อหาในประเทศ สมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาระดับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

มาตรา ๕๔

ตัวบทอนุสัญญาระดับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลเท่าเทียมกัน

ภาคผนวก I

การเปรียบเทียบหน่วยการวัด

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ ในกรณีที่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจตัดสินใจใช้หน่วยความยาวตลอดลำเรือ (LOA) เป็นพื้นฐานในการวัดแทนความยาว (L) ให้เทียบมาตรวัด ดังนี้

(ก) ความยาวตลอดลำเรือ (LOA) ๑๖.๕ เมตร เทียบได้กับความยาว (L) ๑๕ เมตร

(ข) ความยาวตลอดลำเรือ (LOA) ๒๖.๕ เมตร เทียบได้กับความยาว (L) ๒๔ เมตร (ค) ความยาวตลอดลำเรือ (LOA) ๕๐ เมตร เทียบได้กับความยาว (L) ๔๕ เมตร

๒.๒ ข้อตกลงการทำงานของคณงานประมง^๕

ข้อตกลงการทำงานของคณงานประมงต้องมีรายการหัวข้อดังต่อไปนี้ ยกเว้นในกรณีที่ไม่มีควมจำเป็นต้องใส่หัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือหลายหัวข้อ เนื่องจากมีการกำหนดไว้ในทางอื่นแล้ว โดยกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วมจากการเจรจาต่อรอง

- (ก) นามสกุล และชื่ออื่น ๆ ของคณงานประมง วันเดือนปีเกิดหรืออายุ และสถานที่เกิด
- (ข) สถานที่และวันที่ทำข้อตกลง
- (ค) ชื่อ และเลขทะเบียนของเรือประมง หรือเรือซึ่งคณงานประมงทำงานบนเรือ
- (ง) ชื่อนายจ้าง หรือเจ้าของเรือประมง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำข้อตกลงกับคณงานประมง
- (จ) การเดินเรือหรือเส้นทางการเดินเรือ หากสามารถกำหนดได้ในขณะทำข้อตกลง
- (ฉ) ความสามารถในตำแหน่งที่คณงานประมงได้รับการจ้างงาน หรือมอบหมายให้ทำงาน
- (ช) สถานที่ และวันที่คณงานประมงได้รับการกำหนดให้รายงานตัวเข้าทำงานบนเรือ ถ้าระบุได้
- (ซ) การจัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้แก่คณงานประมง เว้นเสียแต่ ได้มีระบบอื่นไว้เป็นทางเลือกแล้วตามกฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศ
- (ฅ) จำนวนค่าจ้าง หรือจำนวนส่วนแบ่ง และวิธีการคำนวณส่วนแบ่งดังกล่าว หากใช้ส่วนแบ่งเป็นพื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทน หรือจำนวนค่าจ้างและส่วนแบ่ง และวิธีการคำนวณส่วนแบ่ง หากใช้ส่วนทั้งค่าจ้างและส่วนแบ่งเป็นพื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทน และค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อตกลง

^๕ กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

(ญ) การสิ้นสุดข้อตกลง และเงื่อนไขในการสิ้นสุดข้อตกลง

(i) หากข้อตกลงทำขึ้นโดยมีกำหนดระยะเวลา ให้กำหนดวันสิ้นสุดของ
ข้อตกลง

(ii) หากข้อตกลงทำขึ้นโดยกำหนดเส้นทางการเดินเรือ ให้กำหนดท่าเรือ
ปลายทาง และเวลาที่ข้อตกลงต้องสิ้นสุดลง ภายหลังจากเรือเทียบท่า ก่อนที่คนงาน
ประมงจะถูกเลิกจ้าง

(iii) หากข้อตกลงทำขึ้นโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ให้กำหนดเงื่อนไขที่
แต่ละฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกข้อตกลง ตลอดจน ระยะเวลาแจ้งการบอกเลิกข้อตกลง โดยระยะเวลา
นั้นต้องไม่น้อยเกินไปสำหรับนายจ้าง หรือเจ้าของเรือประมง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำ
ข้อตกลงกับคนงานประมง

(ก) การคุ้มครองที่ครอบคลุมถึงคนงานประมง ในกรณีเสียชีวิต บาดเจ็บ หรือ
เจ็บป่วยอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(ข) จำนวนวันลาประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง หรือสูตรที่ใช้ในการคำนวณวันลา
เท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้

(ค) ขอบเขตของการประกันสังคมและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์ที่นายจ้าง
เจ้าของเรือประมง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ได้จัดให้แก่คนงานประมงตามข้อตกลงกับคนงาน
ประมง ตามที่จะพึงปฏิบัติ

(ง) สิทธิของคนงานประมงที่จะได้รับการส่งตัวกลับ

(จ) สิ่งอ้างอิงในการทำข้อตกลงจากการร่วมเจรจาต่อรอง เท่าที่จะสามารถ
ปฏิบัติได้

(ฉ) ช่วงเวลาในการพักขั้นต่ำ ตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่นๆ
ภายในประเทศและ

(ช) รายการหัวข้ออื่นใดตามที่กฎหมาย และข้อบังคับภายในประเทศกำหนด

ที่พักอาศัยบนเรือประมง

บททั่วไป

๑. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้

(ก) “เรือประมงใหม่” หมายถึง เรือประมงซึ่ง

(i) มีการทำสัญญาการต่อเรือหรือดัดแปลงส่วนใหญ่ของเรือ ณ วันที่ หรือหลังจากวันที่อนุสัญญามีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง หรือ

(ii) ได้มีการทำสัญญาการต่อเรือหรือดัดแปลงส่วนใหญ่ของเรือมาก่อนวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง และทำการส่งมอบเรือภายในระยะเวลา ๓ ปี ขึ้นไป นับจากวันที่อนุสัญญามีผลใช้บังคับ หรือ

(iii) ในกรณีที่ไม่มีการทำสัญญาการต่อเรือ ให้ถือเอา ณ วันที่ หรือหลังจากวันที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ทำการ

- วางกระดูกงูของเรือ

- ขึ้นโครงก่อสร้างที่สามารถบ่งชี้ว่า ได้เริ่มต่อเรือประเภทนั้น หรือ

- เริ่มประกอบขึ้นส่วนอย่างน้อย ๕๐ ตัน หรือร้อยละ ๑ ของวัสดุก่อสร้าง

ทั้งหมดที่ได้ประมาณการแล้ว แต่อย่างไรอย่างหนึ่งจะน้อยกว่า

(ข) “เรือที่มีอยู่แล้ว” หมายถึง เรือที่ไม่ใช่เรือประมงใหม่

๒. บทบัญญัติต่อนี้ต้องใช้บังคับกับเรือประมงใหม่ เรือที่มีดาดฟ้า ภายใต้ข้อยกเว้นใดๆ ที่มีตามมาตรา ๓ ของอนุสัญญานี้ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถบังคับใช้ข้อกำหนดในภาคผนวกนี้ กับเรือที่มีอยู่แล้ว หากได้พิจารณาแล้วว่ามิได้มีเหตุผลสมควร และสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกันแล้ว

๓. ภายหลังจากการปรึกษาหารือ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบัญญัติในภาคผนวกนี้ ในการใช้บังคับกับเรือประมงที่โดยปกติน้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง โดยคนงานไม่ได้อาศัยอยู่บนเรือในขณะที่เทียบท่า ในกรณีของเรือดังกล่าว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงที่เกี่ยวข้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เพื่อการพักผ่อน การรับประทานอาหาร และการสุขาภิบาล

๔. การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สมาชิกได้กระทำภายใต้วรรค ๒ ของภาคผนวกนี้ ต้องรายงานต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามมาตรา ๒๒ แห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

๕. ข้อกำหนดสำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตร ขึ้นไปสามารถนำมาบังคับใช้กับเรือที่มีความยาวระหว่าง ๑๕ เมตร ถึง ๒๔ เมตร หากหน่วยงานผู้ทรงอำนาจได้พิจารณาแล้วว่ามีเหตุผลสมควร และสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรึกษาหารือกันแล้ว

๖. คนงานประมงที่ทำงานบนเรือลำเลียงสิ่งของ ซึ่งมีที่พักอาศัย และเครื่องสุขภัณฑ์ที่ไม่เพียงพอ ต้องจัดให้คนงานประมงเหล่านั้นได้ใช้ที่พักอาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวบนเรือแม่

๗. สมาชิกสามารถขยายขอบเขตของข้อกำหนดในภาคผนวกนี้ในเรื่อง เสียง ความสั่นสะเทือน การระบายอากาศ การทำความร้อน การปรับอากาศ และการให้แสงสว่างในพื้นที่ทำงาน และพื้นที่เก็บของหากพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม และจะไม่ส่งผลในทางลบต่อหน้าที่ของกระบวนการทำงาน หรือสภาพการทำงาน หรือคุณภาพในการจับปลา

๘. การใช้น้ำหนักตันกรอสที่อ้างถึงในมาตรา ๕ ของอนุสัญญานี้ให้จำกัดเฉพาะวรรค ๑๔ , ๓๗, ๓๘, ๔๑, ๔๓, ๔๖, ๔๙, ๕๓, ๕๕, ๖๑, ๖๕, และ ๖๗ ของภาคผนวกนี้เท่านั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เหล่านี้ หลังจากได้ปรึกษาหารือกันแล้ว ให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจตัดสินใจใช้น้ำหนักตันกรอส (gt) เป็นพื้นฐานในการวัด

(ก) ๗๕ ตันกรอส ต้องพิจารณาเทียบได้กับความยาว (L) ๑๕ เมตร หรือความยาวตลอดลำเรือ ๑๖.๕ เมตร

(ก) ๗๕ ตันกรอส ต้องพิจารณาเทียบได้กับความยาว (L) ๑๕ เมตร หรือความยาวตลอดลำเรือ ๑๖.๕ เมตร

(ก) ๓๐๐ ตันกรอส ต้องพิจารณาเทียบได้กับความยาว (L) ๒๔ เมตร หรือความยาวตลอดลำเรือ ๒๖.๕ เมตร

(ก) ๙๕๐ ตันกรอส ต้องพิจารณาเทียบได้กับความยาว (L) ๔๕ เมตร หรือความยาวตลอดลำเรือ ๕๐ เมตร

การวางแผนและการควบคุม

๙. ในทุกกรณีที่มีการต่อเรือใหม่ หรือมีการบูรณะที่พักอาศัยของลูกเรือบนเรือ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องกระทำจนเป็นพอใจได้ว่า เรือเหล่านั้นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของภาคผนวกนี้ และหน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องกำหนดให้เรือที่เปลี่ยนธงมาซัดธงของประเทศสมาชิก และเรือที่มีการดัดแปลงที่พักอาศัยของคนงานประมงบนเรืออย่างมาก ต้องปฏิบัติตามภาคผนวกนี้ ตามขอบเขตซึ่งปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ข้อกำหนดนี้ให้บังคับใช้ตามวรรค ๒ ของภาคผนวกนี้

๑๐. ในกรณีตามที่กล่าวไว้ในวรรค ๙ ของภาคผนวกนี้ ต้องส่งแผนงานโดยละเอียดและข้อมูลเกี่ยวกับที่พักอาศัยสำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ให้หน่วยงานผู้ทรงอำนาจหรือหน่วยที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑๑. ในทุกกรณีที่เรือมีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป เมื่อมีการบูรณะหรือดัดแปลงที่พักอาศัยของลูกเรือประมงบนเรือเป็นอย่างมาก หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องเข้าตรวจที่พักอาศัยเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ และเมื่อเรือได้ทำการเปลี่ยนธงมาซัดธงของประเทศสมาชิก หน่วยงานผู้ทรงอำนาจอาจเข้าไปตรวจที่พักอาศัยของลูกเรือประมงเพิ่มเติมได้ตามดุลพินิจ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดเป็นไปตามการบังคับใช้ในวรรค ๒ ของภาคผนวกนี้

๑๒. หากเรือมีการเปลี่ยนธง หน่วยงานผู้ทรงอำนาจของประเทศสมาชิกซึ่งเป็นเจ้าของเรือต้องรับเอาข้อกำหนดทางเลือก วรรคที่ ๑๕, ๓๙, ๔๗ และ ๖๒ ของภาคผนวก

ความสูงของห้อง

๑๓. ในบริเวณที่พักอาศัยทุกที่ต้องมีความสูงเหนือศีรษะที่เพียงพอ ในบริเวณที่คนงานประมงอาจต้องยืนเป็นระยะเวลานาน หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องกำหนดความสูงขั้นต่ำของห้อง

๑๔. สำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ความสูงขั้นต่ำของห้องในบริเวณที่พักอาศัยทุกที่ต้องมีความสูงไม่น้อยกว่า ๒๐๐ เซนติเมตร

๑๕. แม้จะมีบทบัญญัติของ paragraph ๑๔ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถตัดสินว่า ความสูงขั้นต่ำของห้องที่อนุญาตได้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๙๐ เซนติเมตร ในบางพื้นที่หรือบางส่วนของพื้นที่ในบริเวณที่พักอาศัยซึ่งต้องเป็นที่น่าพอใจแล้วว่าพื้นที่นี้มีความเหมาะสมและไม่เป็นเหตุให้คนงานประมงเกิดความไม่สะดวกสบาย หลังจากที่ได้มีการปรึกษาหารือกันแล้ว

การเข้าสู่บริเวณที่พักอาศัย และไปมาระหว่างบริเวณที่พักอาศัย

๑๖. ห้ามมิให้มีการเข้าสู่ห้องนอนได้โดยตรง จากห้องเก็บปลาและพื้นที่ตั้งเครื่องยนต์ เว้นแต่มีไว้เพื่อเป็นทางออกฉุกเฉิน โดยต้องหลีกเลี่ยงการเข้าสู่ห้องนอนได้โดยตรงจากห้องประกอบอาหาร ห้องเก็บของ ห้องอบแห้ง หรือพื้นที่สุขาภิบาลส่วนรวม ตามเหตุผลสมควรและสามารถกระทำได้ เว้นแต่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

๑๗. สำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องไม่มีการเข้าสู่ห้องนอนได้โดยตรงจากห้องเก็บปลาและพื้นที่ตั้งเครื่องยนต์ หรือจากห้องประกอบอาหาร ห้องเก็บของ ห้องอบแห้ง หรือพื้นที่สุขาภิบาลส่วนรวม เว้นแต่มีไว้เพื่อเป็นทางออกฉุกเฉิน บทบัญญัตินี้ไม่ได้ยกเว้น การใช้พื้นที่สุขาภิบาลร่วมกันระหว่างสองเคบิน

ฉนวนกันความร้อน

๑๘. บริเวณที่พักอาศัยต้องมีฉนวนกันความร้อนอย่างเพียงพอ วัสดุที่ใช้ในการสร้างผนังกันด้านในแผ่นและวัสดุบุฝาผนัง พื้นและส่วนเชื่อมต่อ ต้องมีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การใช้งาน และช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพ โดยต้องมีการระบายน้ำอย่างเพียงพอในบริเวณที่พักอาศัย

เรื่องอื่น ๆ

๑๙. ต้องดำเนินการมาตรการที่สามารถกระทำได้ทั้งปวง เพื่อปกป้องที่พักอาศัยของลูกเรือบนเรือประมงจากแมลงวันและแมลงอื่น ๆ เมื่อเรือนั้นทำการประมงในบริเวณที่มียุ้งรบกวน

๒๐. ต้องจัดให้มีทางออกฉุกเฉินจากบริเวณที่พักอาศัยของลูกเรือ ตามความจำเป็น

เสียงและความสั่นสะเทือน

๒๑. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องมีมาตรการที่จำกัดเสียงและความสั่นสะเทือนไม่ให้มากเกินไปในบริเวณที่พักอาศัยและท่าที่จะสามารถกระทำได้ตามมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

๒๒. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องรับรองมาตรฐานด้านเสียงและความสั่นสะเทือนในบริเวณที่พักอาศัยในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ซึ่งต้องทำให้มั่นใจได้ว่า คนงานประมงได้รับการคุ้มครองคุ้มครองที่เพียงพอจากผลกระทบของเสียงและความสั่นสะเทือนดังกล่าว รวมทั้ง ความเหนื่อยล้าที่เกิดจากผลของเสียงและความสั่นสะเทือนนั้น

การระบายอากาศ

๒๓. ต้องมีการระบายอากาศในบริเวณที่พักอาศัย โดยคำนึงถึงสภาพภูมิอากาศ ระบบการระบายอากาศต้องทำให้อากาศอยู่ในสภาพที่พึงพอใจของคนงานประมงในขณะที่อยู่บนเรือ

๒๔. การระบายอากาศ หรือมาตรการอื่น ๆ ที่มีต้องสามารถปกป้องบุคคลที่ไม่สูบบุหรี่จากควันของบุหรี่ได้

๒๕. เรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไปต้องมีการติดตั้งระบบระบายอากาศสำหรับที่พักอาศัย ซึ่งต้องมีการควบคุมให้มีการรักษาสภาพอากาศให้เป็นที่น่าพอใจ และต้องทำให้มั่นใจได้ถึง การเคลื่อนที่ของอากาศที่เพียงพอในทุกสภาพภูมิอากาศและฤดูกาล ระบบการระบายอากาศต้องทำงานตลอดเวลาที่คนงานประมงอยู่บนเรือ

การทำความร้อนและการปรับอากาศ

๒๖. ต้องมีการทำความร้อนที่เพียงพอในบริเวณที่พักอาศัย โดยคำนึงถึงสภาพภูมิอากาศ

๒๗. ต้องมีความร้อยที่เพียงพอในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป โดยผ่านระบบการทำความร้อน ยกเว้นเรือประมงที่ทำการประมงเฉพาะในเขตร้อน ระบบการทำความร้อนต้องให้ความร้อนในทุกสภาพอากาศ ตามความจำเป็น และต้องทำงานเมื่อคนงานประมงอาศัยหรือทำงานอยู่บนเรือ และเมื่อมีสภาพอากาศที่ต้องการความร้อน

๒๘. เรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ซึ่งได้รับการยกเว้นเนื่องจากทำการอยู่ในบริเวณที่สภาพอุณหภูมิไม่ต้องการระบบทำความร้อน ต้องจัดให้มีการปรับอากาศในบริเวณที่พักอาศัย หอบังคับการเรือ ห้องวิทยุ และห้องควบคุมเครื่องจักรส่วนกลาง แสงสว่าง

๒๙. บริเวณที่พักอาศัยทุกแห่งต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ

๓๐. ที่ที่พักอาศัยต้องมีแสงธรรมชาติเพิ่มเติมจากแสงประดิษฐ์ เท่าที่จะสามารถกระทำได้ ในกรณีที่มีแสงจากธรรมชาติในห้องนอน ต้องมีวิธีการในการกันแสงดังกล่าวด้วย

๓๑. ต้องจัดให้มีแสงสว่างสำหรับอ่านหนังสือสำหรับทุกเตียงนอน เพิ่มเติมจากแสงธรรมชาติในห้องนอน

๓๒. ต้องจัดให้มีไฟฉุกเฉินในห้องนอน

๓๓. ในกรณีที่เรือไม่มีการติดตั้งไฟฉุกเฉินในห้องรับประทานอาหาร ทางเดิน และบริเวณใด ๆ ที่อาจใช้เป็นทางออกฉุกเฉินแล้ว ต้องมีการติดตั้งแสงสว่างถาวรในเวลากลางคืนในบริเวณต่าง ๆ ดังกล่าว

๓๔. แสงสว่างในบริเวณที่พักอาศัยบนเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานผู้ทรงอำนาจกำหนด ทั้งนี้ ในบริเวณที่พักอาศัยซึ่งสามารถเคลื่อนไหวได้โดยอิสระ มาตรฐานขั้นต่ำด้านแสงสว่างดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่บุคคลสายตาปกติสามารถอ่านหนังสือพิมพ์โดยทั่วไปได้ในวันที่อากาศแจ่มใส

ห้องนอน เรื่องทั่วไป

๓๕. ห้องนอนต้องตั้งอยู่ในที่ที่ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดจากการเคลื่อนที่และการเร่งความเร็วของเรือ ในกรณีที่มีการออกแบบ ปริมาตร หรือวัตถุประสงค์ของเรือเอื้อให้ทำได้ แต่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ต้องตั้งอยู่บริเวณส่วนหน้าของผนังกันชน

พื้นที่

๓๖. จำนวนของบุคคลต่อห้องนอน และพื้นที่ต่อบุคคล ยกเว้น พื้นที่วางเตียงและตู้เก็บของ ต้องมีการจัดพื้นที่ที่เพียงพอและให้สะดวกสบายแก่คนงานประมงที่อยู่บนเรือ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติการของเรือ

๓๗. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๔๕ เมตรนั้น พื้นที่ของห้องนอนสำหรับบุคคลหนึ่งคน โดยไม่รวมเตียงและตู้เก็บของ ต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑.๕ ตารางเมตร

๓๘. ในเรือที่มีความยาว ๔๕ เมตรขึ้นไปนั้น พื้นที่ในห้องนอนสำหรับบุคคลหนึ่งคน โดยไม่รวมเตียงและตู้เก็บของ ต้องมีพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๒ ตารางเมตร

๓๙. แม้ว่าบทบัญญัติในวรรค ๓๗ และ ๓๘ หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถตัดสินว่าพื้นที่อย่างน้อยที่กำหนดในห้องนอนต่อคน โดยไม่รวมเตียงหรือตู้เก็บของ จะต้องไม่น้อยกว่า ๑.๐ และ ๑.๕ ตารางเมตร ตามลำดับ ภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกันแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องทำให้พอใจได้ว่าพื้นที่ที่จัดให้มีความเหมาะสมและจะไม่มีผลก่อให้เกิดความไม่สะดวกแก่คนงานประมง

จำนวนคนต่อหนึ่งห้องนอน

๔๐. ในกรณีไม่ได้กำหนดขอบเขตไว้เป็นอย่างอื่น จำนวนคนที่อนุญาตให้อยู่ในห้องนอนแต่ละห้องได้ต้องไม่เกิน ๖ คน

๔๑. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป จำนวนคนที่อนุญาตให้อยู่ในห้องนอนแต่ละห้องได้ต้องไม่เกิน ๔ คน หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้ยกเว้น

ข้อกำหนดนี้ได้เป็นบางกรณี หากพิจารณาจากขนาด ประเภท หรือวัตถุประสงค์การปฏิบัติการของเรือแล้ว เห็นว่า ข้อกำหนดไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ สามารถจะกระทำได้

๔๒. ในกรณีไม่ได้กำหนดขอบเขตไว้เป็นอย่างอื่น ต้องจัดห้องนอนเดี่ยว หรือห้องนอนให้กับนายประจำเรือ เท่าที่จะสามารถกระทำได้

๔๓. ห้องนอนของนายประจำเรือในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องเป็นห้องนอนสำหรับบุคคลคนเดียว หากเป็นไปได้ และไม่ว่ากรณีใดก็ตาม ห้องนอนหนึ่งห้อง ต้องไม่มีเตียงมากกว่า ๒ เตียง หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้มียกเว้นข้อกำหนดของวรรคนี้ได้เป็นบางกรณี หากพิจารณาจากขนาด ประเภท หรือวัตถุประสงค์การปฏิบัติการของเรือแล้ว เห็นว่า ข้อกำหนดไม่มีความเหมาะสมและไม่สามารถจะกระทำได้

อื่น ๆ

๔๔. จำนวนสูงสุดที่คนจะอาศัยอยู่ในห้องนอนได้ ต้องเขียนติดไว้ในห้องแบบถาวร ในที่ที่เห็นได้ง่าย

๔๕. ต้องจัดให้ลูกเรือนอนเตียงเดี่ยวที่มีขนาดเหมาะสม โดยฟูกต้องทำจากวัสดุที่เหมาะสม

๔๖. เตียงในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องมีขนาดขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๑๙๘ x ๘๐ เซนติเมตร

๔๗. แม้ว่าบทบัญญัติในวรรค ๔๖ ภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกันแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถตัดสินว่าขนาดของเตียงนอนต้องไม่น้อยกว่า ๑๙๐ x ๗๐ เซนติเมตร โดยต้องทำให้พอใจได้ว่าเตียงที่จัดให้มีความเหมาะสมและจะไม่มีผลก่อให้เกิดความไม่สะดวกแก่คนงานประมง

๔๘. ห้องนอนต้องมีการวางผังและติดตั้งอุปกรณ์ที่ทำให้มั่นใจได้ถึงความสะดวกสบายตามสมควรของผู้พักอาศัย และเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยอุปกรณ์นั้นต้องรวมถึง เตียง ตู้เก็บของส่วนตัวที่เพียงพอต่อการเก็บเสื้อผ้าและของใช้ส่วนตัวอื่น ๆ และวัสดุแบบราบที่เหมาะสมในการเขียนหนังสือ

๔๙. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีโต๊ะที่เหมาะสมสำหรับการเขียนหนังสือ และเก้าอี้

๕๐. ที่พักอาศัยส่วนที่ใช้สำหรับการนอนต้องมีทำเลที่ตั้ง และได้รับการติดตั้งอุปกรณ์ เพื่อความเป็นส่วนตัวสำหรับชายและหญิงเท่าที่จะสามารถกระทำได้

ห้องรับประทานอาหาร

๕๑. ห้องรับประทานอาหารต้องอยู่ไกลกับห้องประกอบอาหารให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ไม่ว่ากรณีใด ๆ ต้องไม่อยู่ส่วนหน้าของผนังกันชน

๕๒. ต้องจัดให้มีพื้นที่ห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสมต่อการบริการ ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตไว้เป็นอย่างอื่น พื้นที่ห้องรับประทานอาหารต้องแยกจากพื้นที่ส่วนที่เป็นห้องนอน หากสามารถปฏิบัติได้

๕๓. ห้องรับประทานอาหารในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องแยกออกจากพื้นที่ส่วนที่เป็นห้องนอน

๕๔. ขนาดและอุปกรณ์ในห้องรับประทานอาหารต้องเพียงพอตามจำนวนคนที่จะใช้งานในเวลาเดียวกัน

๕๕. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีตู้เย็นที่มีขนาดบรรจุเพียงพอ และอุปกรณ์ในการทำน้ำร้อนและน้ำเย็น ไว้พร้อมให้คนงานประมงสามารถใช้ตลอดเวลา

อ่างอาบน้ำหรือฝักบัว ห้องส้วม และอ่างล้างหน้า

๕๖. ต้องจัดให้มีสุขภัณฑ์ ซึ่งรวมถึง ห้องสุขา อ่างล้างหน้า และอ่างอาบน้ำหรือฝักบัว ให้กับบุคคลทุกคนที่อยู่บนเรือ ตามความเหมาะสมกับการทำงานของเรือ โดยอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำด้านสุขภาพอนามัยและสุขลักษณะ และมาตรฐานด้านคุณภาพอื่น ๆ ตามสมควร

๕๗. ต้องจำกัดการปนเปื้อนจากพื้นที่สุขาภิบาลไม่ให้เข้าสู่พื้นที่อื่น ๆ เท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ เครื่องสุขภัณฑ์สำหรับผู้หญิงต้องมีความเป็นส่วนตัวตามสมควร

๕๘. ต้องจัดให้มีน้ำเย็นและน้ำร้อนให้แก่คนงานประมงทุกคนและบุคคลอื่น ๆ บนเรือในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ โดยหน่วยงานผู้ทรง

อำนาจสามารถกำหนดปริมาณน้ำดื่มขั้นต่ำที่จะต้องจัดให้ หลังจากทำการปรึกษาหารือแล้ว

๕๙. ในกรณีที่ต้องจัดให้มีเครื่องสุขภัณฑ์ ต้องมีการระบายอากาศสู่ภายนอก โดยแยกต่างหากจากส่วนอื่น ๆ ของที่พักอาศัย

๖๐. พื้นผิวของพื้นที่สุขาภิบาลต้องทำความสะอาดได้ง่าย โดยต้องติดวัสดุกันลื่นที่พื้น

๖๑. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีอ่างอาบน้ำหรือฝักบัวหรือทั้งสองอย่างโถสุขภัณฑ์ และอ่างล้างหน้าอย่างละหนึ่งที่ตั้งต่อคนงานประมง ๔ คนหรือน้อยกว่านั้น หากคนงานประมงทุกคนไม่มีเครื่องสุขภัณฑ์ในห้อง

๖๒. แม้ว่าบทบัญญัติในวรรค ๖๑ ภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกันแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจอาจตัดสินใจว่าต้องจัดให้มีอ่างอาบน้ำหรือฝักบัวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง และอ่างล้างหน้า จำนวน ๑ ที่ต่อคนงาน ๖ คนหรือมากกว่า และจัดให้มีห้องส้วมอย่างน้อย ๑ ห้องต่อคนงาน ๘ คนหรือมากกว่าโดยหน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้องทำให้พอใจได้ว่าสิ่งที่จัดให้มีความเหมาะสมและจะไม่มีผลก่อให้เกิดความไม่สะดวกแก่คนงานประมง

สิ่งอำนวยความสะดวกในการซักรีด

๖๓. ต้องจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับการซักและตากเสื้อผ้า ตามความจำเป็น โดยคำนึงการทำงานของเรือ หากไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตไว้เป็นอย่างอื่น

๖๔. ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการซัก ตาก และรีดเสื้อผ้า ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป

๖๕. สำหรับเรือที่มีความยาว ๔๕ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการซัก ตาก และรีดเสื้อผ้า ในส่วนที่แยกต่างหากจากห้องนอน ห้องรับประทานอาหาร ห้องสุขา และต้องมีการระบายอากาศ และความร้อนที่เพียงพอ และต้องมีการติดเชือกหรือกระทำวิธีอื่น ๆ เพื่อให้เสื้อผ้าแห้ง

สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนงานประมงที่เจ็บป่วยและได้รับบาดเจ็บ

๖๖. เมื่อมีความจำเป็น ต้องมีเคบินที่พร้อมสำหรับคนงานประมงที่เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ

๖๗. ในเรือที่มีความยาว ๔๕ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีพื้นที่แยกเฉพาะสำหรับคนป่วย ซึ่งต้องมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม และได้รับการบำรุงรักษาให้ถูกสุขลักษณะ

สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

๖๘. ต้องมีที่สำหรับแขวนชุดกันน้ำ และอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอื่น ๆ อยู่ภายนอกห้องนอน แต่สะดวกต่อการใช้งาน

การจัดให้มีเครื่องนอน อุปกรณ์ในการรับประทานอาหาร และอื่น ๆ

๖๙. ต้องจัดให้มีอุปกรณ์ในการรับประทานอาหาร เครื่องนอน และผ้าลินินอื่น ๆ ตามความเหมาะสมให้แก่คนงานประมงทุกคน อย่างไรก็ตาม สามารถเรียกคืนค่าผ้าลินิน เป็นค่าปฏิบัติการได้ หากข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงในการทำงานของคนงานประมงกำหนดไว้

สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสันนทาการ

๗๐. ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ และบริการต่าง ๆ ด้านสันนทาการ ให้แก่คนงานประมงทุกคนบนเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป โดยสามารถใช้ห้องรับประทานอาหารทำกิจกรรมด้านสันนทาการได้ตามความเหมาะสม

สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

๗๑. คนงานประมงทุกคนต้องมีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ตามขอบเขตที่สามารถกระทำได้โดยเสียค่าใช้จ่ายตามสมควร และไม่เกินจำนวนทั้งหมดที่เจ้าของเรือประมงต้องจ่าย

ห้องประกอบอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บอาหาร

๗๒. ต้องจัดให้มีอุปกรณ์ในการประกอบอาหารบนเรือ อุปกรณ์ดังกล่าวต้องติดตั้งไว้ในห้องประกอบอาหารที่ถูกแยกต่างหาก ตามที่จะสามารถกระทำได้ในกรณีที่ไม่ได้กำหนดขอบเขตไว้เป็นอย่างอื่น

๗๓. ห้องประกอบอาหาร หรือพื้นที่ประกอบอาหาร ในกรณีไม่ได้แยกห้องประกอบอาหารออกต่างหาก ต้องมีขนาดที่เพียงพอต่อการประกอบอาหาร มีแสงสว่างและการระบายอากาศ มีการติดตั้งและการบำรุงรักษาที่ถูกต้อง

๗๔. สำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องประกอบอาหารที่แยกต่างหาก

๗๕. ถังบรรจุก๊าซบิวเทน หรือก๊าซโพรเพน ซึ่งใช้ในการประกอบอาหารในห้องประกอบอาหารต้องได้รับการจัดเก็บบนดาดฟ้า และมีที่กำบัง เพื่อป้องกันความร้อนจากภายนอก และสิ่งกระทบภายนอก

๗๖. ต้องจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมและมีปริมาณความจุที่เพียงพอ ซึ่งสามารถกันความชื้น เก็บความเย็น และมีการระบายอากาศที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงความเสื่อมสภาพจากการจัดเก็บ และต้องให้มีตู้เย็นหรือตู้เก็บความเย็นอื่น ๆ ไว้ใช้ หากเป็นไปได้ และหากไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

๗๗. ในเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องเก็บของ ตู้เย็น หรือตู้เก็บความเย็นอื่น ๆ ไว้ใช้

อาหาร และน้ำดื่ม

๗๘. อาหารและน้ำดื่มต้องมีอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนของคนงาน ประมง และระยะเวลาและลักษณะของการเดินทาง นอกจากนี้ ต้องมีความเหมาะสมในด้านคุณค่าทางโภชนาการ คุณภาพ ปริมาณ และความหลากหลาย ตลอดจนข้อกำหนดทาง ศาสตร์ และแนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับอาหาร

๗๙. หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถตั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำ และ ปริมาณของอาหารและน้ำดื่มที่นำขึ้นบนเรือได้

ความสะอาด และสภาพที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัย

๘๐. ที่พักอาศัยต้องได้รับการบำรุงรักษาให้มีความสะอาดและมีสภาพที่เหมาะสม ต่อการอยู่อาศัย และต้องไม่มีการเก็บสินค้าและสิ่งของอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่ทรัพย์สินส่วนตัวของ ผู้พักอาศัย หรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยหรือเพื่อช่วยชีวิต

๘๑. ห้องประกอบอาหาร และที่จัดเก็บอาหารต้องได้รับการบำรุงรักษาให้ถูก สุขลักษณะ

๘๒. ต้องเก็บขยะไว้ในที่ที่ปิดมิดชิด มีภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท และนำออกจาก พื้นที่ที่มีอาหารเมื่อจำเป็นการตรวจโดยได้ก่ง หรือภายใต้อำนาจของได้ก่ง

๘๓. สำหรับเรือที่มีความยาว ๒๔ เมตรขึ้นไปนั้น หน่วยงานผู้ทรงอำนาจต้อง กำหนดให้มีการตรวจเป็นประจำ โดยได้ก่งหรือภายใต้อำนาจของได้ก่ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่า

(ก) ที่พักอาศัยมีความสะอาด ความปลอดภัย และมีสภาพเหมาะสมต่อการอยู่ อาศัยและได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดี

(ข) อาหารและน้ำดื่มมีอย่างเพียงพอ และ

(ค) ห้องประกอบอาหาร ที่เก็บอาหาร และอุปกรณ์อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ และอยู่ในสภาพที่ดี ทั้งนี้ ผลการตรวจ และการกระทำใดที่กระทำเมื่อพบข้อบกพร่อง ต้อง ได้รับการบันทึกไว้ และมีพร้อมไว้สำหรับการทบทวน

ข้อยกเว้น

๘๔. หลังจากทำการปรึกษาหารือกันแล้ว หน่วยงานผู้ทรงอำนาจสามารถอนุญาตให้ทำการลดทอนบทบัญญัติของภาคผนวกนี้ได้ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของแรงงานประมงที่มีความแตกต่าง และมีลักษณะเฉพาะของศาสนา และแนวปฏิบัติทางสังคม ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่า การลดทอนดังกล่าวต้องไม่เป็นผลให้สภาพต่าง ๆ เป็นคุณน้อยกว่าการปฏิบัติตามภาคผนวกนี้

บทที่ ๓

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้แตกต่างกับการคุ้มครองลูกจ้างในงานทั่วไปที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเนื้อหาในกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ทั้งหมด ๑๓ ข้อ ประกอบด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ประกอบด้วยขอบเขตการบังคับใช้ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คนขึ้นไป และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงทะเลออกไปดำเนินการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรที่มีระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ซึ่งกฎหมายนี้ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิในวันและวันลาในบางประเภทเท่านั้น การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานซึ่งค่าจ้างในงานประมงทะเลให้หมายความรวมถึงส่วนแบ่งของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ การให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอายุของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานในเรือประมงได้ บทบัญญัติให้นายจ้างในงานประมงทะเลจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนได้จัดทำคู่มือเล่มนี้ โดยได้จัดทำเรียงลำดับตามหมวดหมู่ต่างๆ พร้อมแนวคำพิพากษาและความเห็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเนื้อหาในคู่มือในบทนี้ประกอบด้วยรายละเอียดหลายส่วน กล่าวคือ

๑. ขอบเขตการบังคับใช้ ได้แก่

(๑) กำหนดเวลาการใช้บังคับ

(๒) งานประมงทะเล

(๓) เรือประมง

(๔) งานประมงทะเลที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมาย

(๕) บทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ที่นำมาใช้กับกฎหมายฉบับที่ ๑๐

๒. นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเล

(๑) นายจ้าง

(๒) ลูกจ้าง

๓. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

(๑) ค่าจ้าง

(๒) ค่าทำงานในวันหยุด

(๓) กำหนดเวลาการจ่ายเงิน

- (๔) ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่าย
- (๕) เงินเพิ่มกรณีตั้งใจไม่จ่ายค่าจ้าง
- ๔. กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาของลูกจ้างในงานประมงทะเล
 - (๑) กำหนดเวลาทำงาน
 - (๒) วันหยุด
 - (๓) วันลา
- ๕. การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก
 - (๑) อายุของเด็กที่จะทำงานได้
 - (๒) งานที่ห้ามลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำ
- ๖. สุวีستیการและความปลอดภัยในการทำงาน
- ๗. การควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน
 - (๑) ทะเบียนลูกจ้าง
 - (๒) ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง
 - (๓) การจัดเก็บเอกสารเมื่อมีการฟ้องร้อง
- ๘. การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศ
 - (๑) เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างกรณีตกค้างอยู่ต่างประเทศ
- ๙. การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา
 - (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ
- ๑๐. การตรวจแรงงาน
 - (๑) การยื่นคำร้องกรณีลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครอง
 - (๒) พนักงานตรวจแรงงาน
 - (๓) การตรวจแรงงาน
- ๑๑. บทกำหนดโทษ

๓.๑ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล มีขอบเขตในการใช้บังคับแตกต่างจากการจ้างแรงงานในกิจการทั่วไป ซึ่งการจ้างแรงงานทั่วไปอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ แต่สำหรับการจ้างงานในงานประมงทะเลนั้น สภาพการจ้างและการทำงานส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือประมงกลางท้องทะเล อันมีลักษณะสภาพการจ้างที่แตกต่างกับการจ้างแรงงานบนบกโดยสิ้นเชิง กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงกำหนดให้นำบทบัญญัติบางมาตราตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ ดังความข้อ ๑ ของ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ดังนี้

๓.๑.๑ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล นอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^๖

เมื่อพิจารณาขอบเขตการใช้บังคับของกฎกระทรวงนี้ตาม ข้อ ๑ แล้ว การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนอกเหนือจากที่กฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดไว้แล้ว การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นใดเป็นไปตามหลักสัญญาทั่วไประหว่างคู่สัญญา คือนายจ้างและลูกจ้าง เช่น นายจ้างตกลงจะให้ค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้างก็เป็นไปตามข้อตกลงนั้น แต่สำหรับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

^๖ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑.

พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ในหมวดที่ ๑ ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เฉพาะมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งต่อมาหมวด ๘ เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังกล่าว ซึ่งมีผลทำให้หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่ ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ ตามข้อ ๑ ของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) นี้ ยกเลิกไปโดยปริยาย

ตามข้อ ๑ สรุปลสาระสำคัญเกี่ยวกับขอบเขตการบังคับใช้ได้ดังนี้

๑. การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล นอกจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๓ ข้อนั้น ให้เป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน เช่น นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสัญญาจ้างตกลงจ่ายค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง ก็เป็นไปตามที่ได้ตกลงกัน หากนายจ้างไม่จ่ายหรือจัดให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันนั้น ลูกจ้างก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลได้เพื่อฟ้องบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นได้

๒. การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวงนี้ ให้นำบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึงมาตรา ๒๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา ๗ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น^๗

หลักการคุ้มครอง

การคุ้มครองตามมาตรา ๗ มีความหมายว่า นอกจากที่ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามที่กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑) บัญญัติไว้แล้ว หากกฎหมายอื่น ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ใด อีกนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่นด้วย เว้นแต่กฎหมายอื่นนั้นบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นลูกจ้างในงานประมงทะเลอาจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น

ดังนั้นบทบัญญัตินี้ นอกจากจะรับรองการได้รับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายทุกฉบับแล้ว ยังปิดปากมิให้มีผู้มีหน้าที่ต้องให้สิทธิหรือจ่ายประโยชน์แก่ลูกจ้าง หยิบยกประเด็นการได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายฉบับอื่นของลูกจ้างขึ้นอ้างเพื่อไม่ให้สิทธิหรือประโยชน์หรือได้รับสิทธิหรือประโยชน์น้อยลงด้วย

^๗ มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

มาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานแจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนถึงที่สุด^๘

หลักการคุ้มครอง

โดยปกติ การร้องคดีแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่นใดตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างอ้างยื่นฟ้องคดีได้โดยตรงที่ศาลแรงงานที่มีอำนาจรับพิจารณาคดีอันได้แก่สถานที่มูลคดีซึ่งลูกจ้างอ้างหรือเชื่อได้เกิดขึ้นในศาลนั้น หรือสถานที่ที่เป็นภูมิลำเนาของนายจ้าง การดำเนินการฟ้องคดีและต่อสู้คดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนลูกจ้างอาจต้องมีนายในการต่อสู้คดี สำหรับลูกจ้างแล้วถือว่ามีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจดีกว่านายจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่มีทรัพย์สินพอที่จะจ่ายค่าทนายได้ บางคดีมีข้อเท็จจริงที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือต้องจัดทำเอกสารจำนวนมาก หากมีทนายคอยช่วยเหลือแนะนำและปรึกษาในการต่อสู้คดีย่อมทำให้เกิดการอำนวยความสะดวกต่อฝ่ายลูกจ้างมากขึ้น เนื่องจากฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นนายทุนมักสามารถจัดหาทนายที่มีความรู้ความสามารถในการต่อสู้คดีได้ ซึ่งแตกต่างกับลูกจ้างที่มีปัญหาในด้านการเงิน จึงได้มีการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความช่วยเหลือในการฟ้องและต่อสู้คดีเกี่ยวกับคดีแรงงาน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย

ปัจจุบันได้ออกระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๘ มีรายละเอียดดังนี้

^๘ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.



**ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน
ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๘**

เพื่อให้การฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่งและแนวปฏิบัติอื่นในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้มีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการฟ้องคดี หรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๘

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่หรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๕ คดีแรงงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจฟ้องคดีให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมชาติของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายจะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และคำสั่งนั้นเป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

(๒) ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่อาจจัดหา นายความฟ้องคดีเองได้

ข้อ ๖ ให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ซึ่งประสงค์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดียื่นคำร้องขอตามแบบทำยระเบียบนี้ ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แห่งท้องที่ที่ออกคำสั่งตามข้อ ๕ หรือท้องที่ที่ลูกจ้างหรือนายจ้างมี ภูมิลำเนา หรือท้องที่ที่มีมูลคดีเกิด แล้วแต่กรณีและให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกใบรับให้ไว้ เป็นหลักฐาน

ข้อ ๗ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องตามข้อ ๖ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ลงทะเบียนรับคำร้องขอไว้เป็นหลักฐาน

(๒) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายว่าคดีมีมูลหรือไม่ ซึ่งในกรณีดังกล่าว หากมีการออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ ๕ ถือว่าคดีมีมูล

(๓) ให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายลงลายมือชื่อ ในใบแต่งตั้งนายความอย่างน้อย ๒ ฉบับ และแบบพิมพ์อื่นของศาลตามที่จำเป็น

(๔) กรณีที่มีลูกจ้างหลายคนประสงค์จะฟ้องนายจ้างรายเดียวกันในมูลเหตุเดียวกัน ให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายแต่งตั้งผู้แทนในการดำเนินคดี

(๕) เสนอความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยงานเพื่อให้ความเห็นชอบในการฟ้องคดี และดำเนินคดีไปจนถึงที่สุด

ข้อ ๘ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่รับคำร้องตามข้อ ๖ และข้อ ๗ พิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นคดีที่มีข้อยุ่งยาก หรือเป็นคดีที่มีลูกจ้างจำนวนมากฟ้องนายจ้างรายเดียวกัน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องให้กองนิติการดำเนินการฟ้องคดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

กรณีที่ยกข้อพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคคลที่ไม่มีข้อยุ่งยากให้เสนอความเห็นต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือพฤติการณ์พิเศษอันก่อให้เกิดผลกระทบต่อลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่โดยความเห็นชอบของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย อาจรับเป็นทนายความฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๕ ก็ได้ โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามข้อ ๗ (๑) (๒)(๓) และ (๔)

ข้อ ๑๐ กรณีไม่รับเป็นทนายความฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แห่งท้องที่ที่รับคำร้องขอมีหนังสือแจ้งเหตุผลให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบโดยไม่ชักช้า

ในกรณีรับเป็นทนายความฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความในศาลแรงงานจนคดีถึงที่สุด เมื่อศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วหากคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการแก้อุทธรณ์และหากลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายประสงค์ให้อุทธรณ์ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่พิจารณาตามรูปคดีและข้อกฎหมายว่าสมควรอุทธรณ์หรือไม่ แล้วเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามที่อธิบดีแต่งตั้งเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาหรือภายในเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ยื่นคำร้องขอต่อศาลให้ออกหมายบังคับคดีภายในสามสิบวันนับแต่วันล่วงพ้นระยะเวลาหรือเงื่อนไขที่ศาลกำหนดและส่งสำเนาหมายบังคับคดีให้ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายเพื่อดำเนินการบังคับคดีโดยเร็ว ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการในการบังคับคดีตามความเห็นสมควร

ข้อ ๑๒ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความ วินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(นายสุรินทร์ จิรวินิชกุล)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๙ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือ ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๗๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้^{๑๐}

คำอธิบาย

เงินทุกประเภทที่กำหนดไว้ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ มีความสำคัญต่อการดำรงชีพของลูกจ้างทั้งสิ้น เมื่อถึงกำหนดได้รับเงินดังกล่าวตามกำหนดเวลา หากนายจ้างผิคนัด มาตรานี้จะเป็นการกำหนดสภาพบังคับทางแพ่งเป็นการลงโทษนายจ้าง โดยต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิคนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี ซึ่งสูงกว่าดอกเบี้ยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ให้คิดดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี แต่ถ้านายจ้างจงใจผิคนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรและพ้นกำหนดเวลา ๗ วัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน ซึ่งเท่ากับร้อยละ ๖๐ ต่อเดือน ซึ่งเป็นมาตรการป้องปรามมิให้นายจ้างกล้ากระทำความผิคนัดและเป็นการชดใช้การจ่ายที่ล่วงเลยเวลา

เมื่อมีการผิคนัดเกิดขึ้นแล้ว ต่อมานายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินให้แก่ลูกจ้าง แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับเงินไม่ว่าเพราะเหตุใด เพื่อมิให้นายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มอยู่อีกต่อไป นายจ้างต้องนำเงินที่ค้างจ่ายไปมอบไว้แก่อธิบดี

^{๑๐} มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อให้ดอกเบียหรือเงินเพิ่มนั้นหยุด แล้วอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะเรียกลูกจ้างมารับเงินต่อไป

หลักการคุ้มครอง

(๑) สำหรับเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างเกี่ยวกับการค้างจ่ายเงินต่างๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้มีการกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อ ๙ ซึ่งกำหนดไว้เฉพาะการค้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น ไม่รวมถึงการค้างจ่ายเงินอื่นด้วย ดังนั้นโดยหลักการแล้วจึงไม่นำบทบัญญัติมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกรณีที่นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด การพิจารณาปรับบทกฎหมายจึงต้องนำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคหนึ่งมาใช้บังคับ

(๒) การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ฯลฯ ไว้ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีสัญญาจ้างกันไว้อย่างไร เช่น นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นายจ้างก็ต้องผูกพันตามที่ตกลง หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบดอกเบียให้แก่ลูกจ้างในอัตราใด ระหว่างร้อยละ ๗.๕ ต่อปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ หรือต้องเสียดอกเบียร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙ เมื่อพิจารณากฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑ แล้วเห็นว่าได้กำหนดให้นำหมวด ๑ เรื่องบททั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๗ ถึง มาตรา ๒๑ มาบังคับใช้ในงานประมงทะเลด้วย ดังนั้นกรณีที่นายจ้างมีข้อตกลงจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง และนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามกำหนด นายจ้างควรเสียดอกเบียร้อยละ ๑๕ ต่อปี ในระหว่างเวลาผัดนัดตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๓) สำหรับกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันควร กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคสอง ได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้วว่านายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าบทบัญญัติมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นกรณีนายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยปราศจากเหตุอันควรต่อนักฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคสองมาใช้บังคับ ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๕/๒๕๕๖

เรื่อง ดอกเบี้ยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๗.๕ ต่อปี เงินตอบแทนความชอบเนื่องจากออกจางานเพราะเกษียณอายุไม่ใช่ค่าจ้างจึงผิดนัดเมื่อทวงถาม

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๕๒-๓๐๕๗/๒๕๕๕

เรื่อง ดอกเบี้ยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๖/๒๕๕๕

เรื่อง เงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกกระยะ ๗ วัน กรณีจงใจไม่จ่าย (โจทก์ไม่ได้ขอ) ศาลพิพากษาเกินคำขอได้ตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๔๔๘-๒๐๕๐๑/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติคณะรัฐมนตรี เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๕๐๒/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติคณะรัฐมนตรี เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง และดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

(๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๕๑๓-๒๐๖๕๗/๒๕๕๕

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องให้นายจ้างปรับค่าจ้างย้อนหลังตามมติคณะรัฐมนตรี เงินดังกล่าวยังไม่มีสภาพเป็นค่าจ้าง และดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ไม่ใช่ร้อยละ ๑๕ ต่อปี

(๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๖/๒๕๕๐

เรื่อง ดอกเบี้ยเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

(๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๙๕/๒๕๕๔

เรื่อง เงินเพิ่ม

(๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๘/๒๕๕๑ (มาตรา ๙)

เรื่อง เงินเพิ่ม เมื่อกรณียังมีข้อโต้เถียงว่านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าครองชีพหรือไม่ ยังถือไม่ได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบเสียเงินเพิ่ม

(๑๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๙/๒๕๕๐ (มาตรา ๙)

เรื่อง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าจ้างภายใน ๓ วัน

(๑๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๗๙/๒๕๕๐

เรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ร้อยละ ๗.๕

ต่อปี

(๑๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๖๘-๕๘๖๙/๒๕๕๐

เรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ร้อยละ ๗.๕

ต่อปี

(๑๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๖๒๘/๒๕๕๐

เรื่อง ดอกเบี้ยค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ร้อยละ ๗.๕

ต่อปี

(๑๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๙/๒๕๔๘

เรื่อง ลูกจ้างฟ้องขอเฉพาะเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุกเจ็ดวัน เมื่อไม่ปรากฏว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ศาลฎีกาพิพากษาให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ย ร้อยละ ๑๕ ต่อปีได้

(๑๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๖๖-๒๙๖๘/๒๕๔๘

เรื่อง เหตุที่นายจ้างไม่ปรับขึ้นค่าจ้างและไม่จ่ายค่าครองชีพเพราะนายจ้างอ้างว่าลูกจ้างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อต่อสู้ที่มีเหตุผล จึงไม่ใช่กรณีจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเพิ่ม

(๑๖) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๓-๕๐๙๗/๒๕๔๖

เรื่อง เงินสะสมแม้จะเป็นเงินที่นายจ้างหักออกจากค่าจ้าง แต่เมื่อหักแล้วก็ไม่มีสภาพเป็นค่าจ้างต่อไป มิใช่เงินตามมาตรา ๙ ดังนั้นนายจ้างจึงเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๗.๕

ต่อปี

(๑๗) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๑๑๖/๒๕๔๖

เรื่อง เมื่อนายจ้างเตรียมเช็คจ่ายค่าจ้างพร้อมแจ้งให้ลูกจ้างมารับ ณ ที่ทำการของนายจ้างแล้วนับแต่นั้นไปนายจ้างจึงมิได้เป็นผู้ผัดนัด

(๑๘) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๐/๒๕๔๕

เรื่อง ลูกจ้างจะได้รับดอกเบี้ยยต่อเมื่อนายจ้างผัดนัดจึงเป็นหน้าที่ของลูกจ้างจะต้องนำสืบให้ได้ความว่านายจ้างผัดนัดเมื่อใด แม้นายจ้างจะมีได้ให้การต่อสู้ไว้โดยเฉพาะก็ตาม

(๑๙) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๖๖-๕๔๖๗/๒๕๔๕

เรื่อง เงินเพิ่ม ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ว่านายจ้างทราบดีถึงหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้าง จำนวนเงินที่แน่นอน กำหนดระยะเวลาในการจ่าย บุคคลที่จะได้รับค่าจ้าง นายจ้างมีความพร้อมที่จะจ่ายค่าจ้างแต่ไม่ยอมจ่ายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อยังมีข้อโต้แย้งว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายหรือไม่ จึงยังไม่อาจถือได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่าย

(๒๐) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๓-๕๒๒๘/๒๕๔๔

เรื่อง เงินโบนัสมิใช่ค่าจ้าง การที่นายจ้างไม่จ่ายเงินโบนัส จึงมิใช่กรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง อันจะต้องเสียเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ วรรคสอง

มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคสอง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด^{๑๑}

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิ ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

ที่มา^{๑๒}

เนื่องจากบทบัญญัติมาตรา ๑๐ และมาตรา ๕๑ วรรคสองเดิม บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเฉพาะเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่านั้น แต่มิได้ห้ามเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นทรัพย์สินอื่นหรือการหาบุคคลมาค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวแต่อย่างใด จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้นายจ้างสามารถเลี่ยงไปเรียกหรือรับหลักประกันที่เป็นทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลเป็นหลักประกันในการทำงานของลูกจ้างได้ทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็งานที่ห้ามมิให้เรียกหรือรับเงินประกันหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างเรียกเงินประกันได้ก็ตาม ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งประสงค์จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องเดือดร้อนในการหาหลักประกัน

^{๑๑} มาตรา ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๑๒} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑. หน้า ๔๐-๔๑.

มาวางโดยไม่จำเป็น จึงต้องแก้ไขโดยเปลี่ยนจาก “เงินประกัน” ตามบทบัญญัติมาตรา ๑๐ เดิม มาเป็น “หลักประกันไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล” และแก้ไข มาตรา ๕๑ วรรคสองเดิม จากคำว่า “เงินประกัน” เป็น “หลักประกัน” ตามมาตรา ๕๑ ใหม่ที่ได้ ยกมาเป็นวรรคหนึ่งเพื่อให้ครอบคลุมถึงหลักประกันทุกประเภท

เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องเดือดร้อนในการหาหลักประกันมาวางโดยไม่จำเป็น โดยกำหนดให้นายจ้างเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการ ทำงานได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างมีหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สิน ของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้เท่านั้น ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่การงาน อย่างอื่น นายจ้างจะเรียกหลักประกันจากลูกจ้างไม่ได้ หากลูกจ้างนั้นได้ทำความเสียหายแก่นายจ้างไม่ว่าโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง มาตรา ๗๖ ได้เปิดช่องให้นายจ้าง หักค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน ค่าทำงาน ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชดใช้ค่าเสียหายได้อยู่แล้วหากได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นตัวเด็กซึ่งเป็นลูกจ้าง บิดามารดา หรือผู้ปกครองไม่ได้โดยเด็ดขาด

หลักการคุ้มครอง

กิจการประมงทะเลจะมีลูกจ้างที่ทำงานตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เช่น ใต้กัง นายท้ายเรือ หัวหน้าคนอวน ช่างเครื่องยนต์ คนครัว ลูกเรือ เป็นต้น ดังนั้นการที่นายจ้าง จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ได้ต้องพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนว่ามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือไม่ เพียงใด หากลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างแล้ว นายจ้างสามารถเรียกหลักประกันได้ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้ เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของ หลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนด ซึ่งปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับ

หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

ลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้

- (๑) งานสมุห์บัญชี
- (๒) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน เช่น ได้กงเรือที่ควบคุมเงิน แคชเชียร์ ในห้างสรรพสินค้า พนักงานเก็บเงินสด เป็นต้น
- (๓) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมูลค่า คือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก
- (๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง
- (๕) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (๖) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (๗) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า (ซึ่งหมายรวมถึงห้องเก็บสินค้าของร้านค้าหรือห้างสรรพสินค้าด้วย) ซื่อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

- (๑) เงินสด นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินได้ไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ
- (๒) ทรัพย์สิน ให้เรียกหรือรับได้เฉพาะทรัพย์สินที่กำหนดไว้เท่านั้นซึ่งได้แก่ สมุดเงินฝากประจำธนาคาร และหนังสือค้ำประกันของธนาคาร ซึ่งมีมูลค่าไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ ไม่ว่าจะเรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าวเพียงอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันก็ตาม โดยให้นายจ้างเป็นผู้เก็บรักษาหลักประกัน และห้ามมิให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในสมุดเงินฝากประจำธนาคารเป็นของนายจ้างหรือของบุคคลอื่น ทั้งนี้ การจำกัดให้ใช้ทรัพย์สินเพียง ๒ ประการข้างต้นก็เพื่อไม่ให้เกิดภาวะ

ค่าใช้จ่ายหรือก่อความยุ่งยากในการปฏิบัติแก่ลูกจ้าง และให้นายจ้างใช้เพียงสิทธิยัดหน่วงทรัพย์สินนั้นไว้จนกว่าลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายที่ก่อให้เกิดขึ้นแก่นายจ้างเท่านั้น ยกเว้นหนังสือค้ำประกันของธนาคารซึ่งต้องบังคับชำระหนี้เช่นเดียวกับการค้ำประกันด้วยบุคคลที่ไม่ประสงค์ให้ใช้ทรัพย์สินอย่างอื่น เช่น อสังหาริมทรัพย์ (บ้าน ที่ดิน) หรือสังหาริมทรัพย์พิเศษ

(๓) การค้ำประกันด้วยบุคคล การใช้บุคคลเป็นผู้ค้ำประกัน ตามประกาศฉบับนี้ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลผู้ค้ำประกันดังเช่นกรณีอื่น ๆ ดังนั้นผู้ค้ำประกันจะเป็นบุคคลใดก็ได้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างยอมรับกันได้ โดยกำหนดวงเงินค้ำประกันที่ให้ผู้ค้ำประกันไม่ว่าจะมีคนเดียวหรือหลายคนรวมกันรับผิดชอบได้ไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับเช่นกัน โดยนายจ้างต้องจัดทำหนังสือค้ำประกันอย่างน้อย ๓ ฉบับ เพื่อเป็นหลักฐานของการค้ำประกันประเภทนี้ นายจ้างเก็บไว้เอง ๑ ฉบับ มอบให้ลูกจ้างและผู้ค้ำประกันคนละฉบับ

มูลค่าหลักประกัน

ถ้านายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันหลายประเภทรวมกันทั้งที่เป็นเงินสด ทรัพย์สินหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล ก็ได้ มูลค่าหลักประกันรวมทั้งสิ้นก็ต้องไม่เกิน ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับเช่นกัน

การคืนหลักประกัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุนายจ้างมีหน้าที่ต้องคืนหลักประกันที่นายจ้างได้เรียกหรือรับไว้พร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๑/๒๕๕๗

เรื่อง สัญญาค้ำประกันที่ให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเกินกว่า ๖๐ เท่า แม้ได้ทำสัญญาก่อนประกาศกระทรวงแรงงานฯ มีผลบังคับ แต่ความรับผิดชอบเกิดขึ้นหลังจาก

ประกาศกระทรวงแรงงานฯ ใช้บังคับ ย่อมขัดกฎหมาย ผู้ค้าประกันรับผิดไม่เกิน ๖๐ เท่านั้น

โจทก์ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง (ค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๐,๓๗๘ บาท) และจำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันรับผิด ซึ่งสัญญาค้าประกันที่จำเลยที่ ๒ ทำไว้กับโจทก์ฉบับลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ ระบุจำเลยที่ ๒ ยินยอมชำระหนี้ค่าเสียหายในวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยยินยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม ต่อมาระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑-๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ จำเลยที่ ๑ กระทำความเสียหายแก่โจทก์ จำเลยที่ ๑ และ ๒,๓ ต้องรับผิด ระหว่างพิจารณาโจทก์ถอนฟ้องจำเลยที่ ๓ ศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงิน ๖๕๙,๕๙๐.๑๓ บาท โดยให้จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันรับผิดชอบในต้นเงินไม่เกิน ๒๐,๗๕๕.๘๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา แม้เป็นเวลาภายหลังวันทำสัญญาค้าประกันระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๒ แต่ความรับผิดในสัญญาเกิดจำเลยที่ ๑ กระทำความเสียหายแก่โจทก์เมื่อระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๑-๑๑ มีนาคม ๒๕๕๒ และระหว่างวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวมีผลใช้บังคับแล้ว ข้อตกลงในสัญญาค้าประกันให้รับผิดเกินกว่า ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย จึงขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าว ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน มีผลให้ข้อตกลงในส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดเสียเปล่าไป ดังที่ศาลแรงงานภาค ๙ วินิจฉัยให้จำเลยที่ ๒ รับผิดเพียง ๖๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย นั้นชอบแล้ว

(๒) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๖๐/๒๕๕๗ เรื่อง ธนาคารผู้ออกหนังสือค้ำประกันการทำงาน of ลูกจ้าง ต้องรับผิดในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำตามสัญญา แต่ไม่เกินจำนวนเงินในสัญญา

โจทก์นายจ้าง ฟ้องให้จำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง และจำเลยที่ ๒ ธนาคารผู้ออกหนังสือค้ำประกันการทำงาน of ลูกจ้าง ให้รับผิดในจำนวนเงินที่ลูกจ้างยกออกไปซึ่งได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนไว้แล้ว จำเลยที่ ๒ ตอบสู้ว่าโจทก์ใช้สิทธิเรียกร้องให้จำเลยที่ ๒ ชดใช้เงินเกินกำหนดระยะเวลา ๑๕ วัน ตามสัญญาค้ำประกัน จำเลยที่ ๒ จึงไม่ต้องรับ

ผิด ศาลฎีกาเห็นว่า ตามหนังสือคำประกันระบุให้โจทก์ต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ ๒ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่จำเลยที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงาน มิฉะนั้นให้ถือว่า โจทก์สละสิทธิ แต่ก็ยังมีข้อ ๒ ของสัญญาได้ระบุไว้ว่าหากโจทก์ยินยอมให้ผิดหรือผ่อน เวลา จำเลยที่ ๒ ยอมรับรู้และยินยอมด้วย เพียงแต่โจทก์ต้องแจ้งให้จำเลยที่ ๒ ทราบ โดยไม่ชักช้าเท่านั้น เมื่อข้อเท็จจริงฟังเป็นที่ยุติว่าเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๐ ได้มีการเจรจากันที่สำนักงานของจำเลยที่ ๒ เพื่อตรวจสอบและทวงถามให้จำเลยที่ ๑ คืนเอกสาร กรณีถือได้ว่าเป็นการผิดหรือผ่อนเวลาการปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้ว ดังนั้นจำเลยที่ ๒ จะยกเอาเหตุดังกล่าวมาอ้างเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบได้ไม่

(๓) คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๕๘/๒๕๕๖

เรื่อง ผู้ค้าประกันต้องรับผิดชอบเพียงเท่าสัญญาคำประกันเท่านั้น

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้าประกัน จำเลยที่ ๑ ทำสัญญาจะไม่ประกอบอาชีพหรือเข้าปฏิบัติงานกับหน่วยงานใดที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับโจทก์ภายใน ๕ ปี และยังได้ทำสัญญารักษาข้อมูลและความลับในทางการค้าเกี่ยวกับสินค้า แหล่งที่มาและข้อมูลลูกค้าของโจทก์เป็นระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเลิกจ้าง ต่อมาจำเลยที่ ๑ ลาออกวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ ยักยอกทรัพย์สินทำให้โจทก์เสียหายโดยจำเลยที่ ๑ สัญญายอมรับผิดชำระหนี้ร่วมกับลูกค้า เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๙ จำเลยที่ ๑ ไปเป็นลูกจ้างบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับโจทก์ อันเป็นการละเมิดสัญญาจ้างทำให้โจทก์เสียหาย จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ต้องรับผิดชอบ ศาลแรงงานพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ร่วมรับผิดชอบชำระเงิน ๒๐๖,๓๘๙.๙๙ บาท โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาคำประกันไม่มีข้อความใดระบุไว้โดยชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๒ ยอมผูกพันร่วมรับผิดชอบหากจำเลยที่ ๑ เข้าปฏิบัติกับบริษัทที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับโจทก์ภายในระยะเวลา ๕ ปี ความรับผิดชอบของจำเลยที่ ๒ ตามสัญญาคำประกันดังกล่าวจึงจำกัดเฉพาะความเสียหายใดๆ ที่จำเลยที่ ๑ ก่อขึ้นในระหว่างเป็นลูกจ้างของโจทก์เท่านั้นหาผูกพันถึงความเสียหายกรณีที่จำเลยที่ ๑ ไปเป็นลูกจ้างบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันไม่

(๔) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๕๘๒/๒๕๕๖

เรื่อง ผู้ค้าประกันไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ลูกจ้างกระทำที่เกิดขึ้นก่อนวันที่เข้าทำสัญญาค้ำประกัน

เมื่อสัญญาค้ำประกันไม่มีข้อความระบุไว้ชัดแจ้งว่าจำเลยที่ ๓ ยอมรับผิดในหน้าที่จำเลยที่ ๑ ก่อให้เกิดขึ้นก่อนวันที่จำเลยที่ ๓ เข้าเป็นผู้ค้าประกัน จำเลยที่ ๓ จึงไม่ต้องรับผิดชอบในหนี้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แต่จำนวนหนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ อันเป็นวันทำสัญญาค้ำประกันจนถึงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ นั้น ก็ระคนปนกันอยู่ในจำนวนของหนี้ทั้งหมด เมื่อโจทก์ไม่สามารถนำสืบให้เห็นได้ว่าสินค้าของโจทก์สูญหายไปเท่าใด จึงไม่อาจคำนวณความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงในช่วงระยะเวลาดังกล่าวไว้ว่าเป็นจำนวนเงินเท่าใด จำเลยที่ ๓ ในฐานะผู้ค้าประกันจึงไม่ต้องร่วมรับผิดกับจำเลยที่ ๑

(๕) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๘๐๔/๒๕๕๕

เรื่อง ผู้ค้าประกันต้องรับผิดตามสัญญาค้ำประกันการทำงานของลูกจ้างไม่เกินวงเงินค้ำประกันตามสัญญา

จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างของโจทก์ตำแหน่งพนักงานขับรถโดยสาร มีจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้าประกัน ระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ ทุจริตยื่นขอหนังสือรับรองการรักษาพยาบาลเป็นเหตุทำให้โจทก์เสียหายต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่โรงพยาบาลเป็นเงิน ๑๘๘,๓๘๖ บาท ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน ถอดเครื่องเล่นวีดีโอและเครื่องเสียงที่ติดอยู่ในรถยนต์รวมราคา ๑๕,๕๐๐ บาท ต่อมาโจทก์ไล่จำเลยออกจากงาน เห็นว่าหนังสือค้ำประกันระบุว่าจำเลยที่ ๒ ยอมรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วมกับจำเลยที่ ๑ ไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดขึ้นโดยเจตนาหรือประมาทหรือก่อนนั้นอันจะต้องชดใช้ต่อโจทก์รวมทั้งบรรดาความเสียหายที่โจทก์ต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกในฐานะนายจ้าง ดังนั้น จำเลยที่ ๒ จึงต้องผูกพันร่วมรับผิดตามหนังสือค้ำประกันดังกล่าวแต่ไม่เกินจำนวนวงเงินที่ค้ำประกันเพียง ๕๐,๐๐๐ บาท

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^{๑๓}

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๑ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า “หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์” ซึ่งเป็นการแก้ไขใน ๒ ประเด็น

เจตนารมณ์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการได้รับชำระหนี้จากนายจ้างในลำดับก่อนเจ้าหนี้รายอื่น ๆ โดยกำหนดให้มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

เนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๕๓ กำหนดให้บุริมสิทธิในมูลค่าจ้างอยู่ในลำดับ ๔ ถัดจากบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรซึ่งอยู่ในลำดับ ๓ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างตามควรในกรณีธุรกิจของนายจ้างอยู่ในฐานะไม่ดี เพราะการที่มูลค่าภาษีอากรอยู่ในลำดับก่อนจะสามารถบังคับเอาทรัพย์สินของนายจ้างที่มีอยู่ไปชำระเป็นภาษีอากรเสียหมด โดยลูกจ้างไม่ได้ประโยชน์ ทั้งที่ลูกจ้างมีส่วนในการร่วมดำเนินกิจการของนายจ้างให้ออกเงินและเสียภาษีอากรให้รัฐด้วย ประกอบกับโดยสถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างส่วนใหญ่ค่อนข้างยากจน ซึ่งควรได้รับการเยียวยาก่อนบุคคลอื่นเพื่อให้สามารถประกอบตัวให้รอดได้ในสังคม

^{๑๓} มาตรา ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ^{๑๔}

ที่มา^{๑๕}

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขโดยยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๕ (๓) เดิม เพื่อยกร่างเป็นมาตรา ๑๑/๑ แยกออกมาจากนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า “มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ฯลฯ (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย” เนื่องจากลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าลูกจ้างของผู้ประกอบกิจการ ทั้งที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งโดยหลักกฎหมายในขณะนั้นคือ มาตรา ๕ (๓) กำหนดให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วยซึ่งเท่ากับลูกจ้างดังกล่าวมีนายจ้าง ๒ คน คือ ผู้รับเหมาค่าแรงและผู้ประกอบกิจการซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็น

^{๑๔} มาตรา ๑๑/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๑๕} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)

นายจ้างอีกคนหนึ่ง แต่ผู้ประกอบการก็มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างนั้นเพียงแต่ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างที่ผู้รับเหมาค่าแรงทำไว้กับลูกจ้างซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เจตนารมณ์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนที่มาทำงานโดยมีผู้จัดหาให้แก่ผู้ประกอบการ แม้ผู้ประกอบการไม่ได้ทำการจ้างคนเหล่านั้นเป็นลูกจ้างเองโดยตรง โดยให้ถือว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว และเพื่อให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๒๓๒๖-๒๒๔๐๔/๒๕๕๕

เรื่อง ผู้ประกอบการ มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คดีนี้โจทก์กับพวกรวม ๗๙ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้ฟ้องคดีจำเลยที่ ๑ (ผู้ประกอบการ) และฟ้องจำเลยที่ ๒ , จำเลยที่ ๓ และจำเลยที่ ๔ (นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง) ต่อศาลแรงงานกลาง กล่าวคือ จำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบการ ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายชุดคลัตช์สำหรับรถจักรยานยนต์ ได้ตกลงว่าจ้างจำเลยที่ ๒ ถึง จำเลยที่ ๔ ผู้รับจ้างเหมาค่าแรง ให้จัดหาลูกจ้างไปทำงานผลิตชิ้นงานชุดคลัตช์ อันถือเป็นงานหลักของจำเลยที่ ๑ และลักษณะงานที่ให้โจทก์กับพวกทำนั้นก็มีความเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ แต่เมื่อโจทก์กับพวกไปทำงานให้กับจำเลยที่ ๑ แล้วกลับไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเหมือนเช่นเดียวกับลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ โจทก์กับพวกเห็นว่าจำเลยที่ ๑ ปฏิบัติต่อโจทก์กับพวกโดยไม่เสมอภาคและเป็นการเลือกปฏิบัติ ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานขอบังคับให้จำเลยที่ ๑ ถึง จำเลยที่ ๔ ร่วมกันชำระเงินต่างๆ ย้อนหลัง ๒ ปี ได้แก่ ค่าอาหาร ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่ารถ เงินโบนัส พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ทุก ๗ วัน ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า แม้โจทก์กับพวกจะได้รับสวัสดิการจากจำเลยที่ ๒

ถึงจำเลยที่ ๔ นายจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้แก่ เบี้ยขยันอัตราก้าวหน้า โบนัสปีละ ๑๓ วัน ฯลฯ แต่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับนั้นยังแตกต่างกับลูกจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ การที่จำเลยที่ ๑ ไม่ดำเนินการให้โจทก์กับพวก ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ จึงเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสองและไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ จึงพิพากษาให้จำเลยที่ ๑ ร่วมกับ จำเลยที่ ๒ ถึง จำเลยที่ ๔ จ่ายเงินแก่โจทก์กับพวกแต่ละคน ดังนี้ ค่าอาหาร ๘,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒๘,๘๐๐ บาท ค่ารถ ๗,๒๐๐ บาท โบนัส ๗๕,๖๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ คำขออื่นให้ยก จำเลยที่ ๑ ถึง จำเลยที่ ๔ อุทธรณ์

ศาลฎีกาตรวจเห็นว่า กรณีตามที่มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง บัญญัติไว้ นั้นหมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามระเบียบแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือกกว่าเป็นลูกจ้างโดยตรงหรือลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการ ซึ่งหากผู้ประกอบกิจการได้จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงไม่ว่าจะเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ประกอบกิจการก็ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันนั้นได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดังกล่าวเช่นเดียวกัน ดังนั้นจำเลยที่ ๑ จึงต้องดำเนินการให้โจทก์กับพวกซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส ให้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่จำเลยที่ ๑ จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อนึ่งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ศาลแรงงานกลางฟังมานั้นยังไม่เพียงพอ ได้แก่ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส สูตรการคำนวณโบนัส หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารถ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าครองชีพ ฯลฯ จึงให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงดังกล่าวเพิ่มเติม พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยที่ ๑ ดำเนินการให้โจทก์กับพวกได้รับค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส ในส่วนที่จำเลยที่ ๒ ถึงจำเลยที่ ๔ ไม่จัดหรือจัดให้น้อยกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๑ โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับที่จำเลยที่ ๑ จัดให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง โดยให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงข้างต้นเพิ่มเติมให้ครบถ้วน แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

สำหรับประเด็น จำเลยที่ ๒ , จำเลยที่ ๓ และจำเลยที่ ๔ ต้องร่วมรับผิดกับ จำเลยที่ ๑ ดำเนินการให้โจทก์กับพวกได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ หรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง บัญญัติให้ เฉพาะผู้ประกอบการเท่านั้นที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นเฉพาะจำเลยที่ ๑ ผู้ประกอบ กิจการเท่านั้น ที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ส่วนจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๓ และจำเลยที่ ๔ เป็นเพียงผู้ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ ๑ ให้จัดหาโจทก์กับพวกมา ทำงานในกระบวนการผลิตของจำเลยที่ ๑ เท่านั้น จึงไม่ต้องร่วมรับผิดด้วย สำหรับจำเลย ที่ ๓ และจำเลยที่ ๔ แม้ไม่ได้ให้การต่อสู้ไว้ในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานกลาง แต่ปัญหา ดังกล่าวเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงเห็นควรวินิจฉัยให้ จำเลยทั้งสองไม่ต้องรับผิดร่วมกับจำเลยที่ ๑ เช่นกัน พิพากษายกฟ้องจำเลยที่ ๒ จำเลยที่ ๓ และ จำเลยที่ ๔

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไต่เบี่ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง^{๑๖}

หลักการคุ้มครอง

ผู้ว่าจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมด หรือแต่บางส่วนในงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่ง การงานที่ทำนั้น

ผู้รับเหมาขั้นต้น^{๑๗} หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

ผู้รับเหมาช่วง หมายถึง ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงาน ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนในงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญารับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความ รับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปจากผู้รับเหมาซึ่งเป็นนายจ้าง หมายถึง ผู้รับเหมาช่วงที่ อยู่ระหว่างผู้รับเหมาขั้นต้นกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

มาตรานี้เป็นหลักการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิได้รับ เงินตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดโดยกำหนดให้ในกรณีที่ผู้รับเหมาขั้นต้นรับงาน มาแล้วมิได้ดำเนินการเองทั้งหมด แต่ได้ว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงงานให้ดำเนินการในงานทั้งหมด หรือบางส่วน ไม่ว่าจะมีการรับเหมากันกี่ช่วงก็ตาม แม้ผู้รับเหมาขั้นต้นจะไม่มีฐานะเป็น นายจ้างก็ตาม แต่บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต้นต้องร่วมรับผิดชอบกับนายจ้าง

^{๑๖} มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๑๗} วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม ๒๕๕๓), พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, หน้า ๖๘.

ผู้รับเหมาช่วงในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็น นายจ้างโดยตรงไม่จ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง แม้ว่าผู้รับเหมาขั้นต้นจะได้จ่ายเงินให้แก่ ผู้รับเหมาช่วงงานแล้วก็ตามแต่เมื่อผู้รับเหมาช่วงงานไม่นำเงินไปจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ผู้รับเหมาขั้นต้นก็มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างอีกรอบหนึ่ง แต่เมื่อ ผู้รับเหมาขั้นต้นได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไปแล้วย่อมมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้รับเหมาช่วง เช่น ในกิจการก่อสร้างมักมีการเหมาช่วงงานกัน หากผู้รับเหมาช่วงได้ดำเนินการก่อสร้างอาคาร โดยมีลูกจ้างเข้ามาทำงานให้แก่ผู้รับเหมาขั้นต้น ต่อมาผู้รับเหมาช่วงค้างจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างของตนเนื่องจากรับเหมาขาดทุน ผู้รับเหมาขั้นต้นจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายต้อง จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างด้วย

สำหรับกิจการประมงทะเลหากมีการรับเหมาช่วงงานกัน ผู้รับเหมาขั้นต้น ก็ต้องร่วมรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วย แต่อย่างไรก็ตามกิจการประมงทะเลไม่ค่อยพบว่ามี การรับเหมาช่วงงานกัน ประกอบกับนิยามนายจ้างในงานประมงทะเลกำหนดนิยามไว้ กว้างกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยนายจ้างให้หมายความรวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปัน ผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อ ประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นหากเจ้าของเรือประมงมิได้ทำ ประมงด้วยตนเองแต่มีการแบ่งปันผลประโยชน์กันย่อมถือเป็นนายจ้าง

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียน เปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับ ลูกจ้างนั้นทุกประการ^{๑๘}

หลักการคุ้มครอง

มาตรานี้กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้เสียสิทธิและประโยชน์ที่มีอยู่เดิมไม่ ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนอายุ ที่เคยได้รับจากนายจ้างเดิมไว้อย่างไร ก็ให้ตกติดไปกับนายจ้างใหม่ เพื่อลูกจ้างจะได้มีสภาพการจ้างซึ่งไม่ต่ำกว่าเดิม

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งหลักการคุ้มครอง แรงงานในมาตรานี้ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการจ้างงานที่ต่อเนื่อง หากมี การเปลี่ยนตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด นายจ้างใหม่ต้อง รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยได้รับจากนายจ้างเดิม และในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัว นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย หากลูกจ้างไม่ยินยอมด้วยแล้วนายจ้าง ไม่ดำเนินการต่อถือว่าเป็นการเลิกจ้าง ส่วนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หากมีการ จดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้าง เดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อัน เกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ สำหรับกิจการประมงทะเลหากเจ้าของเรือประมงทะเล ได้เลิกดำเนินการ และโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ที่เข้ามาดำเนินกิจการประมง แทน นายจ้างรายใหม่ต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับลูกจ้างทุกประการ เช่น อายุงาน อัตราค่าจ้าง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนการโอนก่อน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗

^{๑๘} มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๑/๒๕๕๖

เรื่อง โอนการจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ เมื่อ นายจ้างลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ นายจ้างสามารถออกคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทในเครือได้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้นายจ้างโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจึงกระทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมให้มีการโอนสิทธิในความเป็นนายจ้างจากนายจ้างเดิมไปยังนายจ้างใหม่ด้วย ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อ ๘ ซึ่งเป็นเอกสารที่จำเลยทำขึ้นเพื่อแจ้งให้โจทก์ทราบ ระบุว่า “บริษัทมีสิทธิที่จะโยกย้าย แต่งตั้ง ถอดถอน หรือให้ท่านไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ของบริษัท หรือสาขาใดๆ ของบริษัท หรือบริษัทในกลุ่มบริษัทสยามกลการ จำกัด แล้วแต่ความเหมาะสมได้ ” เมื่อโจทก์ลงลายมือชื่อรับทราบและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงดังกล่าว จึงมีความหมายว่าโจทก์ทราบว่าจำเลยอาจจะโอนย้ายโจทก์ไปเป็นลูกจ้างของบริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด ได้ และโจทก์ยินยอมให้จำเลยโอนย้ายโจทก์ได้ การที่จำเลยมีคำสั่งโอนย้ายโจทก์ไปทำงานกับบริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด แล้วโจทก์ได้ปฏิบัติตามโดยไปทำงานที่บริษัทดังกล่าวเป็นเวลาถึง ๕ วัน ก่อนที่นำคดีมาฟ้อง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าในระหว่างนั้นโจทก์ได้คัดค้านหรือไม่ยินยอมกับการโอนย้ายตามคำสั่งดังกล่าวแต่อย่างใดจึงถือว่าโจทก์ยินยอมพร้อมใจให้จำเลยโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้แก่บริษัท สยามกลการเทรดดิ้ง จำกัด แล้ว มิใช่กรณีที่จำเลยไม่ให้โจทก์ทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะเป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๐๘๘/๒๕๕๖ เรื่อง โอนการจ้างตามมาตรา ๕๗๗ ความเป็นนายจ้างลูกจ้างจึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิฟ้องนายจ้างเดิม

แม้ นาย ช. จะเป็นกรรมการผู้มีอำนาจของจำเลยทั้งสอง แต่จำเลยทั้งสองก็จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดแยกต่างหากจากกัน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๖ จำเลยที่ ๑ โอนโจทก์ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างเดิม และโจทก์ยินยอมพร้อมใจไปทำงาน

กับจำเลยที่ ๒ จึงเป็นการโอนสิทธิของจำเลยที่ ๑ ซึ่งเป็นนายจ้างไปยังจำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ วรรคหนึ่ง ความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ กับโจทก์จึงสิ้นสุดในวันดังกล่าว โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิฟ้องเรียกเงินต่างๆ ตามฟ้องจากจำเลยที่ ๑ ดังนั้นจำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ ๒

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๒๓/๒๕๕๕ เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆโดยต้องนับอายุงานต่อเนื่องด้วย ส่วนลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่

โจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท พ. และได้ย้ายไปทำงานในบริษัทต่างๆ ในกลุ่มอีกหลายบริษัทรวมทั้งบริษัท ส. และบริษัท ร. สุกท้ายทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลย ตำแหน่งกรรมการรองผู้อำนวยการได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๘๐,๐๐๐ บาท ต่อมาโจทก์ถูกจำเลยเลิกจ้าง เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ บัญญัติขึ้นเพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างในกิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างหรือมีการควบโอนกิจการของนายจ้างไปรวมกับนิติบุคคลอื่นเพื่อไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ลดน้อยลงตามบทบัญญัติดังกล่าวใช้สำหรับกรณีเปลี่ยนตัวนายจ้าง แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างคนใหม่นั้นกรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจ เมื่อลูกจ้างยินยอมในการโอนสิทธิดังกล่าวลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าก่อนที่โจทก์จะมาเป็นลูกจ้างของจำเลยโจทก์มาทำงานตามคำสั่งของนายจ้างเดิมโดยมีการโอนเงินเดือนของโจทก์มารวมรับที่บริษัทจำเลย ซึ่งจำเลยได้จ่ายเงินเดือนให้โจทก์ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๓ ตลอดมา โดยบริษัทเดิมไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเดิมโอนลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ซึ่งถือว่านายจ้างเดิมนายจ้างใหม่และลูกจ้าง ยินยอมในการโอนสิทธิดังกล่าวโดยปริยาย นายจ้างใหม่คือจำเลยต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิม ถือว่าโจทก์เข้าทำงานกับจำเลยตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๖ ถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๕ รวม ๑๙ ปีเศษ เมื่อจำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงต้องจ่ายค่าชดเชยเป็นเงินจำนวน ๘๐๐,๐๐๐ บาท

(๔) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๔๐๓๓/๒๕๕๕ เรื่อง การโอนสิทธิความเป็นนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ นับอายุงานต่อเนื่องและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของนายจ้างใหม่ เบี้ยเลี้ยงเป็นค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ ใช้กับกรณีมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจึงมีผลให้นายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างที่มีอยู่กับนายจ้างเดิมทุกประการ แต่หากเป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่ นั้น กรณีต้องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๗ ซึ่งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะทำได้เมื่อลูกจ้างยินยอมและเมื่อลูกจ้างยินยอมลูกจ้างนั้นต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างใหม่ด้วยเช่นกัน ซึ่งการโอน โจอทก์จากการทำงานกับจำเลยที่ ๑ ไปทำงานกับจำเลยที่ ๒ เป็นการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่นายจ้างใหม่ จึงเป็นการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ แม้จะเป็นเหตุให้สิทธิในการเกษียณอายุของโจทก์ลดลงก็ตาม แต่เมื่อการโอนดังกล่าว โจทก์ยินยอม โจทก์จึงต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างใหม่ โจทก์ไม่อาจอ้างสิทธิเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยที่ ๑ นายจ้างเดิมได้

เงินเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินที่จำเลยที่ ๒ จ่ายให้แก่โจทก์เพื่อทดแทนการที่โจทก์ขาดรายได้จากส่วนแบ่งการขายที่โจทก์เคยได้รับอยู่เดิม เมื่อโจทก์ย้ายจากฝ่ายขายไปอยู่ฝ่ายดูแลสินค้าจึงไม่มีสิทธิได้รับ แต่จำเลยที่ ๒ ยังคงจ่ายให้แก่โจทก์เป็นการตอบแทนที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลยที่ ๒ ตกจ่ายเป็นรายเดือนๆ ละ ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นประจำทุกเดือนพร้อมกับเงินเดือน จึงเป็นเงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายเดือน จึงเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕

มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น^{๑๙}

หลักการคุ้มครอง

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล นอกจากนายจ้างต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในบางบทมาตราที่กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กำหนดไว้ นายจ้างยังต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หมวดจ้างแรงงานด้วย เนื่องจากมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หมวดจ้างแรงงานได้กำหนดไว้ตั้งแต่มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ รวม ๑๒ มาตรา ดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน^{๒๐}

มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

มาตรา ๕๗๖ ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไซ้ ท่านย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค่ามันจะให้สินจ้าง

มาตรา ๕๗๗ นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

^{๑๙} มาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

^{๒๐} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕-๕๘๖.

มาตรา ๕๗๘ ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้

มาตรา ๕๗๙ การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาสั้นพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

มาตรา ๕๘๐ ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

มาตรา ๕๘๑ ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ต้องทักท้วงไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้

มาตรา ๕๘๒ ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวดังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียวแล้วปล่อยให้ลูกจ้างออกจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้

มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำ ความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

มาตรา ๕๘๔ ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง

มาตรา ๕๘๕ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร

มาตรา ๕๘๖ ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจำต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่ต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

(๑) สัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้างและ

(๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหน้าที่นายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ในกรณีการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกสัญญา (มาตรา ๕๘๒) นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิดนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา ๕๘๓) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างเดิมต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนและเมื่อลูกจ้างยินยอมเปลี่ยนนายจ้างแล้วนายจ้างใหม่ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างมีอยู่กับนายจ้างเดิม (มาตรา ๕๗๗) ในกรณีที่ลูกจ้างสิ้นสุดการจ้างงานไม่ว่าจะเป็นเพราะลูกจ้างออกจากงานหรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญการทำงานจากนายจ้างที่แสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร (มาตรา ๕๘๕) และในกรณีนายจ้างได้จ้างลูกจ้างโดยพาลูกจ้างมาจากต่างถิ่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกเงินค่าเดินทางให้ และเมื่อการจ้างแรงงานสุดสิ้นลงหากมิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้างด้วย (มาตรา ๕๘๖)

มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี^{๒๑}

ที่มา

บทบัญญัติมาตรานี้ เป็นหลักการใหม่โดยได้นำแนวคิดและแบบอย่างมาจากพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า “ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น ในการวินิจฉัยว่าข้อตกลงตามวรรคหนึ่ง ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิเคราะห์ถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย”^{๒๒}

เจตนารมณ์ในการกำหนดบทบัญญัติมาตรา ๕ เนื่องจากในการรับบุคคลเข้าทำงานในปัจจุบันนายจ้างมักสร้างข้อกำหนดให้แก่ลูกจ้างในอนาคตว่าจะไม่ประกอบธุรกิจแข่งขันหรือไม่ทำงานกับคู่แข่ง ซึ่งโดยหลักแม้จะไม่ใช่เรื่องร้ายแรงและเป็นที่ยอมรับกันได้ แต่ในบางกรณีได้มีการทำสัญญากำหนดข้อจำกัดในเรื่องเช่นว่านี้จนเกินสมควร เช่น อาจจะกำหนดระยะเวลาสั้นเกินไปหรือกำหนดแนวทางในการห้ามประกอบอาชีพแข่งขันที่กว้างจนเกินไป แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

^{๒๑} มาตรา ๑๔/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๒๒} อัญชลี เสรีรักษ์, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑, ผลงานวิชาการประเมินตำแหน่งที่ปรึกษากระทรวงแรงงาน, หน้า ๘๘ - ๙๐.

พระราชบัญญัติว่าด้วย ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงพยายามเข้ามาช่วยเหลือให้เกิดความยืดหยุ่นได้บ้างในการบังคับใช้ข้อกำหนดดังกล่าว เหตุผลในการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ขึ้นมาสืบเนื่องจากหลักกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมหรือสัญญาที่ใช้บังคับต้องมีพื้นฐานมาจากเสรีภาพของบุคคลตามหลักของความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา รัฐจะไม่เข้าแทรกแซงแม้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเว้นแต่จะเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเหนือกว่าถือโอกาสอาศัยหลักดังกล่าวเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจด้อยกว่าอย่างมากซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สงบสุขในสังคม สมควรที่รัฐจะกำหนดกรอบของการใช้หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและเสรีภาพของบุคคลเพื่อแก้ไขความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคมดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางให้แก่ศาลเพื่อใช้ในการพิจารณาว่า ข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดที่ไม่เป็นธรรมและให้อำนาจแก่ศาลที่จะสั่งให้สัญญาหรือข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้นมีผลใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี โดยที่สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจจะมีข้อความที่เป็นปัญหาหรือเป็นการเอาเปรียบกันหรือทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่ควรจะเป็น แม้จะมีพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้วก็ตาม แต่ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับปัญหาการเอาเปรียบทางด้านแรงงานได้ครอบคลุมทุกกรณี ประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้มีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการปรับลดข้อสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างให้ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างไว้โดยแจ้งชัด จึงได้กำหนดบทบัญญัติมาตรานี้ขึ้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นการเฉพาะ เพราะถ้าการเอาเปรียบนั้นไม่ถึงขนาดเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างก็ไม่ตกเป็นโมฆะและยังใช้บังคับได้อยู่ แต่เมื่อมีบทบัญญัติมาตรา ๑๔/๑ หากมีการฟ้องคดีต่อศาล ศาลก็มีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งในส่วนที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร มีผลใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีนั้น

เจตนาธรรมณ์

กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ซึ่งไม่ตกเป็นโมฆะเพราะไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง อันเป็นบรรทัดฐานเดียวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.๒๕๔๐ เพราะเป็นประเด็นปัญหาดุลพินิจ สถาบันแรกที่สังคมเชื่อถือไว้วางใจในความเป็นกลาง บริสุทธิ์ ยุติธรรม และมีความมั่นใจในคำตัดสินก็คือสถาบันศาลยุติธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๘๔/๒๕๕๖

เรื่อง สัญญาระหว่างนายจ้างลูกจ้างกรณีที่เกี่ยวข้องกับค่าสินค้าไม่ได้โดยลูกจ้างยอมชดใช้แทน มีผลผูกพันลูกจ้างให้ต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้น

จำเลยที่ ๑ เป็นลูกจ้างของโจทก์ จำเลยที่ ๒ เป็นผู้ค้าประกัน จำเลยที่ ๑ ทำงานตำแหน่งผู้แทนขายระหว่างทำงานจำเลยที่ ๑ ยื่นขออนุมัติสินเชื่อในการขายสินค้าต่อโจทก์ ซึ่งจำเลยที่ ๑ มีข้อตกลงกับโจทก์ว่าหากโจทก์ไม่ได้รับชำระค่าสินค้าจากผู้ซื้อไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม จำเลยที่ ๑ ยินยอมชดใช้ค่าสินค้าแก่โจทก์จนครบถ้วน ต่อมาผู้ซื้อไม่ชำระค่าสินค้า จำเลยที่ ๑ ติดตามสินค้าคืนได้บางรายการคงเหลือค่าสินค้าคิดเป็นเงิน ๓๒๔,๖๒๕.๓๕ บาท จำเลยที่ ๑ ไม่ชดใช้เงินแก่โจทก์ โจทก์จึงฟ้องจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ ให้ร่วมรับผิดชอบ จำเลยที่ ๑ ให้การว่าสัญญาระหว่างโจทก์กับจำเลยขัดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ ทำให้จำเลยที่ ๑ ต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ย่อมขัดกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นโมฆะ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าจำเลยที่ ๑ เป็นพนักงานขาย การขายแบบที่สองด้วยวิธีเดี๋ยวลดหนี้พนักงานต้องรับผิดชอบชำระค่าสินค้าหากไม่ได้รับชำระจากลูกค้าและพนักงานมีสิทธิได้รับค่าคอมมิชชั่น จำเลยเสนอขายสินค้าแก่ลูกค้า ระหว่างรอการอนุมัติกลับเสนอขายสินค้าแบบที่สองให้แก่ลูกค้าโดยสมัครใจยอมรับความเสี่ยงและเงื่อนไขที่จะต้องรับผิดชอบชำระค่าสินค้าจนครบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงเกิดข้อตกลงขึ้นตามวิธีการขายแบบที่สองระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ ๑ ซึ่งถือเป็น

ส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานต้องปฏิบัติตาม การที่จำเลยที่ ๑ ขวนขวายติดตามสินค้า กลับคืนจากลูกค้าแสดงให้เห็นอยู่ในตัวว่าจำเลยที่ ๑ ยอมรับผูกพันตามข้อตกลง ดังนั้น จำเลยที่ ๑ จึงต้องรับผิดชอบชำระค่าสินค้าแก่โจทก์ จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันจึงต้องรับผิดชอบ สัญญาค้าประกัน พิพากษากลับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระค่าสินค้าเป็นเงิน ๓๒๔,๖๒๕.๓๕ บาท พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์

(๒) คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๗๘๘/๒๕๕๖

เรื่อง สัญญาค้าประกันไม่ใช่สัญญาที่ไม่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องจำเลยที่ ๑ ลูกจ้าง จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกัน ให้รับผิดชอบ กล่าวคือจำเลย ที่ ๑ พนักงานบัญชีทุจริตลักเงินค่าสินค้าของโจทก์จำนวน ๘๘๒,๘๑๒ บาท โจทก์ร้องทุกข์ ดำเนินคดีและศาลอาญาธนบุรีมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกจำเลยที่ ๑ มีกำหนด ๓ ปี และให้จำเลยที่ ๑ ชดใช้เงิน การกระทำของจำเลยที่ ๑ เป็นการผิดสัญญาจ้าง จำเลยที่ ๒ ผู้ค้าประกันต้องร่วมรับผิดชอบ ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงิน ๘๘๒,๘๑๒ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์

สำหรับอุทธรณ์ของจำเลยสัญญาค้าประกันเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ เห็นว่า แม้สัญญาค้าประกัน จะเป็นสัญญาสำเร็จรูป แต่ข้อสัญญาที่เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ล่วงหน้านั้นมิได้มี ข้อตกลงในข้อใดที่กำหนดให้ผู้ค้าประกันต้องรับผิดชอบเกินกว่าความรับผิดชอบของลูกหนี้ชั้นต้น เพียงแต่กำหนดให้ต้องร่วมรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมโดยไม่จำกัดจำนวนเท่านั้น ซึ่งข้อตกลง ดังกล่าวมิได้กำหนดให้รับผิดชอบหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่ต้องรับภาระ เพิ่มขึ้นมากกว่าภาระที่เป็นอยู่ในเวลาทำสัญญาแต่อย่างใด ดังนั้นสัญญาค้าประกันจึงมีผล บังคับได้

(๓) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒๕๕๒/๒๕๕๖

เรื่อง สัญญาห้ามประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันภายใน ๑๘ เดือน ไม่เป็นโมฆะ

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยผิดสัญญาจ้างว่าภายใน ๑๘ เดือนนับแต่วันสิ้นสุดการจ้าง จะไม่เข้าทำงาน เกี่ยวข้อง กับนิติบุคคลอื่นที่ประกอบกิจการในลักษณะเดียวกัน จำเลยให้การว่าเป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมขัดรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติว่าด้วย ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ และมาตรา ๑๑ ศาลแรงงานกลาง

พิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหาย ๑๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า การกระทำที่ห้ามเฉพาะกิจการในลักษณะอย่างเดียวกันและแข่งขันกับธุรกิจหรือกิจการของโจทก์ ทั้งกำหนดเวลาห้ามเพียง ๑๘ เดือน โดยเจตนาของคู่กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของจำเลยโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ดังนั้นข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมีผลใช้บังคับได้ไม่เป็นโมฆะ

(๔) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๙๗๑/๒๕๕๕

เรื่อง ข้อสัญญาจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง

จำเลยประกอบกิจการขายแฟรนไชส์ร้านค้าสะดวกซื้อ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งหัวหน้างานร้านสะดวกซื้อ ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ระหว่างทำงานโจทก์ได้ทำหนังสือสัญญาข้อตกลงและให้ความยินยอมจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของโจทก์เมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงานของจำเลยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๑ เดือน โจทก์จะไม่ไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือไม่ไปทำงานกับบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกับจำเลย ฯลฯ โจทก์ฟ้องคดีต่อศาลขอให้ลดระยะเวลาในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพลงเหลือ ๑ เดือนนับแต่วันพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้ลดระยะเวลาจำกัดสิทธิลงเหลือ ๖ เดือน จำเลยอุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการทำงานหรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะแต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น... ตามหนังสือดังกล่าวแม้เป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของโจทก์ในการประกอบอาชีพแต่คงห้ามเฉพาะบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทอื่นใดที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันภายในเวลาที่กำหนดเท่านั้นมิได้เป็นการตัดการประกอบอาชีพของโจทก์ทั้งหมด จำเลยมีข้อตกลงมอบหุ้นในบริษัทแก่โจทก์หลังได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนแล้วโดยมอบแบบให้เปล่าจำนวน ๑,๐๐๐ หุ้น เช่นนี้จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนต่อกันในเชิงการประกอบ

ธุรกิจ ประกอบกับธุรกิจขายแฟรนไชส์ร้านสะดวกซื้อมีคู่แข่งชั้นทางการค้ากับจำเลย โดยจำเลยมีข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนในการวางระบบและอุปกรณ์เป็นความลับทางการค้าของจำเลย โจทก์ทำงานตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการจึงมีโอกาสราบความลับทางการค้าของจำเลย ดังนั้นเมื่อค้ำถึงทางได้เสียทุกอย่าง ข้อตกลงจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวจึงไม่ทำให้โจทก์ต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ การที่ศาลแรงงานกลางลดระยะเวลาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของโจทก์ลงเหลือ ๖ เดือน นับแต่วันพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ย่อมไม่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีต่อจำเลย

(๕) คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔

ไต่เรือเป็นตัวแทนนายจ้างไม่ได้แจ้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงแก่ลูกจ้าง แต่เมื่อเรือเข้าฝั่งแล้วนายจ้างมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างลงเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควรตามมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลแรงงานสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเท่าที่เป็นธรรมได้

(๖) คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๑๙๙๑/๒๕๕๔

เรื่อง ข้อตกลงรับผิดในความเสียหายที่เกิดจากการทำงานไม่ขัดต่อกฎหมายและไม่เป็นโมฆะ

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้โจทก์เป็นผู้รับผิดชอบใช้หนี้แทนบริษัททัวร์ทั้งที่โจทก์เป็นผู้ติดต่อมาใช้บริการโรงแรมของจำเลยนั้น โจทก์อ้างว่าเป็นการไม่ชอบและไม่เป็นธรรมเป็นข้อตกลงที่เป็นการเอาเปรียบโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน บันทึกข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวโจทก์สมัครใจเป็นผู้ดำเนินการติดตามเกี่ยวกับหนี้ของบริษัททัวร์ที่โจทก์ต้องรับผิดชอบจึงมิได้เป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรมหรือมีเงื่อนไขเป็นการเอาเปรียบโจทก์ผู้เป็นลูกจ้างหรือขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใด จึงไม่เป็นโมฆะและมีผลบังคับได้

มาตรา ๑๕ มีให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้^{๒๓}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์มาจากรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติในความแตกต่างในเรื่องเพศ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งมีหลักการพิจารณาจากหลักการที่ว่า การปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงเดียวกันต้องปฏิบัติให้เหมือนกัน การปฏิบัติต่อสิ่งที่มีข้อเท็จจริงต่างกันต้องปฏิบัติให้แตกต่างกัน สำหรับการไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมหมายความว่าหากนายจ้างได้มีสวัสดิการหรือเงื่อนไขการจ้างงานกับลูกจ้างชายอย่างไรแล้ว ถ้าลักษณะงานที่ลูกจ้างชายกับลูกจ้างหญิงมีลักษณะไม่แตกต่างกันแล้ว นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงเกี่ยวกับสวัสดิการและเงื่อนไขการจ้างเช่นเดียวกันกับลูกจ้างชายอย่างเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การกำหนดเกษียณอายุในงานที่มีลักษณะเดียวกันต้องกำหนดเกษียณอายุชายและหญิงให้เท่าเทียมกัน เป็นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๗๘๔/๒๕๕๖

เรื่อง การจ่ายเงินบำเหน็จของมูลนิธิซึ่งเป็นกิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ เป็นสิทธิของนายจ้างภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕

การจ่ายเงินบำเหน็จในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานนั้นไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จึงต้องเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างมีเจตนาตกลงกัน ได้ความจากข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่าในสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยไม่เคยมีการเจรจาข้อตกลงกันหรือมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ระบุเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จไว้ และจำเลยเริ่มจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ นาย ส. เมื่อลาออกจากงาน ต่อมา

^{๒๓} มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

มีพนักงานคนอื่นลาออกจำเลยก็จ่ายเงินบำเหน็จให้ด้วยเช่นกัน โดยจ่ายให้เท่ากับเงินเดือนคุณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน แต่สำหรับนางอ. ซึ่งทำงาน ๘ ปี จำเลยจ่ายให้เท่ากับ ๖ เท่าของเงินเดือน แสดงว่าการจ่ายเงินบำเหน็จไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว และปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังเป็นยุติว่าการพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จจำเลยพิจารณาถึงความเป็นอยู่ สุขภาพของพนักงาน คุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมตลอดถึงสถานะการเงินของมูลนิธิจำเลยขณะการจ่ายเงินด้วย ดังนั้นการจ่ายเงินบำเหน็จกรณีพนักงานลาออกจึงเป็นสิทธิของจำเลยโดยผู้จัดการใหญ่ที่จะพิจารณาเสนอต่อกรรมการบริหารเพื่อความเห็นชอบ อีกทั้งเมื่อพิจารณาว่าจำเลยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มิได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ รายได้หลักเกิดจากการบริจาคเป็นหลัก การที่จำเลยจ่ายเงินบำเหน็จแก่โจทก์ถึง ๒๐ เท่า ของเงินเดือน (อายุงาน ๓๘ ปี) โดยพิจารณาจากอายุ สุขภาพ สถานะทางการเงินของจำเลย นับว่าจำเลยได้ใช้ดุลพินิจตามสิทธิที่มีกำหนดจำนวนเงินบำเหน็จให้แก่โจทก์เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อโจทก์อันทำให้เกิดความไม่เสมอภาคกับพนักงานคนอื่นแต่อย่างใด

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕๙/๒๕๕๖

เรื่อง การกำหนดอัตราการจ่ายเงินโบนัส เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการดำเนินการของนายจ้างภายใต้ระเบียบที่กำหนด ไม่ได้เลือกปฏิบัติ จึงชอบธรรม

โจทก์ลูกจ้างฟ้องว่าจำเลย นายจ้าง ซึ่งเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๑๑ จ่ายโบนัสแก่โจทก์ไม่ครบถ้วน จำเลยให้การว่าได้ใช้ดุลพินิจกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินโบนัสเป็นไปตามมติที่ประชุมใหญ่ จึงอยู่ในอำนาจที่กระทำได้ ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยได้จัดสรรกำไรสุทธิเหลือจากการจัดสรรเป็นทุนสำรองและค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยเพื่อเป็นเงินโบนัสแก่กรรมการและเจ้าหน้าที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๑๑ มาตรา ๖๐ วรรคสองและข้อบังคับของจำเลย ส่วนวิธีการจัดสรรว่ากรรมการและเจ้าหน้าที่จะได้รับคนละเท่าใด ย่อมเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการของจำเลย ซึ่งคณะกรรมการมีมติให้จ่ายโบนัสแก่เจ้าหน้าที่จำนวน ๓ เท่า ของเงินเดือนสุดท้ายในปี ๒๕๔๘ จึงอยู่ภายใต้ระเบียบของจำเลยและเป็นการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่ใช้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนมิได้มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งโดยปราศจากความชอบธรรม

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๘๖/๒๕๔๙

เรื่อง แม่นายจ้างมีระเบียบกำหนดเกษียณอายุลูกจ้างหญิง ๕๕ ปีบริบูรณ์ แต่ตำแหน่งลูกจ้างที่เป็นผู้จัดการส่วนไม่ปรากฏลักษณะงานหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดให้เกษียณอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ อย่างพนักงานชายได้ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๖๒/๒๕๔๘

เรื่อง นายจ้างกำหนดเกษียณอายุแตกต่างกันโดยอาศัยตำแหน่งงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างตำแหน่งใดจะเกษียณอายุเมื่อใด มิใช่เอาข้อแตกต่างในเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนด ย่อมไม่ขัดมาตรา ๑๕

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ ที่บัญญัติว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้” เป็นการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เท่าเทียมกันในการจ้างงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างมีเพศแตกต่างกันเท่านั้น มีข้อยกเว้นให้ปฏิบัติแตกต่างกันได้ก็ต่อเมื่อลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติให้เท่าเทียมกันได้ ปรากฏว่าคำสั่งของผู้ร้องที่ให้ลูกจ้างเกษียณเมื่ออายุแตกต่างกัน โดยพนักงานคนงานชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๐ ปี บริบูรณ์ พนักงานโพรแมนชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๕ ปี บริบูรณ์ และพนักงานหัวหน้าโพรแมนชายและหญิงเกษียณอายุ ๕๗ ปี เป็นการกำหนดโดยอาศัยตำแหน่งงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างตำแหน่งใดจะเกษียณอายุเมื่อใด หาใช่เอาข้อแตกต่างในเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนดไม่ ลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันไม่ว่าชายหรือหญิงยังต้องเกษียณอายุโดยอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกัน คำสั่งของผู้ร้องดังกล่าวจึงไม่ขัดกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓๐ วรรคสอง และมีได้ตกเป็นโมฆะ

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๑๑-๖๐๑๗/๒๕๔๕

เรื่อง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดเกษียณอายุลูกจ้างหญิงเมื่ออายุ ๕๐ ชายอายุ ๕๕ ปี ขัดมาตรา ๑๕ ข้อบังคับเฉพาะส่วนลูกจ้างหญิงจึงตกเป็นโมฆะ

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง^{๒๔}

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการตามมาตรา ๑๖ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน ทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” ซึ่งให้การคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหญิง และลูกจ้างเด็ก (ทั้งหญิงและชายที่มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี) โดยไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างชายที่มีอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไปด้วยซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” จึงได้แก้ไขโดยตัดถ้อยคำ “ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” ออก เพื่อให้การคุ้มครองครอบคลุมไปถึงลูกจ้างซึ่งเป็นชายด้วย และเพิ่มถ้อยคำว่า “.....คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อน รำคาญ” เพื่อให้มีความหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับการคุ้มครองเรื่องการล่วงเกินทางเพศ แก่ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

เจตนารมณ์

คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ จากผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างทั้งที่เป็นหญิง ชาย หรือเด็ก โดยไม่เลือกปฏิบัติ ระหว่างเพศและอายุไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน โดยเป็นความคุ้มครองพิเศษนอกเหนือจากที่ประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดไว้ใน ลักษณะ ๙ ความผิดเกี่ยวกับเพศซึ่งเป็นความผิดฐานกระทำอนาจาร และข่มขืนกระทำ ข้ำเรา ซึ่งในบางกรณีการกระทำของบุคคลดังกล่าวต่อลูกจ้างอาจไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำ

^{๒๔} มาตรา ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

อนาจารหรือข่มขืนกระทำชำเรา แต่มีผลกระทบหรือสร้างความเดือดร้อนรำคาญต่อร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๖๐/๒๕๕๖ เรื่อง กระทำอนาจาร ผู้ใต้บังคับบัญชาถือเป็นการกระทำล่วงละเมิดทางเพศตามมาตรา ๑๖ เป็นความผิดร้ายแรง เลิกจ้างได้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการของจำเลย ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โจทก์ฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าโจทก์กระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานร้ายแรงในเรื่องล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งปราศจากหลักฐานยืนยันตามข้อกล่าวอ้าง จำเลยให้การว่าโจทก์กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อนางสาว ก. ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความผิดวินัยร้ายแรง ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่า คดีวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๔๘ ระหว่างโจทก์และนางสาว ก. พักค้างคืนที่โรงแรมเพื่อไปแจกทุนการศึกษาในวันรุ่งขึ้นที่จังหวัดเชียงราย โจทก์กระทำอนาจารอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อนางสาว ก. ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ ซึ่งมีโทษอาญาตามมาตรา ๑๔๗ และยังเป็นการฝ่าฝืนนโยบายเกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงถือได้ว่าเป็นความผิดร้ายแรง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๖๑๐/๒๕๕๔ เรื่อง ล่วงเกิน คุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ

โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการเงินและบริหาร ระหว่างทำงานโจทก์มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องเพศ โดยโจทก์เคยพูดกับนางสาว ร. ในระหว่างที่นางสาว ร. ทำงานล่วงเวลาอยู่คนเดียวว่า “อยู่คนเดียวปิดประตูตีแมวดีกว่า” และพูดว่า “อยากดูदनมจัง” พร้อมกับทำปากเสียง “จ๊วบ จ๊วบ” และเมื่อพนักงานหญิงเสนอเอกสารให้โจทก์ลงนาม โจทก์มักจะจ้องมองบริเวณหน้าอกและพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศ จนทำให้พนักงานหญิงรู้สึกอึดอัดไม่พอใจการกระทำของโจทก์ โจทก์เคยพูดกับนาง ศ. ในงานเลี้ยงที่ฝ่ายชายทำยอดขายได้ตามเป้าโดยพูดว่า “ไม่เห็นสนใจอยากเข้าเป้าบริษัทอยากเข้าเป้าอื่นมากกว่า” และมองไปบริเวณเป้ากางเกงของนาง ศ. อีกทั้งโจทก์เคยพูด

วิพากษ์วิจารณ์สรีระร่างกายของนางสาว ว. โดยพูดว่า “ก้นแบบนี้แต่งดีน่าจับ” พูดว่า “การที่นางสาว ว. มีรูปร่างเล็กแต่อาจมีลีลาที่ดูเด็ดเผ็ดมันก็ได้” ทั้งโจทก์ยังเคยแสดงกิริยาในลักษณะเอามือกั้นไม่ให้นางสาว ส. ออกจากห้องถ่ายเอกสารและพูดว่า “ให้ผมกอดก่อนจึงออกไปได้และทำท่าที่จะโอบกอด” การกระทำของโจทก์มีผลทำให้พนักงานหญิงมีความรู้สึกอับอาย รู้สึกหวาดกลัวไม่กล้าเข้าไปในห้องทำงานของโจทก์หรือไม่ต้องการอยู่ทำงานในช่วงเย็น การกระทำของโจทก์ถือเป็นการประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรมเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๙ (๔)

หนังสือเลิกจ้างได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างโจทก์ว่าประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรม (ได้รับแจ้งว่ากระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา) ดังนั้นหนังสือเลิกจ้างดังกล่าวได้แจ้งให้โจทก์ทราบถึงสาเหตุการเลิกจ้างว่ามีสาเหตุจากการกระทำผิดในเรื่องการประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรม ส่วนข้อความในวงเล็บที่ระบุว่าได้รับแจ้งว่ากระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจานั้นก็เป็นการระบุรายละเอียดของการประพฤตินิยมชอบในเรื่องศีลธรรมของโจทก์ว่าสืบเนื่องมาจากการกระทำล่วงเกินทางเพศด้วยวาจา จึงถือได้ว่าจำเลยได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแล้ว จำเลยย่อมยกเหตุที่โจทก์ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกรณีร้ายแรงดังกล่าวขึ้นอ้างเพื่อไม่จ่ายค่าชดเชยได้

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๙/๒๕๕๐ เรื่อง นายจ้างกระทำล่วงละเมิดทางเพศนอกจากเป็นการละเมิดแล้วยังถือเป็นการผิดสัญญาจ้าง แรงงานด้วย อายุความ ๑๐ ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๑๙๓/๓๐

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๗๒/๒๕๔๕ เรื่อง ผู้ช่วยผู้จัดการอาศัยอำนาจหน้าที่ชักชวนพนักงานหญิงใต้บังคับบัญชาเที่ยวเตร่กลางคืน หากไม่ไปจะกลั่นแกล้งเสนอความเห็นไม่ให้ผ่านทดลองงาน เห็นได้ว่ามีจุดประสงค์ที่จะกระทำการล่วงเกินทางเพศ

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^{๒๕}

ที่มา

เดิมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้กำหนดเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีเลิกสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ตลอดจนกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตาม มาตรา ๕๘๒ และมาตรา ๕๘๓ ต่อมาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้นำหลักการในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ มาบัญญัติไว้เป็น มาตรา ๑๗ ต่อมาภายหลังที่มาตรา ๑๗ มีผลบังคับใช้ในระยะแรกได้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงการจ้างแบบมีเงื่อนไขการทดลองงาน จึงได้มีการเสนอให้แก้ไขบทบัญญัติมาตรา ๑๗ และในที่สุดมีการแก้ไข มาตรา ๑๗ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๒๕} มาตรา ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

เจตนาธรรมณ์

เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าว จึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๕๕/๒๕๒๔ การจ้างที่ระบุระยะเวลาการจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ เช่น ตกลงจ้างกันไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๔๑/๒๕๒๕ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้างขั้นสูงไว้ว่าการจ้างงานไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา เช่น ไม่เกิน ๕ ปี เป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอน

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๔๑/๒๕๒๗ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่มีเงื่อนไขว่า ถ้างานหมดก่อนกำหนด นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดได้ ถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เพราะไม่รู้ว่างานหมดเมื่อใดกันแน่

(๔) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๘๐/๒๕๔๒ สัญญาจ้างกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยบอกกล่าวให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้า ๒ เดือน สัญญาจ้างดังกล่าวจึงไม่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

(๕) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๖๗ - ๖๗๖๙/๒๕๔๒ สัญญาจ้างที่ระบุว่า “สัญญาฉบับนี้มีระยะเวลา ๒๔ เดือน จากวันเริ่มจ้างจริง แต่อาจมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่าย” ข้อความที่ว่า “แต่อาจมีการทำข้อตกลงกันใหม่ก่อนที่สัญญาจะสิ้นสุดโดยเป็นที่ยอมรับทั้ง ๒ ฝ่าย” ย่อมเห็นได้ว่าข้อตกลงการจ้างดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงจ้างกันต่อไปถือได้ว่าข้อความดังกล่าวเป็นการจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด^{๒๖}

ที่มา

มาตรานี้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๘ เดิม ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างแจ้งด้วยตนเอง แจ้งโดยทางไปรษณีย์ หรือแจ้งโดยทางโทรสาร แล้วแต่กรณี ณ สถานที่ที่อธิบดีประกาศกำหนด” โดยเพิ่มความ “.....สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น” เพื่อเพิ่มช่องทางในการแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารของนายจ้างได้หลากหลายขึ้น

เจตนารมณ์

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการดำเนินการหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔ กำหนดว่า ในกรณีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างแจ้ง ณ สถานที่ดังต่อไปนี้^{๒๗} คือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ที่นายจ้างมีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตซึ่งได้แก่กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดังต่อไปนี้

^{๒๖} มาตรา ๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๒๗} ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗.

(ก) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตดุสิต เขตพระนคร และเขตสัมพันธวงศ์

(ข) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๒ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางเขน เขตบางซื่อ และเขตหลักสี่

(ค) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๓ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตดินแดง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตห้วยขวาง

(ง) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๔ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางคอแหลม เขตบางบอน และเขตราษฎร์บูรณะ

(จ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๕ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตสาทร และเขตยานนาวา

(ฉ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๖ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองเตย เขตบางนา เขตประเวศ เขตพระโขนง เขตวัฒนา และเขตสวนหลวง

(ช) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๗ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสามวา เขตบึงกุ่ม เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง และเขตหนองจอก

(ซ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๘ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคันนายาว เขตบางกะปิ เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตบางบอน และเขตสายไหม

(ฌ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๙ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตทวีวัฒนา เขตตลิ่งชัน เขตบางแค เขตบางพลัด เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม

(ญ) กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ๑๐ สำหรับนายจ้างที่มีสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในท้องที่เขตคลองสาน เขตธนบุรี เขตบางกอกน้อย และเขตบางกอกใหญ่

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย^{๒๘}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการนับอายุการทำงาน ของลูกจ้างเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น สิทธิได้รับค่าชดเชย สิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น กฎหมายจึงกำหนดให้การ คำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง หรือลูกจ้างที่จ่ายค่าจ้างตามผลงาน ต้องนับวันหยุด วันลา ที่อยู่ในช่วง ของการทำงานนั้นรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งวันหยุดและวันลาที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ ประกอบด้วยวันหยุด ๓ ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ส่วนวันลา มี ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร นอกจากวันหยุด และวันลาที่กฎหมายกำหนดให้นำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้นับวันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและ วันที่นายจ้างสั่งลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงาน ของลูกจ้างด้วย เช่น นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาโดยไม่รับค่าจ้างหลังจากที่ลูกจ้างได้ใช้ สิทธิวันลาวันหยุดตามกฎหมายครบถ้วนแล้ว วันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว เพื่อนายจ้างจะได้ปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรในโรงงาน เป็นต้น ดังนั้นสามารถสรุปวันที่ กฎหมายกำหนดให้นำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างได้ดังนี้

(๑) วันหยุด มี ๓ ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(๒) วันลา มี ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อ คลอดบุตร

^{๒๘} มาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

(ก) วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างขอลาโดยไม่รับค่าจ้าง

(ข) วันที่นายจ้างสั่งลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เช่น กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทำให้นายจ้างไม่อาจมอบหมายการงานให้แก่ลูกจ้างได้ชั่วคราว นายจ้างปิดปรับปรุงร้านอาหารชั่วคราว เป็นต้น

(๕) กรณีวันที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่หรือวันขาดงาน ถือว่า ไม่ใช่วันที่นายจ้างต้องนำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิใดๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๖) วันที่นายจ้างต้องหยุดกิจการลงเนื่องจากเกิดเหตุสุดวิสัยอันเป็นเหตุที่โทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้นั้นไม่น่าจะนับเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

ในการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนั้นเรื่องการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ให้นำมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับด้วย ดังนั้นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างควรจะเริ่มนับตั้งแต่เวลาที่ลูกจ้างออกจากฝั่งออกไปจับปลาในทะเลจนถึงวันที่ลูกจ้างกลับเข้าฝั่งอีกครั้งเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามงานประมงทะเลสภาพการจ้างและการทำงานต้องอยู่กลางทะเลเป็นส่วนใหญ่อาจกลับเข้าฝั่งบ้างเพื่อพักในระยะเวลาสั้นๆ การนับระยะเวลามีประเด็นปัญหาที่น่าคิดดังนี้

(๑) ในช่วงระยะเวลาที่จับปลานั้นหากเกิดเหตุการณ์ทางธรรมชาติทำให้เรือต้องอับปางลงและนายจ้างและลูกจ้างมีอาจดำเนินการทำประมงได้โดยเรือจอดลอยอยู่กลางทะเลเพื่อรอรับการช่วยเหลือ ระยะเวลาช่วงดังกล่าวจะต้องนำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างหรือไม่

(๒) ภายหลังจากที่เรือออกจากฝั่งโดยทำประมงได้สักระยะหนึ่ง ต่อมาเรือเกิดชำรุดต้องจอดซ่อมชายฝั่งอยู่แรมปีโดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างมิได้ทำงานประมงทะเลจนในที่สุดนายจ้างอาจขายเรือประมงไป ระยะเวลาช่วงดังกล่าวจะต้องนำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างหรือไม่

(๓) กรณีที่เรือประมงชายฝั่งได้ออกทำประมงในระยะเวลาสั้นๆ ๑๐ - ๑๕ วัน แล้วกลับมาพักบนบกช่วงระยะเวลาสั้นๆ ๓-๕ วัน หรือมากกว่านั้นหากไม่มีงานออกทะเล ระยะเวลาช่วงที่ลูกจ้างอยู่บนบกดังกล่าว จะต้องนำมาคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างหรือไม่

ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยการตีความโดยศึกษาจากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาต่างๆ ซึ่งผู้เขียนได้นำคำพิพากษาเกี่ยวกับงานประมงทะเลมาวิเคราะห์ในบทถัดไป

ซึ่งมีประเด็นของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ ที่ลูกจ้างต้องติดอยู่ ชายฝั่งประเทศเยเมนเนื่องจากเรือจอดซ่อมไม่สามารถดำเนินการจับปลาได้จนในที่สุด นายจ้างต้องขายเรือประมงทั้งสองลำไปและเลิกทำกิจการประมง ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๘๘/๒๕๕๕ ลูกจ้างออกจากฝั่งไปทำประมงในน่านน้ำอินโดนีเซียปี ๒๕๔๖ และกลับมาอีกครั้งปี ๒๕๔๙ รวมระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ ๓ ปี แต่ในช่วงการออกจับปลาใน ทะเลนั้นใบอนุญาตหมดอายุเรือจึงต้องจอดลอยลำกลางทะเลไม่อาจทำประมงได้ซึ่งคดีนี้มี ประเด็นเรื่องการฟ้องเรียกค่าชดเชยการเลิกจ้าง ในส่วนนี้ผู้เขียนจึงขอก้าวเพียงเท่านี้ซึ่ง รายละเอียดจะได้กล่าวในบทวิเคราะห์ต่อไป

คำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๓๒๖/๒๕๕๖

เรื่อง การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อคำนวณจ่ายค่าชดเชยตาม มาตรา ๑๑๘ ประกอบมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

โจทก์ฟ้องว่าจำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ต่อมาวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๐ เวลา ๑๙.๐๐ น. จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลทันที โจทก์ถือว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๐ โดยโจทก์มิได้กระทำให้ ความผิด โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๑๘๐ วัน แต่จำเลยจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์เพียง ๙๐ วัน จำเลยให้การว่าเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๐ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ให้มีผลในวัน เดียวกันแต่ในวันดังกล่าวโจทก์ไม่ได้มาทำงาน จำเลยจึงนำหนังสือเลิกจ้างไปแจ้งให้โจทก์ ทราบที่บ้านการเลิกจ้างจึงมีผลวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๐ ดังนั้นวันทำงานสุดท้ายของโจทก์ คือวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๐ โจทก์จึงมีอายุงานไม่ถึง ๓ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ๙๐ วัน ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า การนับระยะเวลาการทำงานติดต่อกันตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงาน อย่างแท้จริงโดยมีระยะเวลาติดต่อกันตามที่กฎหมายกำหนด โจทก์หยุดงานวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๐ โดยไม่ได้ลาและไม่ได้รับอนุญาตจากจำเลยให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ ของโจทก์และไม่ใช่วันที่จำเลยสั่งให้โจทก์หยุดงานเพื่อประโยชน์ของจำเลย จึงไม่นับวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๐ รวมเข้าเป็นระยะเวลาการทำงานของโจทก์ตามมาตรา ๑๙ โจทก์จึงทำงานในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๐ เป็นวันสุดท้าย ระยะเวลาการทำงานของโจทก์ จึงไม่ครบสามปีตามมาตรา ๑๑๘ (๓) ที่โจทก์จะได้รับค่าชดเชย ๑๘๐ วัน

มาตรา ๒๐ การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น^{๒๙}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการคำนวณระยะเวลาการทำงานหากนายจ้างได้แบ่งสัญญาจ้างหลายๆ ฉบับโดยให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องกันมาเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายมิให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นไม่ว่านายจ้างจะทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างกี่ฉบับก็แล้วแต่ บทบัญญัตินี้กำหนดให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้าง เช่น นายจ้างทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างมีกำหนดเวลาฉบับละ ๑ ปี ต่อเนื่องกันรวม ๔ ฉบับ ต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงรวมกันเป็นอายุการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงมีระยะเวลาการทำงานรวม ๔ ปี เมื่อนายจ้างเลิกสัญญาจ้างฉบับที่ ๔ โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน ตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

สำหรับงานประมงทะเลหากเป็นการทำประมงระหว่างประเทศนอกน่านน้ำไทย นายจ้างต้องได้รับสัมปทานจากประเทศนั้น โดยส่วนใหญ่อาจกำหนดเป็นการอนุญาต ๑ ปี แต่อาจได้รับการอนุญาตทำประมงต่อไปได้เป็นปีต่อปีตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนด เช่น การทำประมงในน่านน้ำอินโดนีเซียมักอนุญาตให้ทำประมงคราวละ ๑ ปี แต่อาจต่อใบอนุญาตได้ เป็นต้น ดังนั้นลูกจ้างที่ทำงานอยู่บนเรือประมงจะต้องทำงานต่อเนื่องกันไปจนครบสัญญาจ้างซึ่งอาจต่อสัญญาจ้างไปหลายฉบับหรือโดยปริยาย เมื่อกลับถึงฝั่งและนายจ้างหยุดทำประมงถือเป็นการเลิกจ้าง การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง จึงต้องนับระยะเวลาต่อเนื่องกันไม่ว่าการจ้างแต่ละช่วงจะมีระยะเวลามากน้อย

^{๒๙} มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

เพียงใดทั้งนี้ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สำหรับการทำให้ประมงชายฝั่งเป็นการทำประมงในระยะเวลาสั้นๆ ๑๐ - ๑๕ วัน แล้วกลับมาพักบนบก ๓ - ๕ วัน โดยส่วนใหญ่่นายจ้างมักไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือแต่การจ้างงานมีการทำงานต่อเนื่องกันไป การนับอายุการทำงานของลูกจ้างจึงนับวันที่หยุดพักบนบกเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกา

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๕๗๘-๗๕๙๑/๒๕๔๙ เมื่อลูกจ้างแต่ละคนทำงานครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแล้ว นายจ้างยังได้ทำสัญญากับลูกจ้างแต่ละคนต่อไปอีกเดือนต่อเดือนจนบริษัทผู้รับจ้างเหมาไม่ได้แจ้งให้นายจ้างกับลูกจ้างเข้าไปทำงานอีก นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ถือไม่ได้ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ตามมาตรา ๑๑๘

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๒๑/๒๕๔๕ นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างให้ทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๙ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๓ โดยมีการแบ่งสัญญาจ้างเป็นช่วงๆ ต่อเนื่องกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน ถือว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงต้องนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงรวมเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๐ เมื่อสัญญาจ้างไม่เข้าข้อยกเว้นไม่จ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคท้าย ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชย

(๓) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๖/๒๕๔๔ ตามสัญญาจ้างระหว่างจำเลยและโจทก์ จำเลยมีเจตนาที่จะจ้างโจทก์ทำงานให้จำเลยตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๓๘ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๒ ติดต่อกันไป แต่มีการแบ่งเป็นสัญญาช่วงสั้นๆ หลายช่วง โดยมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาเป็นช่วงๆ ต่อเนื่องกันไป เพื่อแสดงให้เห็นว่าโจทก์ไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยจำเลยมีเจตนาที่จะไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงต้องด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๐ ที่ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

(๔) คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๕๓๑/๒๕๔๑ เดิมโจทก์เคยทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยตำแหน่งผู้จัดการส่วนพัฒนาตลาดเงินทุน มีหน้าที่ดูแลลูกค้าเงินฝากของจำเลย หลังจากโจทก์เกษียณอายุการทำงาน จำเลยได้ทำสัญญาจ้าง ให้โจทก์ทำงานอีก ๑ ปี ในหน้าที่เดิม ดังนั้น งานที่โจทก์ทำก่อนเกษียณก็ดี หลังเกษียณก็ดีเป็นงานในลักษณะเดียวกันในธุรกิจเดิมของจำเลย เป็นงานปกติของธุรกิจของจำเลย จึงมิใช่งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน อันจะเข้าข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ วรรคสี่ ที่โจทก์กับจำเลยตกลงทำหนังสือสัญญาการว่าจ้างโดยกำหนดว่าผู้รับจ้างขอให้สัญญาว่าเมื่อครบกำหนดระยะเวลา และ/หรือ ผู้รับจ้างถูกเลิกสัญญาผู้รับจ้างไม่ตั้งใจเรียกร้องเงินค่าชดเชย จากบริษัททั้งสิ้นนั้น เป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๖ อันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ จำเลยจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น^{๓๐}

หลักการคุ้มครอง

บทบัญญัติมาตรานี้มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อเป็นค่าดำเนินการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น หากบทบัญญัติมาตราใดที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้เป็นภาระหน้าที่ในการจัดการหรือจัดหาสิ่งใดเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการ ได้แก่ ใช้จ่ายในการปฐมพยาบาล การมีแพทย์พยาบาลประจำโรงงาน น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ค่าใช้จ่ายที่มีขึ้นเพื่อการดังกล่าวนายจ้างมีหน้าที่ต้องเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายแต่ผู้เดียวจะหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างมิได้ เพราะการดูแลลูกจ้างให้มีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก็เพื่อประโยชน์โดยตรงแก่การทำงานให้แก่นายจ้าง

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจะกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการหลายอย่างซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่าย นายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายนั้น เช่น

(๑) นายจ้างมีหน้าที่จัดทำเอกสารทะเบียนลูกจ้างและส่งสำเนาให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

(๒) นายจ้างต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด

(๓) แจ้งการดำเนินการต่อหน่วยราชการกรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

(๔) ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง กรณี เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้งานได้โดยสิ้นเชิง ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

^{๓๐} มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

๓.๑.๒ ระยะเวลาการบังคับใช้

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๖๒ ก วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๑ จึงมีผลบังคับนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ เนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

๓.๑.๓ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒

ข้อ ๒ กฎกระทรวงนี้มีให้ใช้บังคับแก่^{๓๒}

๑) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

ตามข้อ ๒ ของการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเล สรุปรุได้ดังนี้

(๑) ใช้บังคับแก่งานประมงทะเล

(๒) งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ใช้บังคับทุกเรื่องที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ส่วนงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๒๐ คน อยู่ในบังคับเฉพาะข้อ ๘ และ ข้อ ๙

^{๓๒} ข้อ ๒ แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

(๓) เรือประมงที่ออกไปดำเนินการนอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปไม่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายนี้ เช่น เรือประมงที่ออกไปจับปลาในน่านน้ำอินโดนีเซียเป็นเวลาเกินกว่า ๑ ปี ไม่อยู่ในบังคับกฎหมายฉบับนี้

จากข้อยกเว้นงานประมงที่มีลูกจ้างไม่ถึง ๒๐ คน หรือเรือประมงที่ออกไปจับสัตว์น้ำนอกราชอาณาจักรเกิน ๑ ปี นั้น มีปัญหาจะต้องวินิจฉัยว่าการนับจำนวนลูกจ้างในงานประมงจะต้องนับว่าอย่างไร หากเจ้าของกิจการหรือนายจ้างมีเรือที่ใช้ในการทำประมงหลายลำและแต่ละลำมีลูกจ้างไม่ถึง ๒๐ คน จะต้องนับแต่ละลำแยกกันหรือนับรวมกันทั้งหมด เพราะหากนับรวมทั้งหมดแล้วได้จำนวนมากกว่า ๒๐ คน การจ้างงานในงานประมงทะเลของนายจ้างรายนี้ต้องอยู่ในบังคับกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ทั้งฉบับ แต่หากนับแยกกันเป็นลำๆ แล้วได้จำนวนลูกจ้างไม่ครบ ๒๐ คน ซึ่งการจ้างงานไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายฉบับดังกล่าว ซึ่งมีปัญหาต้องพิจารณาต่อไปว่าเมื่อลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับหรือไม่ และสำหรับเรือประมงที่ออกไปทำการนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปี ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้เช่นเดียวกัน ดังนั้นการจ้างงานในงานประมงทะเลของนายจ้างรายนี้จะต้องอยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับหรือไม่ สำหรับปัญหาในการตีความขอบเขตการบังคับใช้นี้ ได้มีแนวข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแนวคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวตอบข้อหารือ

(๑) แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รส ๐๖๐๕/๐๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕ เรื่องการใช้แรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล^{๓๓}

ประเด็นหารือ

ตามที่กองแรงงานหญิงและเด็กมีหนังสือที่ รส ๐๖๐๘/๕๗๘ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๕ หารือกรณีนาย ม. อายุ ๑๕ ปี กับเพื่อนถูกล่อลวงไปขายและถูกส่งให้ไปทำงานในเรือประมง ที่ท่าเรือสงขลา ต้องทำงานใช้หนี้ทั้งกลางวันและกลางคืนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จึงหารือว่ากรณีนาย ม. อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่

ข้อเท็จจริง

(๑) เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๔๕ จังหวัดตาก โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้สอบข้อเท็จจริงจากนาย ม. ที่บ้านพักในจังหวัดตาก ได้ข้อเท็จจริงว่า นาย ม. ได้ออกจากบ้านเดินทางเข้ากรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ค้างที่สถานีขนส่งหมอชิต ๒ คืน ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ได้มีชายไม่ทราบชื่อชกชวนไปทำงานเป็นลูกเรือประมง โดยเดินทางมาค้างที่มหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ๑ คืน วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ได้มีชายอีกคนหนึ่งพาไปส่งที่ท่าเรือสงขลาพร้อมกับคนงานอื่นอีก ๑๐ คน ลงเรือชื่อ ก.๕ แล้วไปถ่ายลงเรือ ก.๗ ต้องทำงานทั้งวันโดยไม่ได้รับค่าจ้างว่าจะได้รับเท่าไร และไม่เคยได้รับค่าจ้างเลย ทำงานได้ประมาณ ๒ เดือน ก็ย้ายไปอยู่ที่เรือ ก. ๖ โดยทำงานอยู่ในแถบทะเลน่านน้ำอินโดนีเซีย ทำได้ประมาณ ๑ เดือน ได้กัเรือก็นำนาย ม. และเพื่อนอีก ๓ คน ลงเรือ ก. มาส่งที่ท่าเรือสงขลา ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๔๕ จึงได้เดินทางกลับบ้านพร้อมกับมารดา ซึ่งตั้งแต่ทำงานนาย ม. ยังไม่ได้รับค่าจ้างแต่ประการใด และไม่เคยเสียค่าหัว

^{๓๓} แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รส ๐๖๐๕/๐๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕.

(๒) เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๕ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลาได้สอบข้อเท็จจริงนาย ว. อยู่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นเจ้าของเรือประมงทั้งหมด ๘ ลำ มีลูกจ้างแต่ละ ๑๒ คน รวม ๙๖ คน รวมทั้งเรือ ก. ๖ ด้วย และยอมรับว่านาย ม. เป็นลูกจ้างจริง โดยจ่ายค่าหัวให้กับนายหน้าทีพานาย ม. มาสมัครงานไปเป็นเงินจำนวน ๕,๐๐๐ บาท (ห้าพันบาทถ้วน) มีนาย ช. ไม่ทราบนามสกุล ซึ่งเป็นผู้จัดการรับเข้าทำงาน เมื่อประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๔๔ โดยให้ทำงานในเรือ ก.๖ มีนายไทย ไม่ทราบนามสกุล เป็นได้กงเรือ มีลูกจ้างในเรือ ๑๒ คน นาย ม. ทำงานได้ ๒ เดือนครึ่งจึงขึ้นฝั่งและได้ลงเรือเสียบ้างอีก ๘ วัน และกลับขึ้นฝั่งอีกโดยไม่ได้ลงเรืออีกเลย การจ่ายค่าจ้างจะจ่ายตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ตั้งแต่ทำงานมานาย ม. ได้รับค่าจ้างไปแล้ว ๒,๕๐๐ บาท

แนวคำตอบ

ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๓ ได้ให้คำนิยามคำว่า “งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง และคำว่า “นายจ้าง” หมายความว่ารวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือ นาย ว. ได้จ้างนาย ม. ให้ทำงานในเรือ ก. เพื่อออกไปจับสัตว์น้ำ และคิดค่าจ้างตามส่วนแบ่งของสัตว์น้ำที่จับได้ นาย ว. จึงเป็นนายจ้างของนาย ม. ในงานประมงทะเล ส่วนกรณีข้อ ๒ (๑) กำหนดให้กฎหมาย ฉบับที่ ๑๐ ไม่ใช่บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน หมายความว่าไม่ใช่บังคับแก่นายจ้างในงานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน ไม่ว่าจะทำงานในเรือประมงกี่ลำก็ตาม กรณีนี้นาย ว. มีเรือ ๘ ลำ มีลูกจ้างทั้งหมด ๙๖ คน จึงอยู่ในบังคับของกฎหมาย ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

อนึ่งถ้าลูกจ้างรายนี้มีอายุ ๑๕ ปี และนายจ้างให้ทำงานในเรือประมงโดยบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นมิได้ทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วยหรือไม่ได้รับความ

ยินยอมเป็นหนังสือจากบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้น การรับลูกจ้างรายนี้
เข้าทำงานจึงเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๔

หมายเหตุ

จากแนวตอบข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีประเด็นที่
สามารถกำหนดเป็นแนวทางที่สำคัญเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่
ที่เกี่ยวข้องได้ถือปฏิบัติในการบังคับกฎหมายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ได้ดังนี้

แนวตอบข้อหาเรื่องนี้ เห็นได้ว่าการนับจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมง
ทะเลฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) นี้ ไม่ว่าจะนายจ้างจะมีเรือประมงกี่ลำก็ตาม การนับจำนวน
ลูกจ้างต้องนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดรวมเข้าด้วยกัน หากนับแล้วได้จำนวนตั้งแต่ ๒๐ คน
ขึ้นไป นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) นี้ ซึ่งข้อเท็จจริงตามที่พนักงาน
ตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงมาปรากฏว่า นายจ้างรายนี้มีเรือประมงที่ใช้ในการทำ
กิจการประมงจำนวน ๘ ลำ ซึ่งแต่ละลำมีลูกจ้างทำงานทุกลำ บางกรณีเมื่อลูกจ้างทำงาน
ได้สักระยะหนึ่ง นายจ้างก็อาจให้ลูกจ้างบางคนหมุนเวียนทำงานในเรือประมงสลับกัน
ดังนั้นการนับจำนวนลูกจ้างว่ามีจำนวนตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปหรือไม่ จึงต้องนับทั้งกิจการ
ของนายจ้าง โดยนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานในเรือประมงทะเลทุกลำรวมกัน
ซึ่งตามข้อเท็จจริงเรื่องนี้นับจำนวนลูกจ้างได้ ๙๖ คน ดังนั้นการจ้างงานในงานประมงของ
นายจ้างรายนี้จึงอยู่ในบังคับกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) นี้ เพราะหากให้นับจำนวนลูกจ้างที่
ทำงานบนเรือประมงแต่ละลำแยกกันก็จะเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจาก
ในขณะที่พนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอื่นเข้าไปตรวจ
เรือประมงปรากฏว่าเรือบางลำลูกจ้างอาจทำงานไม่ถึง ๒๐ คน แต่บางลำมีลูกจ้างทำงาน
เกิน ๒๐ คน ก็จะทำให้เรือลำที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คนนั้นไม่อยู่ในบังคับตาม
กฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) ทั้งฉบับ แต่เรือที่มีลูกจ้างทำงานเกิน ๒๐ คนขึ้นไป
อยู่ในบังคับตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) ทั้งฉบับ ทั้งที่เป็นกิจการของนายจ้างคนเดียวกัน
แต่การคุ้มครองแรงงานของเรือแต่ละลำได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการ
บังคับใช้กฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแนวตอบข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานในเรื่องนี้ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานตรวจแรงงานและ
พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

แนวตอบข้อหารือ

(๒) แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รง ๐๕๐๔/๐๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางในการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^{๓๔}

ประเด็นหารือ

ประเด็นที่ ๑ เรือไต่บั้งที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และข้อยกเว้นที่ไม่ใช้บังคับตามข้อ ๒ ของกฎกระทรวงยกเว้นกรณีไต่บั้ง

ประเด็นที่ ๒ กรณีเรือประมงที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีกฎหมายใดให้ความคุ้มครองหรือต้องอยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ

ประเด็นที่ ๓ นิยาม “นายจ้าง” ตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง คำว่า “เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน” และ “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” มีขอบเขตการพิจารณาอย่างไร

ข้อเท็จจริง

สำนักคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการโครงการบูรณาการตรวจสภาพการจ้างและการทำงานในกิจการประมงทะเลในเรือประมงทะเล ในพื้นที่บริเวณทะเลจังหวัดตรังระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ จากการตรวจพบเรือลำหนึ่งชื่อ “ชล ” มีนายอ. เป็นนายจ้างพบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ๑ คน อายุ ๑๕ ปี จำนวน ๒ คน นาย อ. เป็นผู้รับเด็กเข้าทำงานและตกลงจ่ายค่าจ้างให้พนักงานสอบสวนได้จับกุมและแจ้งข้อหานายอ. ว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จากการสอบข้อเท็จจริง

^{๓๔} แนวตอบข้อหารือหนังสือกองนิติการที่ รส ๐๕๐๔/๐๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗.

ปรากฏว่านาย ป. เป็นเจ้าของเรือประมง ได้ทำสัญญาให้นางสาว ส. ซึ่งเป็นน้องสาวของ นายอ. เป็นผู้เช่าเรือ“ชล” นางสาวส. มีหน้าที่เป็นผู้จ่ายค่าเช่าเรือเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ซื่อน้ำมัน น้ำแข็ง ของใช้ อาหารสด อาหารแห้ง เพื่อนำไปใช้บนเรือตามที่นายอ. ต้องการ เมื่อจับปลาได้ นายอ. จะส่งปลาให้นายป. เป็นผู้จำหน่าย และตัดบัญชีกัน ๑ ครั้ง โดยหักเงิน ที่นางสาวส. เบิกไป เหลือเท่าไรนายอ. จึงรับไป

แนวคำตอบ

ประเด็นที่ ๑ เรือใดบ้างที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ ข้อยกเว้นที่ไม่ใช่บังคับตามข้อ ๒ ของกฎหมายกระทรวงยกเว้นกรณีใดบ้าง เห็นว่า กฎกระทรวงฯ ใช้บังคับกับเรือทุกชนิด ซึ่งนายจ้างตามกฎหมายฉบับนี้มีทั้งนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลกรณีนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลเป็นเจ้าของเรือให้พิจารณา จากหลักฐานการจดทะเบียนนิติบุคคลกับกระทรวงพาณิชย์และการจดทะเบียนเรือไทยกับ กรมเจ้าท่าประกอบ ส่วนข้อยกเว้นที่ไม่ใช่บังคับตามข้อ ๒ ของกฎหมายฯ นั้น เห็นว่า สำหรับ ข้อ ๒ (๑) บัญญัติว่า งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน หมายความว่า ไม่ใช่บังคับแก่นายจ้างในงานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน ไม่ว่าจะทำงานในเรือประมงก็ลำก็ตาม ซึ่งการนับจำนวนลูกจ้างนั้นหากนายจ้างมี เรือประมงหลายลำให้นับจำนวนลูกจ้างของเรือประมงทุกลำรวมกันหากแล้วมีจำนวนถึง ๒๐ คน เรือประมงของนายจ้างรายดังกล่าวต้องอยู่ในบังคับตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ (ทั้งนี้ตามแนวตอบข้อหารือกองนิติการที่ รส ๐๖๐๕/๐๗๐๑ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕) และ สำหรับ ข้อ ๒ (๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักร ติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป หมายความว่า เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอก ราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายฉบับนี้ (ทั้งนี้เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑/๒๕๕๔)

ประเด็นที่ ๒ กรณีเรือประมงที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีกฎหมายใด ให้ความคุ้มครองหรือต้องอยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ เห็นว่า แม้เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักร

ติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป จะไม่อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒ (๒) แต่ต้องอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ทั้งนี้เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑/๒๕๕๔)

ประเด็นที่ ๓ นิยาม “นายจ้าง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง คำว่า “เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน” และ “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” มีขอบเขตการพิจารณาอย่างไร เห็นว่า การตีความนิยามนายจ้างนั้น ต้องนำนิยามนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบนิยามนายจ้างตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ด้วย ซึ่งนิยามนายจ้างตามกฎกระทรวงนี้บัญญัติให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับคำว่า “เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์” นั้น เมื่อพิจารณาคำว่า “แบ่งปัน” ตามพจนานุกรม หมายถึงการแบ่งส่วนให้หรือแบ่งให้บางส่วน ดังนั้นเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จึงหมายถึงการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเล ส่วนคำว่า “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” หมายความว่า ตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในงานประมงทะเล หากเป็นการเกี่ยวข้องเรื่องอื่นๆ ไม่ถือเป็นนายจ้างตามคำนิยามนี้

สำหรับข้อเท็จจริงที่ปรากฏในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานในกิจการประมงทะเลบริเวณทะเลจังหวัดตรัง กรณีตรวจพบเรือลำหนึ่งชื่อ “ชล” มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ๑ คน อายุ ๑๕ ปี จำนวน ๒ คน จากการสอบข้อเท็จจริงพบว่านาย อ. แต่ผู้เดียวเป็นผู้ตกลงจ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ นาย อ. จึงเป็นนายจ้างของลูกจ้างที่จ้างมาทำงานในเรือประมงทะเล ส่วนนางสาว ส. น้องสาวของนาย อ. เป็นเพียงผู้ทำสัญญาเช่าเรือแทนนาย อ. เท่านั้น จึงไม่ใช่ผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้ามาทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ จึงไม่เป็นนายจ้าง ส่วนกรณีนาย ป. เจ้าของเรือประมงได้ตกลงให้นางสาว ส. เช่าเรือเพื่อทำประมงทะเล แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านาย ป. ได้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเลกับนาย อ. รวมถึงไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านาย ป.

มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานในเรือประมงดังกล่าวด้วย ดังนั้นนาย ป. เจ้าของเรือ จึงไม่เป็นนายจ้างตามคำนิยาม “นายจ้าง” ของกฎกระทรวงฯ นี้

หมายเหตุ

จากแนวตอบข้อหารือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีประเด็นที่สามารถกำหนดเป็นแนวทางที่สำคัญเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ถือปฏิบัติในการบังคับกฎหมายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ได้ดังนี้

๑. กฎกระทรวงฉบับนี้ ใช้บังคับกับเรือทุกชนิดที่ทำการประมงทะเล

๒. สำหรับนายจ้างตามกฎกระทรวงฉบับนี้มีทั้งนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด นาย ก นาย ข เป็นต้น การพิจารณานิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องตีความตามนิยาม “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนิยาม “นายจ้าง” ตามข้อ ๓ ของกฎกระทรวงฉบับนี้ ดังนั้นความหมายของนายจ้างตามกฎกระทรวงฉบับนี้จึงหมายถึง

(๑) นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่นิยามตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กล่าวคือ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๒) นอกจากบุคคลตามข้อ (๑) แล้ว บุคคลที่เป็นนายจ้างยังหมายความรวมถึง บุคคลดังต่อไปนี้คือ เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

๓. กรณีนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลเป็นเจ้าของเรือประมงนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาหลักฐานเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของเรือว่าใครเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในเรือประมงลำนั้น โดยพิจารณาจากหลักฐานต่างๆ ได้แก่ การจดทะเบียนนิติบุคคลกับกระทรวงพาณิชย์ การจดทะเบียนเรือไทยกับกรมเจ้าท่า เป็นต้น

๔. ข้อยกเว้นที่ไม่ใช้บังคับตามข้อ ๒ ของกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) นั้น เห็นว่าการนับจำนวนลูกจ้างนั้นหากนายจ้างมีเรือประมงหลายลำให้นับจำนวนลูกจ้างของเรือประมงทุกลำรวมกัน หากมีจำนวนถึง ๒๐ คน เรือประมงของนายจ้างรายดังกล่าวต้องอยู่ในบังคับตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ส่วนเรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป หมายความว่า เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ไม่อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับนี้

๕. แม้เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป จะไม่อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒ (๒) แต่การจ้างงานในเรือประมงทะเลดังกล่าวต้องอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๖. นิยาม “นายจ้าง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับคำว่า “เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์” นั้น พิจารณาคำว่า “แบ่งปัน” ตามพจนานุกรม หมายถึงการแบ่งส่วนให้หรือแบ่งให้บางส่วน ดังนั้นเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จึงหมายถึงการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเล ส่วนคำว่า “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” หมายความว่า ตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในงานประมงทะเล หากเป็นการเกี่ยวข้องเรื่องอื่นๆ ไม่ถือเป็นนายจ้างตามคำนิยามนี้

๗. การสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของเรือและผู้ตกลงเช่าเรือเพื่อทำการประมงนั้น พนักงานตรวจแรงงาน ต้องสอบสวนให้ได้ความว่าบุคคลดังกล่าวเกี่ยวข้องกันอย่างไร และเจ้าของเรือเข้าองค์ประกอบตามนิยามนายจ้างตามกฎกระทรวงฉบับนี้หรือไม่ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานหรือไม่ ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์กันในรูปแบบใด หากเข้าองค์ประกอบของกฎหมาย ย่อมถือเป็นนายจ้างตามคำนิยามของกฎกระทรวงฉบับนี้

งานประมงทะเล

กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัตินิยามงานประมงทะเลไว้ดังนี้

ข้อ ๓ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการ
ทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล

สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายประมงทะเลฉบับ
แรกของประเทศไทยได้ใช้ถ้อยคำแตกต่างกับ “งานประมงทะเล” กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐
(พ.ศ. ๒๕๔๑) ดังนี้

“กิจการประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการ
จับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยใช้เรือประมง และให้หมายความ
รวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย

เมื่อพิจารณาตามข้อ ๓ ของกฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดนิยามคำว่า
“งานประมงทะเล” และ “เรือประมง” ซึ่งจากบทนิยามดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าการให้
ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างในกิจการประมงนี้จะให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างใน
กิจการประมงทางทะเลเท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างในกิจการประมงน้ำจืดจะไม่ได้รับความ
คุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ถ้าเป็นกิจการประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมง
บริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึก ห่างไกลจากชายฝั่งทะเลก็ตาม ลูกจ้างก็จะ
ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยที่
กิจการประมงทะเลนั้นมีความหมายถึงงาน หรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับ การจับ การดัก
การล่อ การทำอันตราย การฆ่าการเก็บ สัตว์น้ำในทะเล โดยใช้เรือประมง ซึ่งหมายถึง เรือ
ทุกชนิดที่ใช้เป็นยานพาหนะในการดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการทำกิจการประมงทะเล
ดังกล่าวมาแล้ว

คำว่า สัตว์น้ำในทะเลจะหมายถึงอะไรบ้างนั้น ตามกฎกระทรวงฉบับนี้มีได้
กำหนดเอาไว้โดยเฉพาะ แต่เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการประมง
จึงน่าจะพิจารณาความหมายของคำว่า สัตว์น้ำในทะเล ตามความหมายของคำว่า สัตว์น้ำ
ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. ๒๔๙๐ ที่ว่า “สัตว์น้ำ หมายความว่า ปลา
เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงคลาน รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด
สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำ

จำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ และจำพวกสาหร่ายทะเล และหมายความรวมถึง สัตว์อื่นที่อาศัยอยู่ในน้ำ และพันธุ์ไม้น้ำอื่นๆ ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีการะบุชื่อ”^{๑๕}

ดังนั้น สัตว์น้ำใดๆ ก็ตามที่ถูกกฎหมายว่าด้วยการประมงกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็ ปลา เต่า กระ กุ้ง ฯลฯ ที่อยู่ในทะเลก็ถือว่าเป็นสัตว์น้ำในทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นอกจากการจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า เก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยมีเรือประมงเป็น ยานพาหนะแล้ว ยังหมายรวมถึงการเตรียมเรือเพื่อทำการประมง การซ่อมบำรุง และการ รักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย แต่ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เตรียมเรือซ่อมบำรุง หรือรักษา เครื่องมือการประมง เช่น แห อวน ฯลฯ นี้ จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้ลงไปทำการประมงใน ทะเลด้วย ไม่ใช่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แต่บนบก เช่น ลูกจ้างในอู่ซึ่งรับจ้างซ่อมเรือ หรือลูกจ้าง ในอู่ต่อเรือ ลูกจ้างเหล่านี้มิใช่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลที่จะได้รับการคุ้มครองตาม กฎหมายฉบับนี้ แต่ลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่แล้ว

ดังนั้นเพื่อพิจารณางาน “ประมงทะเล” ตามกฎกระทรวงฉบับนี้แล้ว สรุป สาระสำคัญได้ดังนี้

๑. งานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เรื่อง การ คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ความหมายไว้ ว่า “งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง” แต่ใน ข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า การทำประมงทะเลในประเทศไทยมี ๒ ลักษณะคือ^{๑๕}

๑.๑ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำตามชายฝั่งทะเล

๑.๒ การจับดักล่อทำอันตรายฆ่าหรือเก็บสัตว์น้ำในทะเลโดยใช้เรือเป็น ยานพาหนะและใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการฯ การทำประมง ทะเลในลักษณะดักล่อฯ นั้น ยังแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) การทำประมงชายฝั่ง(ทะเล) เป็นการดักจับล่อหรือเก็บสัตว์น้ำในบริเวณ ชายฝั่งทะเลโดยใช้เรือเป็นยานพาหนะ ซึ่งพื้นน้ำส่วนมากจะเป็นพื้นน้ำชายทะเลที่ไม่ห่าง จากฝั่งทะเลมากนักหรือเป็นพื้นน้ำที่อยู่ห่างจากฝั่งเป็นระยะทางประมาณ ๕๐ กิโลเมตร หรือใช้เวลาเดินทางไปกลับในการทำประมงแต่ละเที่ยวประมาณ ๑-๓ วัน

^{๑๕} รายงานสรุปสภาพและปัญหาแรงงานในกิจการประมงทะเล โดย นายชัยวัฒน์ เกิดผล และนางยุพาพร อรุณศิริศักดิ์ กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน.

(๒) การทำประมง(ทะเล)น้ำลึก เป็นการนำเรือประมงออกไปตักจับล่อหรือเก็บสัตว์น้ำในทะเลที่มีน้ำลึกและห่างไกลจากชายฝั่งทะเลมาก บางรายอาจนำเรือออกไปทำการประมงในเขตน่านน้ำสากลหรือของประเทศอื่น การเดินทางไปทำการประมงประเภทนี้แต่ละเที่ยวจะใช้เวลาหลายวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ จำนวนสัตว์น้ำในแหล่งที่ทำการประมง ระยะทางที่เดินทางไปทำการประมง และปริมาณน้ำแข็ง หรืออายุของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำประมงในเที่ยวนั้น ๆ เรือที่ใช้ทำประมงประเภทนี้ส่วนมากจะเป็นเรือที่มีความยาวไม่น้อยกว่า ๑๘ เมตรหรือมีน้ำหนักบรรทุกไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ตันกรอส

๒. การทำประมงทะเล ยังสามารถแบ่งออกได้ตามลักษณะของเครื่องมือประมงที่ใช้ได้อีกมากและหลายประเภท ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการสอบข้อเท็จจริงเครื่องมือที่ใช้ในการทำประมง ได้แก่

(๒.๑) อวนลาก เป็นเครื่องมือทำประมงที่ประกอบด้วยลู่รูปกรวยต่อกับปีกอวน ใช้ประกอบกับเรือยนต์ หนึ่ง สอง หรือสามลำ เพื่อจับสัตว์น้ำที่อาศัยอยู่บริเวณหน้าดินหรือใกล้พื้นทะเล รวมทั้งบริเวณกลางน้ำสามารถแยกออกได้ ดังนี้

ก. อวนลากแผ่นตะเฆ่ ใช้เรือลากเพียงลำเดียว โดยมีแผ่นตะเฆ่ช่วยให้ปากอวนเปิดกว้างในระหว่างการลากอวน เพื่อให้สัตว์น้ำเข้าสู่กันถึง เป็นเครื่องมือที่ชาวประมงนิยมใช้กันมาในน่านน้ำไทย เรืออวนลากเดี่ยวขนาดเล็กประกอบด้วยกางแขนที่ยื่นออกมาทางสองข้างของกราบเรือและแผ่นตะเฆ่ เพื่อช่วยถ่างปากอวนในขณะลากอวน เรียก อวนลากแผ่นตะเฆ่คาน

ข. อวนลากคู่ อวนลากที่ทำประมงโดยใช้เรือสองลำลากอวน ๑ ปาก และอาศัยระยะห่างระหว่างเรือทั้งสองในขณะลากเป็นตัวถ่างปากอวน อวนลากชนิดนี้สามารถจับสัตว์น้ำได้ ทั้งปลาหน้าดิน ปลาหมึกและปลาผิวน้ำ ขึ้นอยู่กับความต้องการรวมทั้งกำลังของเครื่องยนต์เป็นสำคัญ

ค. อวนลากคานถ่าง อวนมีลักษณะเช่นเดียวกับเรืออวนลากทั่ว ๆ ไป ผิดกันแต่ขนาดเล็กกว่ามีกางแขนยื่นออกมาทั้งสองข้างของกราบเรือ โดยแต่ละข้างจะผูกติดกับอวนข้างละปาก ปากอวนจะเปิดออกในขณะลากโดยมีคานถ่างผูกติดอยู่กับหน้าปากอวน ไม่ใช่แผ่นตะเฆ่อวนลากประเภทนี้มุ่งจับกุ้งเป็นหลัก

(๒.๒) อวนล้อมจับ เนื้ออวนมีลักษณะเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าที่ค่อนข้างยาวมาก ตอนล่างของอวนมีเชือกสายมานเพื่อชักปิดกั้นถึงในขณะกั้อวน เครื่องมืออวนล้อมจับนิยม

จับฝูงปลาผิวน้ำในลักษณะของการล้อมจับจากลักษณะและวิธีการทำประมงแยกออกได้ เป็น ๒ แบบ คือ

ก. อวนล้อมจับแบบใช้เรือลำเดียว ใช้เรือเพียงลำเดียวในการทำประมง (อวนดำอวนล้อม-ปลากระตัก) เครื่องมื่อดังกล่าวนี้ได้มีการดัดแปลงโดยใช้ไฟหรือทุ่นใบมะพร้าว (ซั้ง) ล่อให้สัตว์น้ำรวมเป็นกลุ่มเสียก่อนที่จะทำการล้อมจับ (อวนล้อมใช้ไฟล่อหรืออวนปั่นไคน์ และอวนล้อมซั้ง) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจับให้สูงขึ้น นอกจากนี้ส่วนหนึ่งของเรืออวนดำยังไม่ได้ติดตั้งเครื่องหาฝูงปลา (โซนาร์) และใช้อวนขนาดตาใหญ่ขึ้นเพื่อมุ่งจับปลาโอ

ข. อวนล้อมจับใช้เรือ ๒ ลำ ชาวบ้านทั่วไปเรียกว่า “เรือตังเก” อวนที่ใช้จะมีวิธีทำประมงเหมือนอวนดำ ต่างกันแต่อวนล้อมจับประเภทนี้ใช้เรือพาย ๒ ลำ (เรือไล่) เหมาะสำหรับจับปลาที่ว่ายน้ำเร็ว ได้แก่ ปลาทุ นิยมทำประมงในเวลากลางคืนเดือนมืด

(๒.๓) อวนลอย อวนติดตา อวนมีลักษณะเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้าที่มีความยาวมาก โดยที่ส่วนบนของอวนจะผูกติดกับทุ่นลอยเป็นระยะ ๆ และตอนล่างจะมีโซ่ถ่วง เพื่อให้เนื้ออวนลอยในน้ำในลักษณะตั้งฉากกับพื้นดินประกอบด้วยเนื้ออวนเพียงผืนเดียว ยกเว้นอวนลอยกึ่งที่ประกอบด้วยเนื้ออวน ๓ ชั้นด้วยกัน โดยที่ ๒ ชั้น ด้านนอกจะใช้ตาอวนขนาดใหญ่ และชั้นกลางจะมีขนาดเล็กมาก การจับสัตว์น้ำทำได้เมื่อปลาวิ่งชนอวนและจะติดอยู่ที่ตาอวน ยกเว้นอวนลอย ๓ ชั้น สัตว์น้ำจะติดอยู่กับผืนอวนที่หย่อนเป็นถุงเล็ก ๆ อวนติดตา แบ่งออกได้ ๓ ชนิด คือ

ก. อวนลอย อวนจะลอยไปตามกระแสน้ำโดยมุ่งจับปลาผิวน้ำและกึ่ง เช่น อวนลอยปลาอินทรี อวนลอยปลาจะละเม็ด อวนลอยปลากะพง และอวนลอยกึ่ง (อวน ๓ ชั้น) อวนลอยกึ่งจะทำประมงในเวลากลางคืน ในระดับน้ำตื้น ๓ - ๘ เมตร โดยจะวางอวนด้านกระแสน้ำให้ลอยติดหน้าดิน สำหรับอวนลอยปลาอินทรีจะวางอวนในเวลากลางคืนเช่นกัน ในระดับความลึก ๒๐ - ๖๐ เมตร โดยวางอวนให้ลอยอยู่ใต้ผิวน้ำ

ข. อวนล้อมติด มีลักษณะทำประมงคล้ายกับอวนล้อมจับ แต่ไม่มีสายมานทำการจับปลาด้วยการล้อมฝูงปลา จากนั้นจะตีน้ำให้ปลาตกใจ วิ่งเข้ามาชนและติดตาอวน นิยมใช้จับปลาทุ เรียกว่า อวนติดปลาทุ

ค. อวนจม เป็นอวนติดตาที่จับสัตว์น้ำหน้าดิน โดยที่อวนจะลอยอยู่ในแนวติดกับพื้นทะเล และยึดอยู่กับที่ด้วยสมอเรือ เพื่อจับสัตว์น้ำจำพวกปูต่าง ๆ เรียกทั่วไปว่า อวนจมปู

(๒.๔) การประมงหมึก ใช้แสงไฟล่อ โคนหมึก ประกอบด้วยเนื้ออวนซึ่งหรือกางไว้กับโครงไม้สี่เหลี่ยม โดยที่ตอนล่างของอวนมีสายमानเพื่อชักปิดกั้นอวน เรียก ครอบหมึก หรือมีลักษณะเป็นอวนยก (หมึก) ทำประมงควบคุมไปกับไฟล่อ จากเครื่องกำเนิดไฟฟ้า โดยที่แผงหลอดไฟจะยื่นออกไปจาก ๒ ข้างของกราบเรือเพื่อล่อให้ปลาหมึกมารวมกันทำประมงได้เฉพาะคืนเดือนมืดเท่านั้น การประมงโคนหมึกพัฒนาจากแหหมึกใช้ไฟล่อจากตะเกียงเจ้าพายุ ในพ.ศ. ๒๕๒๑ นอกจากเรือโคนหมึกแล้วยังพบเรืออวนล้อมแบบใช้ไฟล่อ สามารถจับปลาหมึกได้จำนวนมากเช่นกันซึ่งเรียกว่า อวนล้อมหมึก

(๒.๕) เรือคราดหอย

ก. เรือคราดหอยแครง ประกอบด้วยคราดทำด้วยโครงเหล็กเส้นคราดนี้ชาวประมงเรียกว่า “กั่ว” วิธีทำประมงจะใช้เรือลากคราดในพื้นที่ที่เป็นโคลนประมาณ ๕ นาทีต่อครั้งเพื่อจับหอยแครง

ข. เรือคราดหอยลาย ประกอบด้วยคราดที่โครงทำด้วยเหล็ก คราดมีขนาดความยาว ๑.๕ เมตร กว้าง ๐.๗ - ๐.๘ เมตร สานเป็นตะแกรงลวด ปากคราดเปิดกว้าง ๐.๑ - ๐.๒ เมตร วิธีทำประมงจะใช้เรือยนต์ขนาดเล็กทำการลากคราดในพื้นที่ที่เป็นโคลน ซึ่งคาดว่าหอยลายชุกชุม การลากโดยเฉลี่ย ๑๐ - ๑๕ นาทีต่อครั้ง

(๒.๖) เครื่องมือประจำที่ หมายถึง เครื่องมือทำประมงที่ติดตั้งอยู่กับที่อย่างชั่วคราว หรือถาวรในแหล่งทำประมงเพื่อจับสัตว์น้ำ โดยไม่คำนึงถึงวัสดุที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ เครื่องมื่อดังกล่าวประกอบด้วย

ก. โพงพาง ประกอบด้วยถุงอวนซึ่งผูกยึดติดอยู่กับหลัก ๒ ต้นที่ปักอยู่ในน้ำ เครื่องมือโพงพางเป็นเครื่องมือที่ชาวประมงพื้นบ้านนิยมใช้กันมานานแล้ว ตามบริเวณปากแม่น้ำหรือทะเลสาบที่มีระดับน้ำ ๑.๕ - ๘ เมตร สัตว์น้ำจำพวกเคย กุ้ง และลูกปลาวัยอ่อนจะว่ายไปกับกระแสน้ำเข้าสู่ถุงอวน เครื่องมืออื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกับโพงพาง ได้แก่ โพงพางหลักหรือหลักเคย อวนรังใหญ่ หรือถุงยักษ์ รั้วไซมาน หรือโพงพางปัก และรังรอเคย

ข. โป๊ะ ประกอบด้วยไม้ไผ่ปักอยู่ในน้ำอย่างถาวร ล้อมเป็นวงรูปต่างกันในลักษณะหันหน้ารับกระแส น้ำลง จะจับสัตว์น้ำได้ในช่วงน้ำลง สัตว์น้ำจะว่ายตามกระแสน้ำลงสู่โป๊ะสัตว์น้ำที่จับได้ส่วนใหญ่ได้แก่ ปลาทุ-ลั้ง

ค. ลอบขนาดเล็ก เป็นเครื่องมือที่ประดิษฐ์ขึ้นเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า หรือสี่เหลี่ยมจัตุรัส โดยปกติแล้วจะมีขาแขงเพื่อให้ปลาเข้าได้อย่างเดียวออกไม่ได้ วัสดุที่ใช้ทำลอบใช้ไม้หรือเหล็ก และเนื้ออวนในการจับสัตว์น้ำจะต้องติดเยื่อไว้ด้วยเพื่อล่อให้สัตว์น้ำเข้าสู่ลอบ แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ ลอบปลา ลอบหมึก และลอบปู

ง. เครื่องมือประจำที่อื่น ๆ นอกเหนือจากเครื่องมือประจำที่ที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ ก-ค ยังมีเครื่องมือประจำที่อื่น ๆ อีกมากที่มีลักษณะการทำประมงคล้าย ๆ กัน แต่มีความสำคัญไม่มากนัก เช่น ยอปีก ซ้อนปึก บาม ละมูหิน โมระกุง และกร้า ปลาตุก เป็นต้น

(๒.๗) เครื่องมือเบ็ด เบ็ดเป็นเครื่องมือทำประมงขนาดเล็กที่ประกอบด้วยสายเบ็ด และตัวเบ็ดส่วนเหยื่อเป็นเศษปลา เศษปลาหมึก หรือเหยื่อเทียม

ก. เบ็ดตก ประกอบด้วยสายเบ็ดสายเดียวหรือหลายสาย พร้อมด้วยตัวเบ็ดที่สามารถตกบริเวณชายฝั่งน้ำตื้นหรือใช้เรือตกในน้ำลึก เป็นเครื่องมือที่มีมานานเพื่อจับปลาหน้าดินจำพวก ปลาเห็ดโคลน ปลาหมึก และปลาสีกุนต่าง ๆ ฯลฯ เบ็ดที่ใช้ตกปลาเห็ดโคลน เรียกว่า เบ็ดปลาทราย สำหรับเบ็ดตกหมึกเป็นเบ็ดที่ไม่มีเงี่ยงผูกรวมกันหลายตัว เบ็ดโง้งอาจจะเป็นสายเดียวและมีเบ็ดหลายตัวก็ได้ เหยื่อที่ใช้ อาจจะเป็นเศษปลา หรือเหยื่อเทียม

ข. เบ็ดราว ประกอบด้วยสายคร่าวเบ็ด เป็นเชือกเส้นเดียวและมีสายห้อยติดเบ็ดสั้น ๆ ผูกติดอยู่กับสายคร่าวเบ็ดเป็นระยะ ๆ เบ็ดราวปลาหน้าดินใช้จับปลาบริเวณใกล้พื้นดินเบ็ดจะถ่วงลงไปในน้ำโดยวิธีการทิ้งลูกถ่วงซึ่งมีสายต่อกับทุ่นลอยลงไปก่อน สายที่ต่อระหว่างทุ่นลอยกับลูกถ่วงนี้จะมีสายคร่าวของเบ็ดราวหน้าดินติดอยู่เพื่อจับสัตว์น้ำจำพวกปลา กตทะเล (ริวกิว) ปลาเกะรา ปลาเกะพง ปลาเกะรัง ปลาตุกทะเล ฯลฯ มีชื่อเรียกดังนี้ เช่น เบ็ดราวปลาริวกิว เบ็ดราวปลาเกะรา และเบ็ดปลาตุก เป็นต้น

(๒.๘) เครื่องมือเคลื่อนที่อื่น ๆ เป็นเครื่องมือเคลื่อนที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ ๑-๕ ส่วนมากเป็นเครื่องมือที่ชาวประมงใช้กันมาตั้งแต่โบราณกาล ซึ่งได้แก่ อวนรุนระวะ อวนลากทับตลิ่ง แหอวนซ้อน เรือผีหลอก ฉมวกเดี่ยว ฯลฯ

อวนรุน มีลักษณะโครงสามเหลี่ยม โดยที่อวนจะถูกผูกติดกับไม้ไผ่เล็ก ๒ ลำ ปลายด้านบนจะไขว้กันทำให้เกิดลักษณะเป็นสามเหลี่ยม ตอนปลายของไม้ไผ่ด้านล่างทั้ง ๒ ข้างจะโค้งคูดูล้ำรองเท้า เพื่อช่วยให้การไล่หรือรุนเครื่องมือนี้ไปข้างหน้าตามพื้นทะเลสะดวกขึ้น อาจโดยคนเดินเรียกว่า ระวังรุนกุ้ง-เคยซีปัสไก่งุ้ง หรือโดยเรือยนต์ใส่แทนแรงคนก็ได้ เรียกว่า อวนรุน

(๒.๙) การเก็บรวบรวม ได้แก่ การเก็บรวบรวมสัตว์น้ำต่าง ๆ เช่น แมงกะพรุน สาหร่ายทะเลไข่เต่าตะนุ ปลิงทะเล หอยต่าง ๆ เป็นต้น การเก็บรวบรวมหอยส่วนใหญ่ใช้แรงคน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ เขี่ยหอยกะพง สัปะนง กระดานถีบ เป็นต้น ทั้งนี้ไม่รวมเรือคราดหอยต่าง ๆ

การสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเครื่องมือประมงนี้ จะทำให้สันนิษฐานได้ว่ามีลูกจ้างทำงานเท่าไร เช่น อวนลาก จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๓-๒๕ คน อวนล้อมจับ จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๑๘-๕๐ คน อวนลอย จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๒-๑๐ คน เบ็ด จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๒-๖ คน เครื่องมือเคลื่อนที่อื่น ๆ จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๒-๑๐ คน ประจําที่ จะใช้ลูกจ้างประมาณ ๕ คน

เรือประมง

ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๓ ให้ความหมายว่า

“เรือประมงทะเล” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล

จากนิยาม “เรือประมง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีความแตกต่างจากนิยาม “เรือประมง” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังนี้

“เรือประมง” หมายความว่า เรือทุกชนิดที่ใช้เป็นยานพาหนะ หรือเพื่อประโยชน์ในการทำกิจการประมงทะเล (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕)

ดังนั้นหากจะแยกเป็นประเภท “เรือประมง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้วจะได้แก่

๑. เรืออวนลากแผ่นตะเฆ่ ซึ่งจะมีขนาดความยาวไม่เกิน ๑๔ เมตร ขนาด ๑๔-๑๘ เมตร ขนาด ๑๘-๒๕ เมตร และขนาดยาวกว่า ๒๕ เมตร

๒. เรืออวนลากคู่ ซึ่งจะมีขนาดความยาว ๑๔ เมตร ขนาด ๑๔-๑๘ เมตร และขนาดยาวกว่า ๑๘ เมตร

๓. เรืออวนดำ ซึ่งจะมีขนาดความยาวไม่เกิน ๑๔ เมตร และยาวกว่า ๑๔ เมตร นอกจากนี้แล้วยังมีเรืออวนล้อมซั้ง เรืออวนติดปลาทุ เรืออวนลอยปลาอินทรี ในการสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับขนาดของเรือจะทำให้ทราบถึงจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมง เพราะเรือประมงที่มีความยาวไม่เกิน ๑๔ เมตร จะมีความต้องการใช้ลูกจ้างเพื่อทำงานในเรือประมงทั้งสิ้นประมาณ ๓-๑๒ คนต่อลำ เรือประมงที่มีความยาว ๑๔-๑๘ เมตร จะมีความต้องการใช้ลูกจ้างประมาณ ๘-๑๖ คนต่อลำ เรือประมงที่มีความยาว ๑๘-๒๕ เมตร จะมีความต้องการใช้ลูกจ้างประมาณ ๑๕-๒๒ คนต่อลำ และเรือที่มีความยาวตั้งแต่ ๒๕ เมตรขึ้นไปจะมีความต้องการใช้ลูกจ้างประมาณ ๒๐-๕๐ คนต่อลำ

๓.๒ นายจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล

นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างในงานประมงทะเลมีความแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไป ดังนั้นกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ นี้ จึงได้กำหนดนิยามนายจ้างและลูกจ้างไว้ให้แตกต่างจากนิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะนายจ้างนั้นมีความหมายกว้างกว่านิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติดังกล่าวโดยหมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานประมงทะเลด้วย ส่วนลูกจ้างนั้นตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างในงานประมงทะเลมีชื่อเรียกเฉพาะบางตำแหน่ง เช่น ไต้เรือ ชิว เป็นต้น

๓.๒.๑ นายจ้าง

เดิมกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเล คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้บัญญัตินิยาม นายจ้างลูกจ้าง ไว้ว่า

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลใดตามความเป็นจริงเป็นผู้ควบคุมดูแลเรือหรือผู้เป็นเจ้าของเรือ ซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำการประมงหรือเพื่อทำการประมง ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล^{๓๖}

จากนิยามนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วย

- (๑) บุคคลที่เป็นผู้ควบคุมดูแลเรือโดยแท้จริง
- (๒) บุคคลที่เป็นเจ้าของเรือประมงโดยแท้จริง
- (๓) บุคคลใดตามข้อ (๑) หรือ (๒) ใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำการประมงหรือเพื่อทำการประมง
- (๔) บุคคลตามข้อ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) ได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

^{๓๖} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๓.

(๕) นายจ้างให้หมายความรวมถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนบุคคลตามข้อ (๑) - (๔) ด้วย

(๖) กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล นายจ้างให้รวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล จากนิยามศัพท์ที่กฎหมายกำหนดไว้นี้ จะเห็นได้ว่านายจ้างในกิจการประมงทะเลนี้มีทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล โดยที่บุคคลนั้นตามความเป็นจริงปรากฏว่าเป็น

- เจ้าของเรือ
- ผู้ควบคุมดูแลเรือ หรือที่เรียกว่า “ไต”
- ผู้ซึ่งเจ้าของเรือใช้ หรือยอมให้ใช้เรือทำการประมง หรือเพื่อทำการประมง

อาจจะเป็นการเช่า ยืม ฯลฯ

โดยที่บุคคลดังกล่าวมาแล้วนี้จะต้องเป็นผู้ที่ได้ตกลงรับลูกจ้างเข้ามาทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ซึ่งการตกลงรับลูกจ้างเข้ามาทำงานนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องมีการทำสัญญาจ้างกันเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น การตกลงจ้างกันโดยวาจาโดยปริยาย หรือโดยธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติกันมา ได้มีการตกลงเข้าทำงานในกิจการประมงทะเลแล้ว และบุคคลดังกล่าว (เจ้าของเรือซึ่งใช้เรือของตนทำการประมงเอง หรือยอมให้ผู้อื่นใช้เรือของตนทำการประมง) ได้จ่ายค่าจ้างให้ ก็ถือว่าได้มีการตกลงรับจ้างเข้ามาทำงานแล้วและในกรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา นอกจากตัวเจ้าของเรือซึ่งใช้เรือของตนทำการประมงเอง หรือยอมให้ผู้อื่นใช้เรือของตนทำการประมงแล้ว ยังหมายความรวมถึงบุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดา บุตร ภริยา สามี ญาติพี่น้อง หัวหน้าคนงาน ฯลฯ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างเป็นนายจ้างด้วย

ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายถึง นายจ้างซึ่งมิใช่บุคคลธรรมดา แต่เป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลให้มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับที่บุคคลธรรมดามี เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งจะพึงมีพึงเป็นได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น เช่น บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ ฯลฯ ถึงแม้นิติบุคคลจะมีฐานะเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลก็ไม่สามารถที่จะทำการใดๆ ด้วยตนเอง เพราะเป็นเพียงบุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น จริงๆ แล้วไม่ได้เป็นบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคคลธรรมดาเป็นผู้แสดงเจตนาต่างๆ แทนนิติบุคคลนั้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเรียกว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ ทั้งนี้เป็นไปตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ใน ป.พ.พ. บรรพ ๑ หมวด ๒ นิติบุคคลมาตรา ๖๘-๘๗ ดังนั้น ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งตามตราสารจัดตั้งนิติบุคคลนั้นได้ระบุว่าเป็นตัวแทนนิติบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น จึงเป็นนายจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ รวมทั้งผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งหมายถึงบุคคลใดก็ตาม

อาจจะเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก ฯลฯ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ
กระทำการแทนนิติบุคคลดังกล่าวมาแล้วให้ทำงานแทน ก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แทน
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล และได้มีการ
ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล
ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ ได้มีการบัญญัตินิยามนายจ้างไว้ในข้อ ๓ ของ
กฎกระทรวงดังกล่าว ดังนี้

ข้อ ๓ ในกฎกระทรวงนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
และให้หมายความรวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงาน
ประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้
ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย^{๓๗}

เมื่อพิจารณานิยาม “นายจ้าง” ตามกฎกระทรวงฉบับนี้ นายจ้างจึงหมายถึง

๑. นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ นิยาม “นายจ้าง”
ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กล่าวคือ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้
และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ
แทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคล
หนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีก
ทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การ

^{๓๗} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม
๒๕๓๕ ข้อ ๓.

ประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

เนื่องจากการประกอบกิจการประมงทะเลส่วนมากจะมีลักษณะเป็นครัวเรือนมากกว่าสถานประกอบกิจการที่เป็นนิติบุคคล ดังนั้น นิยามคำว่า “นายจ้าง” จึงมีความแตกต่างไปจากนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย (๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย โดยมุ่งเน้นถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำกิจการประมงทะเล ต้องเป็นนายจ้างด้วย ไม่อาจปิดความรับผิดชอบไปยังบุคคลอื่น

แต่อย่างไรก็ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๕ (๓) เดิม เพื่อยกร่างเป็นมาตรา ๑๑/๑ แยกออกมาจากนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕ ซึ่งบัญญัติว่า

มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒. เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

๒.๑ คำว่า “ใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมง” หมายถึง เจ้าของเรือประมงให้บุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลได้ใช้ประโยชน์จากเรือประมงของตนไม่ว่าจะให้เช่าโดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น กำหนดค่าเช่าเป็นรายเดือน รายปี หรือตามเงื่อนไขอื่น ๆ หรือให้ใช้โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนก็ตาม หรือในกรณีที่ผู้เช่าเรือประมงได้ให้บุคคลอื่นเช่าช่วงหรือให้ใช้เรือประมงนั้นอีกทอดหนึ่ง โดยที่เจ้าของเรือรับรู้และยอมรับมาโดยตลอดถึงการให้เช่าช่วงนั้น ต้องถือว่าเจ้าของเรือประมงใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นแล้ว

๒.๒ คำว่า “ทำงานประมงทะเล” หมายถึง การใช้เรือประมงนั้นทำประมงทะเล โดยการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับ การจับ การดัก การล่อ การทำอันตราย การฆ่า การเก็บสัตว์น้ำในทะเลโดยใช้เรือประมง ถ้าเป็นงานประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมงบริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึก ห่างไกลจากชายฝั่งทะเลก็ตาม ก็เข้าข่ายตามความหมายของคำว่าทำงานประมงทะเลทั้งสิ้น แต่หากใช้เรือประมงนั้นทำประมงน้ำจืด ก็จะไม่เข้าข่ายตามนิยามนี้ สำหรับสัตว์น้ำในทะเลตามพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. ๒๔๙๐ บัญญัติว่า “สัตว์น้ำ” หมายความว่า ปลา เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงคลาน รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ และจำพวกสาหร่ายทะเล และหมายความรวมถึงสัตว์อื่นที่อาศัยอยู่ในน้ำ และพันธุ์ไม้น้ำอื่นๆ ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีการะบุชื่อ

๒.๓ คำว่า “แบ่งปัน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง การแบ่งส่วนให้หรือแบ่งให้บางส่วน ดังนั้น คำว่า “แบ่งปันผลประโยชน์กัน” จึงหมายถึง การทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเล ซึ่งการแบ่งส่วนผลประโยชน์จากการทำประมงทะเลอาจทำได้ในรูปแบบต่างๆ ตามสัดส่วนที่เจ้าของเรือและผู้ใช้เรือได้ตกลงกันจากมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้จากการทำประมงนั่นเอง เช่น ในกรณีที่ผู้เช่าเรือทำการประมงทะเลและเจ้าของเรือประมง ได้แบ่งมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้จากการทำประมง เช่น แบ่งปลาที่จับได้ หรือแบ่งเงินจากการขายปลา

เจ้าของเรือประมงที่ให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงย่อมถือเป็นนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย

๒.๔ เจ้าของเรือประมงที่ไม่เป็นนายจ้างตามนิยามนี้ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น คำว่า “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” หมายความว่าหมายถึง โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในงานประมงทะเล หากเป็นการเกี่ยวข้องเรื่องอื่นๆ ไม่ถือเป็นนายจ้างตามคำนิยามนี้ เช่น หากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานพบข้อเท็จจริงว่าเจ้าของเรือประมง ไม่ได้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเลกับผู้เช่าเรือประมง และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเจ้าของเรือประมงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานในเรือประมงอย่างไร เจ้าของเรือประมง อาจไม่เป็นนายจ้างตามคำนิยาม “นายจ้าง” ของกฎหมายฉบับนี้

๓.๒.๒ ลูกจ้าง

เดิมกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเล คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้บัญญัตินิยาม ลูกจ้าง ไว้ว่า

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม^{๓๘}

ดังนั้น “ลูกจ้าง” ตามประกาศฉบับนี้ หมายถึง

ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรงหรือนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ญาติของลูกจ้างเพื่อหลบเลี่ยงกฎหมายหรือเพื่อความสะดวกในการจ่ายเงินก็ตาม ถือว่าเป็นลูกจ้างในกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากการทำงานในเรือประมงทะเลนั้น ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือตลอดระยะเวลาอันสมควร การที่จะให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้างทุกเดือนในเรือประมง อาจทำให้เงินหล่นหายได้และลูกจ้างไม่สามารถที่จะนำเงินไปฝากบัญชีธนาคารหรือใช้จ่ายในระหว่างการทำงานได้เว้นแต่เรือประมงเข้าเทียบท่าเรือ นายจ้างและลูกจ้างจึงอาจตกลงกันจ่ายเงินให้แก่บุคคลที่ ๓ ได้ เช่น จ่ายให้แก่ญาติของลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ซึ่งแม้ไม่ได้จ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยตรงก็ตามก็ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ ดังนั้นสามารถสรุปความหมายของลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ได้ดังนี้

^{๓๘} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๓.

(๑) ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างตามความหมายในประกาศฉบับนี้จะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น นิติบุคคลไม่อาจจะเป็นลูกจ้างได้

(๒) ต้องเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้กับนายจ้าง ซึ่งจะตกลงโดยตรง ปริยาย โดยทางวาจา โดยทางลายลักษณ์อักษร ฯลฯ ก็ถือว่าอยู่ในความหมายของคำว่าลูกจ้างทั้งนั้น

(๓) การตกลงทำงานนั้นมีใช้ทำให้เปล่าๆ กล่าวคือ จะต้องเป็นการตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างโดยประสงค์ที่จะรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานของเขาด้วย

(๔) โดยที่การรับค่าจ้างนั้น ลูกจ้างทำงานจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือให้ผู้อื่นรับค่าจ้างแทนตน ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างแล้ว

ตัวอย่างเช่น นายสมชายได้พานายสมทรงซึ่งเป็นน้องชายของตนไปช่วยทำงานในเรือประมงด้วย โดยนายสมชาติเจ้าของเรือประมงเห็นก็มีได้ว่ากล่าวห้ามปรามอย่างใด แต่กลับปล่อยให้นายสมทรงทำงานบนเรือประมงจนถึงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง นายสมชายก็ช่วยคิดคำนวณเงินค่าจ้างและรับเงินค่าจ้างของนายสมทรงมาด้วย พฤติการณ์เช่นนี้ก็ต้องถือว่าเป็นนายสมทรงเป็นลูกจ้างของนายสมชาติเจ้าของเรือประมงด้วยตามความหมาย “ลูกจ้าง” ในกฎหมายฉบับนี้

อนึ่งการจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเลนี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างประจำของนายจ้างคนนั้นตลอดเวลา แม้เพียงตกลงจ้างกันเป็นการชั่วคราว เช่น ออกเรือหาปลาเที่ยวหนึ่งก็ตกลงจ้างกันไปเป็นคราวๆ พอเรือกลับเข้าฝั่งก็เลิกจ้าง เช่นนี้ ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลแล้ว

สำหรับนิยาม “ลูกจ้าง” กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้บัญญัตินิยามลูกจ้างไว้ จึงต้องนำนิยาม “ลูกจ้าง” ตามหลักทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ มาใช้บังคับ กล่าวคือ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^{๓๙}

ลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงทะเลที่ตรวจพบประกอบด้วย ลูกจ้างคนไทย ลูกจ้างต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย และลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างต่างด้าวบางรายเป็นบุคคลที่ไร้สัญชาติซึ่งการควบคุมทางทะเบียนมีข้อจำกัดหลายประการเนื่องจากลูกจ้าง

^{๓๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑. มาตรา ๕.

ทำงานอยู่ในเรือประมงนอกน่านน้ำไทยเป็นส่วนใหญ่ การเข้าไปตรวจแรงงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหล่านั้นทำได้ยากและเข้าไม่ถึงเนื่องจากติดขัดในปัญหาข้อกฎหมายบางประการ หากเรือประมงลำนั้นออกนอกราชอาณาจักรซึ่งมิใช่เขตอำนาจที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเข้าไปบังคับใช้ได้ ลูกจ้างต่างด้าวเหล่านั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งเมื่อกลับเข้าฝั่งแล้วนายจ้างไม่จ่ายเงินสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ลูกจ้างเหล่านั้นมักไม่มีเอกสารหลักฐานที่จะใช้ในการฟ้องร้องคดีนายจ้าง ซึ่งเมื่อคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแล้ว เป็นปัญหาข้อเท็จจริงที่ต้องนำสืบในชั้นศาล แต่ลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่มักนำสืบไม่ได้และอาจเป็นฝ่ายแพ้กคดีในที่สุด สำหรับคนต่างด้าวที่ทำงานในงานประมงทะเลอาจจะเป็นได้ทั้งคนพม่า ลาว เวียดนาม และกัมพูชา

ลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลจะมีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ กัน และบางตำแหน่งมีชื่อเรียกเป็นการเฉพาะเป็นที่รู้จักกันในวงการประมงทะเลทั้งหลาย ซึ่งมีความแตกต่างกับการจ้างงานโดยทั่วไปบนบก ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างอาจแยกออกได้ดังนี้

(๑) ไต้ก๋ง (ไต้) เป็นผู้ทำหน้าที่เสมือนผู้บังคับการเรือหรือกัปตันเรือ คือทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการเดินเรือการจัดระบบงานและควบคุมการทำงานและการทำประมงของลูกเรือ การดูแลความเป็นอยู่ของลูกเรือขณะอยู่ในเรือ การตรวจตราดูแลบำรุงรักษาเรือและการทำความสะอาดเรือการสั่งให้ลูกเรือทำงานหรือทำประมงการจัดเตรียมจัดหาลูกเรือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำประมง และอื่น ๆ ความสำคัญองไต้ก๋งอยู่ที่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจับสัตว์น้ำ การรู้หรือดูแล่งทำประมงประเภทหรือชนิดต่าง ๆ ในทะเลได้อย่างแม่นยำ

(๒) นายท้ายเรือ (ประมง) เป็นผู้ทำหน้าที่บังคับหรือควบคุมให้เรือประมงวิ่งไปในทิศทางที่ต้องการ และหยุด (จอด) เรือในจุดหรือสถานที่ที่ต้องการ เช่น แหล่งประมงทำเทียบเรือ เป็นต้น

(๓) ช่างเครื่องยนต์ (ประจำเรือประมงทะเล) เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบำรุงรักษาเครื่องยนต์ที่ใช้ในเรือประมงทะเลทั้งหมดโดยเฉพาะเครื่องยนต์ที่ใช้ในการทำประมงและขับเคลื่อนเรือประมงให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพตลอดเวลาทั้งก่อนออกทำการประมงและขณะทำการประมงในทะเล

(๔) คนครัว (ประจำเรือประมงทะเล) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่จัดหาและปรุงอาหารให้
ผู้ทำงานในเรือประมงทะเลรับประทาน

(๕) หัวหน้าคนอวนเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลซ่อมแซมอวนการทำงานของคนอวน
หรือลูกเรือประมงในการจับสัตว์น้ำในทะเล

(๖) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

๓.๓ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน เป็นหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้อง
จ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้ตามสัญญาจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานก็คือ
การจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ นั้นเอง เช่น จ่ายเป็นเงิน เป็นเงิน
และสิ่งของ เป็นต้น โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้มีเงื่อนไขในการจ่ายก็ได้ เช่น
ตกลงเงื่อนไขในการหักค่าจ้างเพื่อชดใช้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่นายจ้างได้จ่ายไป ชดใช้
ค่าเสียหาย เป็นต้น ทั้งนี้การตกลงนั้นต้องไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย

๓.๓.๑ ค่าจ้าง

ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๓. ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมได้บัญญัติ
นิยามค่าจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ในข้อ ๓ ดังนี้

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการ
ทำงานตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือ
เงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ในกิจการ
ประมงทะเล และให้หมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัด
ให้โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มิให้
หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้าง

อาหารหรือที่พักที่นายจ้างจัดให้ตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะประเมินราคาได้
ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

จากนิยาม “ค่าจ้าง” ตามที่กำหนดในประกาศฉบับนี้ หมายถึง

(๑) เงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเลเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาการทำงานปกติที่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้ตกลงกันไว้ โดยอาจจะกำหนดการจ่ายเป็นแบบรายวัน รายเดือน หรือตามระยะเวลาอื่นๆ เช่น รายสัปดาห์

(๒) เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานโดยคำนวณจากผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในกิจการประมงทะเลซึ่งเป็นไปตามที่ตกลงกัน

(๓) นอกจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานดังกล่าวแล้วยังหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเลด้วย แต่จะต้องมีการทำความตกลงกันเอาไว้เป็นหนังสือก่อนในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเลว่าให้ถือเอาค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหารที่พักที่นายจ้างจัดให้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือนั้น ถือว่าเป็นการจัดที่พักให้แก่ลูกจ้างแล้วนำมาคิดเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างด้วย

ในส่วนของอัตราของอาหารหรือที่พักที่นายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลดังกล่าวมาแล้ว ที่นายจ้างต้องการจะประเมินราคาเพื่อถือเป็นค่าจ้างด้วยนั้น จะประเมินได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด (อธิบดีได้กำหนดไว้ให้ประเมินได้วันละ ๓๐ บาท สำหรับอาหาร ๓ มื้อ ที่นายจ้างจัดให้ และวันละ ๔๐ บาท สำหรับอาหาร ๓ มื้อ และที่พักที่นายจ้างจัดให้)

สรุป

ค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๓ ค่าจ้างจึงหมายถึงเงินเพียงอย่างเดียว ไม่ได้รวมสิ่งของด้วยที่นายจ้างได้จ่ายให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติ หรือตามผลงานที่ทำได้ในกิจการประมงทะเลตามแต่จะตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล และถ้าได้มีการจ่ายค่าอาหาร ค่าที่พัก หรือจัดอาหารที่พักให้ถือว่าเป็นค่าจ้างด้วยได้ ถ้าได้มีการตกลงกันเอาไว้เป็นหนังสือก่อนว่าให้ถือเอาค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหารและที่พักนี้เป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานด้วย แต่ไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่บนเรือ ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องอยู่ในเรือ

โดยนายจ้างจำเป็นต้องจัดที่พักให้พักให้อยู่แล้วตามลักษณะของงานเป็นการจัดที่พักให้ด้วย

“ค่าจ้าง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ความหมายรวมถึง “ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้”

จากนิยามค่าจ้างของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ใช้คำว่า “ให้หมายความรวมถึง” ดังนั้นค่าจ้างในงานประมงทะเลจึงต้องนำนิยามค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งนิยาม “ค่าจ้าง” ตามมาตรา ๕ ได้บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา ๕ “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาดำเนินการปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

จากนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เราอาจแยกองค์ประกอบเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจเบื้องต้นในการพิจารณาว่า สิ่งใดจะเป็นค่าจ้างหรือไม่ ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของค่าจ้างเบื้องต้น ดังนี้

ข้อที่ ๑ ค่าจ้างนั้น มิได้คำนึงว่าจะมีชื่อเรียกว่าอย่างไร ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีวิธีการจ่ายโดยกำหนดหรือคำนวณอย่างไร

ข้อที่ ๒ ค่าจ้างนั้น ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่ลูกจ้างมิใช่จ่ายผ่านมือลูกจ้างไปยังผู้อื่น

ข้อที่ ๓ ค่าจ้างนั้น นายจ้างจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างนั้น อาจแบ่งตามลักษณะการจ่ายได้ ดังนี้

(๑) การจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาของการทำงาน (time rate) คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณจากระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจกำหนดคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปักษ์ รายเดือน หรือรายปี การจ่ายค่าจ้างในระบบนี้

ลูกจ้างจะทำงานได้ผล มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือฝ่ายบริหารงานบุคคล

(๒) การจ่ายค่าจ้างตามผลของงานที่ลูกจ้างทำได้ (piece rate) คือ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีคำนวณตามผลงาน หรือปริมาณผลผลิตที่ลูกจ้างทำได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างแตกต่างกันไปตามจำนวนที่ตนสามารถผลิตได้ หรือบริการที่ตนได้ทำไว้ การจ่ายค่าจ้างด้วยวิธีนี้ เป็นวิธีการในการจูงใจลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อลูกจ้างแต่ละรายเป็นสำคัญ แต่ก็มีผลเสียในด้านที่ว่าเป็นการใช้ลูกจ้างเหมือนกับเครื่องจักรซึ่งอาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพของลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างรูปแบบนี้อาจกระทำได้เฉพาะงานประเภทที่วัดผลงานได้เป็นหน่วยเท่านั้น เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นชิ้นละ คู่ละ ร้อยละ เมตรละ ต้นละ เป็นต้น

(๓) การจ่ายค่าจ้างแบบผสม เป็นการจ่ายค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ ผสมกับวิธีการจ่ายค่าจ้างตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ เช่น นายจ้างตกลงจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท นอกจากเงินเดือนแล้วนายจ้างยังจ่ายค่าคอมมิชชั่นจากการขายสินค้าอีกร้อยละ ๒ ของยอดขายที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละเดือนรวมกับเงินเดือนทุกเดือน เป็นต้น

ในส่วนของค่าจ้างในงานประมงทะเลนอกจากเป็นเงินตามคํานิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว ยังหมายความรวมถึงส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้” สำหรับคำว่า “แบ่งปัน” ตามพจนานุกรม หมายถึงการแบ่งส่วนให้หรือแบ่งให้บางส่วน ดังนั้นส่วนแบ่งของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ จึงหมายถึงราคาของสัตว์น้ำที่จับได้ในการทำงานประมงทะเล ส่วนคำว่า สัตว์น้ำในทะเล เป็นไปตามความหมายของคำว่า สัตว์น้ำที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. ๒๔๙๐ ที่ว่า “สัตว์น้ำ หมายความว่า ปลา เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงคลาน รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ และจำพวกสาหร่ายทะเล และหมายความรวมถึงสัตว์อื่นที่อาศัยอยู่ในน้ำ และพันธุ์ไม้น้ำอื่นๆ ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีการะบุชื่อ

เนื่องจากค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างทำงานในกิจการประมงทะเลโดยเฉพาะในเรือประมงทะเล ได้รับ มีลักษณะแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งมีอยู่ ๕ รูปแบบ คือ

๑. แบบมีเงินค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างรายวันเพียงอย่างเดียว

๒. แบบมีเงินเป็นค่าจ้างรายเดือนหรือรายวันรวมกับเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมงทะเลในแต่ละเที่ยวหรือแต่ละเดือน

๓. แบบมีเงินค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันรวมกับเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมงทะเลในแต่ละเที่ยวหรือแต่ละเดือนและโบนัสพิเศษ

๔. แบบมีเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมงทะเลในแต่ละเที่ยวหรือแต่ละเดือนเพียงอย่างเดียว

๕. แบบมีเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมงทะเลในแต่ละเที่ยวหรือแต่ละเดือนและโบนัสพิเศษ

รูปแบบที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนิยมใช้การกำหนดค่าจ้างและหรือผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบที่ ๒ เพราะเงินเดือนจะได้เป็นเครื่องจูงใจให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่ามั่นคง ส่วนเงินส่วนแบ่งจะเป็นเครื่องจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเจ้าของเรือประมงบางรายยังใช้เงินส่วนแบ่งเป็นเครื่องมือในการจูงใจหรือบังคับให้ลูกจ้างอยู่ทำงานกับตนไปจนครบปี โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่าลูกจ้างที่ทำงานครบหนึ่งปีจึงจะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มจากเงินส่วนแบ่งรายได้

ปัจจัยหนึ่งหรือหลาย ๆ ปัจจัยในการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างมากหรือน้อยเท่ากันหรือไม่เท่ากันทุกเดือน มีดังนี้

๑. ขนาดของเรือประมงทะเล ถ้าเป็นเรือประมงทะเลขนาดใหญ่ อัตราค่าจ้างและหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับ จะมากกว่าเรือประมงทะเลขนาดเล็ก แต่ก็ไม่เสมอไป เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยในข้ออื่นด้วย

๒. ประเภทและขนาดของเครื่องมือที่ใช้ในการทำประมง ลูกจ้างที่ทำงานกับเครื่องมือทำการประมงที่มีขนาดใหญ่ และหรือมีวิธีการใช้ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน จะได้รับค่าจ้าง และหรือผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า ลูกจ้างที่ทำงานกับเครื่องมือประมงที่มีขนาดเล็กและหรือวิธีการไม่ยุ่งยากซับซ้อน

๓. ประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงานของลูกจ้างผู้ทำงานในเรือประมงทะเล ลูกจ้างที่มีประสบการณ์และความสามารถมาก จะได้ค่าจ้างและหรือผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า ลูกจ้างที่ไม่มีประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน

๔. การเจรจาต่อรองและตกลงระหว่างเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างกับลูกจ้างก่อนออกทำการประมงในทะเล ผู้มีอำนาจหรือรู้จักต่อรองจะได้ค่าจ้างมาก

๕. การขาดแคลนลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลมีมากหรือน้อยเพียงใด ถ้ามีการขาดแคลนลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลมาก ค่าจ้างและหรือผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้างในช่วงนั้น ก็จะสูงกว่าช่วงไม่ขาดแคลนลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเล

๖. ช่วงเวลาในการออกทำการประมง ถ้ามีช่วงเวลาออกทำการประมงในทะเลยาวนานมาก ลูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น หรือมากกว่าลูกจ้างที่มีช่วงเวลาออกทำการประมงน้อย นอกจากนี้ปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างมีความแตกต่างกันดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในเรือประมงทะเลแต่ละเจ้าของยังมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคนแต่ละตำแหน่งในเรือประมงลำเดียวกันด้วย

หลักการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเรือประมงทะเล ถือได้ว่าเป็นเงินสุทธิ หรือรายได้สุทธิจากการทำงานเพราะค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของลูกจ้างตลอดเวลาที่อยู่บนเรือ โดยเฉพาะค่าอาหาร และค่าที่พัก เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดการให้ทั้งหมด ค่าจ้างที่ได้รับสูงสุด ส่วนมากจะได้รับเต็มทีในช่วงออกทะเลทำการประมง แต่ในช่วงที่ไม่ได้ออกทะเลนั้น ลูกจ้างบางคนหรือนายจ้างบางรายจะได้รับหรือจ่ายเงินเดือนหรือเบี้ยเลี้ยงหรืออาหารให้ตลอดเวลาที่ไม่ได้ออกทะเลทำการประมง สาเหตุที่ทำให้เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างต้องจ่ายเงินเดือนหรือเบี้ยเลี้ยงให้ลูกจ้างในช่วงที่ไม่ออกทะเลก็เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานกันตลอดไปไม่เปลี่ยนไปอยู่กับเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างคนอื่น

สรุป

ค่าจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ จึงหมายถึง

(๑) เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น

(๒) จ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

(๓) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งสัตว์น้ำที่จับได้ หมายถึง ปลา เต่า กระจัง กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเปลือกคลาน รวมทั้ง

ไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ เป็นต้น

๓.๓.๒ ค่าทำงานในวันหยุด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมได้บัญญัติให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังเช่นที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นเมื่อกฎหมายกำหนดวันหยุดทั้ง ๒ ประเภทให้แก่ลูกจ้างแล้ว หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานจึงต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดให้หยุดทั้ง ๓ ประเภทให้แก่ลูกจ้าง แต่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า และหากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้กำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังนี้

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

ดังนั้นนอกจากสิทธิได้รับวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุดที่กฎหมายกำหนดไว้ หากนายจ้างได้มีสัญญาจ้างตกลงจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งในเรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีนายจ้าง โดยเห็นว่าโจทก์กับพวกออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร ซึ่งสภาพการจ้างและการทำงานบนเรือประมงโจทก์ทั้งสิบหกคนต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด โจทก์จึงฟ้องจำเลยทั้งสามในคดีนี้ให้ร่วมกับรับผิดชอบในเงินต่างๆ ดังนี้ (๑) ค่าจ้างระหว่างวันที่ ๓ มีนาคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ (๒) ค่าทำงานในวันหยุด ๘ วัน ฯลฯ ในประเด็นเรื่องค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มีได้บัญญัติไว้ให้นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้าง จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เมื่อนายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างเป็นรายเดือน และมีข้อตกลงเรื่องการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ ดังนั้นลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดจำนวน ๘ วัน ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง

(๒) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๒ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีนายจ้างคนไทยทั้งหมด ๒ ราย ได้แก่บริษัท เจดีพี จำกัด เจ้าของเรือประมงเป็นจำเลยที่ ๑ และฟ้องผู้จัดการเรือเป็นจำเลยที่ ๒ ว่า โจทก์กับพวกถูกขบวนการนายหน้าหลอกลวงจัดหาพามาจากประเทศพม่าแล้วบังคับใช้แรงงานเป็นลูกเรือของจำเลยที่ ๑ โดยมีจำเลยที่ ๒ ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลการทำงานของโจทก์กับพวกเรือประมงออกทะเลหาปลาครั้งละ ๑๕ วัน โดยโจทก์ทั้งสิบสองถูกบังคับใช้แรงงานทุกวัน วันละ ๑๙ ชั่วโมง พัก ๔ - ๕ ชั่วโมง จึงฟ้องขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกันจ่ายเงินต่างๆ ได้แก่ (๑) จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย (๒) ค่าทำงานในวันหยุด (๓) ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ศาลแรงงานภาค ๙ ได้ฟังข้อเท็จจริงในคดีนี้แล้วพิจารณาว่าการจ้างงานในงานประมงทะเลของนายจ้างอยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ศาลฎีกาจึงพิจารณาประเด็นต่อมาว่ากฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้อย่างไร โดยเห็นว่าตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๑ ไม่ได้กำหนดให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๒ เรื่องการบังคับใช้แรงงานทั่วไปและหมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาบังคับใช้ในงานประมงทะเลด้วย ดังนั้นไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงไว้เป็นอย่างอื่น ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินตามที่ฟ้อง จึงพิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาพิพากษายืน

๓.๓.๓ กำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด

(๑) การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๗ ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมได้กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นำความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๓ ทวิ และข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลโดยอนุโลม

ดังนั้นตามกฎหมายเดิมก่อนมีการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สรุปเรื่องการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างได้ดังนี้

(๑) ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒๗) ค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายนั้นต้องเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้ และในกรณีที่มีการตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างกำหนดอัตราค่าจ้างกันไว้เป็นเงินตราต่างประเทศ แต่เวลาจ่ายให้จ่ายเป็นเงินตราไทย หรือกำหนดอัตราค่าจ้างกันไว้เป็นเงินตราไทยแต่เวลาจ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศ นายจ้างกับลูกจ้างควรที่จะได้ตกลงอัตราแลกเปลี่ยนกันเอาไว้ด้วย แต่ถ้าไม่ได้ตกลงกันไว้ในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนก็ต้องถืออัตราแลกเปลี่ยนตามที่ทางราชการกำหนดไว้ในวันที่ถึงกำหนดจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้นั้น

(๒) อัตราค่าจ้าง (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒๖) กฎหมายมิได้กำหนดไว้โดยแน่นอนว่างานลักษณะใด ตำแหน่งหน้าที่ใด จะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราเท่าไร โดยทั่วไปจึงขึ้นอยู่กับความตกลงของนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำไว้ต่อกัน โดยอัตราค่าจ้างย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทและชนิดของงาน กฎหมายจะกำหนดไว้เพียงแต่ว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราที่เท่ากันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นหญิงหรือชาย ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากันตามหลัก “equal work equal pay” ดังนั้น อัตราค่าจ้างจะเป็นจำนวนเงินเท่าไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความตกลงกันระหว่าง

นายจ้างกับลูกจ้าง และจะมีผลผูกพันกันตามที่ตกลงกันไว้ นั้น สำหรับกิจการประมงได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ(ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

(๓) สถานที่จ่ายค่าจ้าง (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๒๘) การจ่ายค่าจ้างโดยปกติจะต้องจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ณ ที่อื่นใดนอกจากสถานที่ทำงาน จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อนจึงจะจ่ายได้ ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมก็จ่ายไม่ได้ ต้องจ่าย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน

(๔) กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างและการผัดนัดในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างในกิจการประมงทะเลมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดไว้ดังนี้ “ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นรายเดือนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

หมายความว่า นายจ้างในกิจการประมงทะเลย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดเวลาในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง ถ้าจะตกลงจ่ายค่าจ้างแตกต่างไปจากที่กล่าวแล้วนี้จะกระทำได้อีกต่อเมื่อปรากฏว่าการตกลงนั้นๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐

กฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้กำหนดการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้ดังนี้

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

เมื่อพิจารณาจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ แล้วเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตาม ข้อ ๑ มิได้กำหนดให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาบังคับใช้ในงานประมงทะเลด้วย ซึ่งในหมวด ๕ ดังกล่าว เป็นบทบัญญัติที่บัญญัติคุ้มครองการจ้างแรงงานในงานทั่วไป มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

(๑) มาตรา ๕๓ ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้างชายหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) มาตรา ๕๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ แก่ลูกจ้างเป็นเงินตราไทย หากจ่ายเป็นเงินสกุลอื่นหรือตัวเงินต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๓) มาตรา ๕๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากจ่าย ณ ที่อื่นหรือวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๔) มาตรา ๕๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดทั้ง ๓ ประเภท ให้แก่ลูกจ้างรายเดือน ส่วนลูกจ้างรายวันให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันหยุดตามประเพณี

(๕) มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ และ มาตรา ๕๙) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาเพื่อคลอดบุตร เป็นต้น

(๖) มาตรา ๖๐ – มาตรา ๗๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ

(๗) มาตรา ๗๖ – มาตรา ๗๗ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้างเว้นแต่เข้าข้อยกเว้น

สรุป

บทบัญญัติตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ ในหมวด ๕ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่นำมาใช้บังคับในงานประมงทะเล ดังนั้นการคุ้มครองในเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินตอบแทนอื่นๆ จึงเป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน หากนายจ้างไม่มีข้อตกลงกับลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะแล้วลูกจ้างในงานประมงทะเลจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ก็ต้องผูกพันตามสัญญาจ้างนั้น การคุ้มครองเรื่องวิธีการจ่ายเงิน นายจ้างอาจตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดอื่นและตกลงวิธีการจ่ายเงินกับลูกจ้างได้ สำหรับการห้ามหักค่าจ้าง นายจ้างอาจมีข้อตกลงกับลูกจ้างในสัญญาจ้างเพื่อหักค่าจ้างของลูกจ้างชดใช้เงินที่นายจ้างได้สำรองจ่ายไปแทนลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้นำมาตรา๗๖ และมาตรา ๗๗ มาบังคับใช้

กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทน

(๑) ใต้กึ่ง อัตราค่าจ้างหรือรายได้ที่ได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างมีอยู่ ๓ รูปแบบ

(๑.๑) แบบมีเงินเดือนประจำและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ เงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมง (ก่อนหักค่าใช้จ่าย) ในแต่ละเที่ยวและ/หรือเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมง (หลังหักค่าใช้จ่าย) เป็นต้น จำนวนเงินเดือนและส่วนแบ่งรายได้ที่ใต้กึ่งเรือประมงแต่ละคนได้รับจะแยกต่างกันไปตามประสบการณ์ความสามารถของตนเองขนาดของเรือประมง ประเภทของเครื่องมือ และ/หรือการเจรจาต่อรอง ผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยจะได้รับส่วนแบ่งรายได้ฯ ในอัตราร้อยละที่สูง ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากจะได้ส่วนแบ่งรายได้ฯ ในอัตราร้อยละที่ต่ำ ส่วนแบ่งรายได้ฯ ที่เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างแบ่งให้ต่ำสุดคือ ร้อยละ ๒ สูงสุดคือร้อยละ ๑๕ ของจำนวนเงินรายได้ทั้งหมดหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

(๑.๒) แบบมีเงินเดือนอย่างเดียว จำนวนเงินเดือนที่ใต้กึ่งแต่ละคนได้รับจะมีความแตกต่างกันไปตามความสามารถประสบการณ์ของตนเอง ขนาดของเรือประมง และเครื่องมือประมง ใต้กึ่งเรือบางรายอาจได้รับเงินเดือนนี้ทุกเดือนแม้จะไม่ได้ออกทะเลเพื่อทำการประมง

(๑.๓) แบบมีส่วนแบ่งจากรายได้ที่ได้จากการทำประมงเพียงอย่างเดียว จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการแบ่งรายได้เพื่อเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่ไต๋ก๋งเรือประมงนี้มีอยู่ ๒ แบบ แบบที่หนึ่งเป็นรายได้จากการทำประมงโดยไม่หักค่าใช้จ่ายออกก่อน (ในกรณีไต๋ก๋งเรือเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในเรือประมงทะเล) แบบที่สองเป็นรายได้จากการทำประมงที่หักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้วส่วนมากของการจ่ายค่าจ้างแบบนี้จะเป็นแบบที่สอง อัตราส่วนแบ่งที่ไต๋ก๋งได้รับสำหรับการคิดคำนวณโดยใช้ฐานเงินรายได้ฯ ที่ยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายออกนี้จะอยู่ในเกณฑ์ประมาณร้อยละ ๓-๕ ของจำนวนเงินรายได้ทั้งหมดจากการทำประมง ส่วนอัตราส่วนแบ่งที่ไต๋ก๋งได้รับโดยคำนวณจากฐานรายได้ฯ ที่หักค่าใช้จ่ายแล้วจะอยู่ในช่วงอัตราส่วนร้อยละ ๓-๑๐ ของเงินจำนวนรายได้ทั้งหมดที่หักค่าใช้จ่ายออกแล้วไต๋ก๋งบางลำอาจได้รับส่วนแบ่งรายได้จากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างสูงถึงร้อยละ ๓๕-๕๐ ของจำนวนเงินรายได้ทั้งหมดเมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วก็มี แต่ส่วนแบ่งรายได้ที่ไต๋ก๋งเรือได้รับในช่วงอัตรานี้ ไต๋ก๋งเรือจะต้องนำรายได้ส่วนนี้ไปแบ่งจ่ายให้แก่ลูกเรืออีก โดยมีอัตราส่วนแบ่งดังนี้ ไต๋ก๋ง ๒-๓ ส่วนช่างเครื่องและนายท้ายเรือคนละ ๑.๕-๒ ส่วน ส่วนลูกเรือที่เหลือทั้งหมดได้คนละ ๑ ส่วน หรือไต๋ก๋งได้ร้อยละ ๕ ของเงินส่วนแบ่งฯ ที่ได้รับมาทั้งหมด ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๙๕ ลูกเรือทั้งหมดนำไปแบ่งกันหรือแล้วแต่จะตกลงกันระหว่างไต๋ก๋งกับลูกเรือทั้งหมด

ในกรณีของการจ่ายเงินค่าตอบแทนหรือค่าจ้างให้แก่ไต๋ก๋งตามแบบข้อ (๒) และข้อ (๓) นั้น เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างไต๋ก๋งให้ทำการประมงบางรายจะจ่ายเงินพิเศษให้อีกเมื่อจำหน่ายปลาที่จับมาได้ในราคาเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสามารถทำกำไรได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ อัตราส่วนที่แบ่งให้นี้จะอยู่ในช่วงระหว่างร้อยละ ๑-๒ ของจำนวนเงินส่วนเกินที่ได้รับ

สำหรับเรือประมงบางลำที่มีผู้ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยไต๋ก๋งนั้น ค่าตอบแทนผู้ช่วยไต๋ก๋งได้รับจะมีลักษณะเช่นเดียวกันกับไต๋ก๋งแต่จะมีจำนวนเงินหรืออัตราส่วนร้อยละน้อยกว่า ส่วนมากผู้ช่วยไต๋ก๋งจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากันกับหรือไม่แตกต่างไปจากผู้ทำงานในตำแหน่งนายท้ายเรือประมงเท่าใดส่วนใหญ่นายช่วยไต๋ก๋งจะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในอัตราส่วนร้อยละ ๑.๕-๒ ของจำนวนเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

(๒) นายท้ายเรือ (ประมง) อัตราค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่นายท้ายเรือได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างหรือไต๋ก๋งจะมีอยู่ ๓ ลักษณะ คือ

(๒.๑) มีเงินเดือนประจำและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ซึ่งส่วนมากหรือเกือบทั้งหมดผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับ คือเงินส่วนแบ่งรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้วแต่บางรายอาจมีเงินเพิ่มพิเศษจากเงินส่วนแบ่งกำไรหรือเงินรายได้ที่เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างได้รับเกินกว่าที่คาดหมายไว้อีกส่วนหนึ่ง เงินส่วนแบ่งรายได้ที่นายท้ายเรือได้รับเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนจะอยู่ในช่วงอัตราส่วนต่ำสุดร้อยละ ๐.๕ หรือร้อยละ ๒ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมง ๔-๕ เทียบรวมกัน หลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว และอัตราสูงสุดคือร้อยละ ๒ ของจำนวนเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้ว

(๒.๒) มีเงินเดือนอย่างเดียว นายท้ายเรือบางรายอาจได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นประจำทุกเดือนแม้จะไม่ได้ออกทะเลเพื่อทำการประมง นอกจากเงินเดือนแล้ว นายท้ายเรืออาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากการทำประมงหรือกำไรได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้จากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างอีกด้วย

(๒.๓) มีส่วนแบ่งจากรายได้ที่ได้จากการทำประมงอย่างเดียว จำนวนเงินส่วนแบ่งที่นายท้ายเรือได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างหรือได้กึ่งนั้น ส่วนมากถ้าเป็นการรับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างจะคำนวณเป็นอัตราส่วนร้อยละของจำนวนเงินรายได้ที่ได้จากการทำประมงภายหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้ว อัตราส่วนแบ่งที่นายท้ายเรือได้รับต่ำสุดคือร้อยละ ๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมด และสูงสุดคือร้อยละ ๒ ของจำนวนเงินรายได้ดังกล่าว ถ้าเป็นการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนจากได้กึ่งเรือ จำนวนเงินค่าจ้างก็จะเป็นไปตามที่ตกลงกันไว้ก่อนออกทำการประมง หรือประมาณ ๑.๕-๒ ส่วนของจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ได้กึ่งได้รับจากการทำประมงในเที่ยวนั้น ๆ นอกจากเงินส่วนแบ่งจากรายได้แล้ว นายท้ายเรือบางลำอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากส่วนแบ่งของจำนวนเงินรายได้ส่วนที่เกินจากจำนวนเงินรายได้ที่กำหนดไว้หรือคาดว่าจะได้รับก่อนออกทำการประมงอีกด้วย จำนวนเงินค่าจ้างและหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่นายท้ายเรือจะได้รับมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ เครื่องมือประมง ขนาดเรือประมง และการเจรจาต่อรองของนายท้ายเรือกับเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างและได้กึ่งเรือด้วย

เรือประมงบางลำจะมีผู้ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยนายท้ายเรือด้วย อัตราค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ช่วยนายท้ายเรือได้รับก็มีลักษณะและรูปแบบเช่นเดียวกับที่นายท้ายเรือได้รับ จะแตกต่างกันที่จำนวนเงินและอัตราส่วนแบ่งของรายได้ที่ผู้ช่วย

นายท้ายเรือได้รับน้อยกว่านายท้ายเรือ คือ รับเงินเดือนอย่างเดียว ส่วนผู้ที่ได้ส่วนแบ่งจากเงินรายได้ขอยกอย่างเดียวได้รับส่วนแบ่งในอัตราร้อยละ ๑-๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้ภายหลังการหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้ว นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ได้รับเงินเดือนและส่วนแบ่งจากรายได้อีก และได้รับเงินเพิ่มจากส่วนแบ่งรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้วในอัตราร้อยละ ๐.๒ และสูงสุดคือร้อยละ ๑.๕ หรือร้อยละ ๑ ของจำนวนเงินรายได้รวมจากการทำประมง ๔-๕ เทียบที่หักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้ว

(๓) ช่างเครื่องยนต์ (ประจำเรือประมงทะเล) อัตราค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างหรือได้ก่งมี ๓ แบบ คือ

(๓.๑) แบบมีเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ซึ่งส่วนมากของผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพิ่มจากเงินเดือนคือ เงินส่วนแบ่งจากรายได้ในการจำหน่ายสัตว์น้ำที่จับมาได้ทั้งหมดหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว เงินเพิ่มพิเศษที่ได้จากส่วนแบ่งผลกำไรหรือรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว จะได้ในอัตราร้อยละ ๑.๐ และสูงสุดร้อยละ ๒.๐ ของจำนวนเงินรายได้จากการจำหน่ายสัตว์น้ำที่จับได้หลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว ช่างเครื่องบางรายอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษนี้เป็นจำนวนที่แน่นอนโดยไม่คำนึงถึงรายได้จากการจำหน่ายสัตว์น้ำที่จับได้เลย

(๓.๒) แบบมีเงินเดือนอย่างเดียว ช่างเครื่องยนต์บางลำอาจได้รับเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน แต่บางลำหรือบางรายจะได้รับเงินเดือนเฉพาะเดือนที่มีการนำเรือประมงออกไปทำการประมงในทะเลเท่านั้น และช่างเครื่องยนต์บางรายอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากเจ้าของเรือประมงอีกจำนวนหนึ่งด้วย ทั้งนี้ แล้วแต่ความพอใจของเจ้าของเรือ

(๓.๓) แบบมีส่วนแบ่งจากเงินรายได้การทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้วอย่างเดียว อัตราส่วนแบ่งที่ช่างเครื่องยนต์ได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างต่ำสุด คือ ร้อยละ ๐.๗ หรือประมาณร้อยละ ๓.๐ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมง ๔-๕ เทียบรวมกันหลังหักค่าใช้จ่ายแล้วสูงสุดคือร้อยละ ๑.๕ ส่วน อัตราส่วนแบ่งที่ได้รับในกรณีที่ได้ก่งเรือเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนให้ ช่างเครื่องยนต์จะได้รับส่วนแบ่งในอัตรา ๑.๕-๒ ส่วนของจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ได้ก่งได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างให้ทำการประมง นอกจากนี้เงินส่วนแบ่งนี้แล้ว ช่างเครื่องยนต์บางรายหรือบางลำอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างด้วย ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์ จะได้รับค่าจ้างใน ๒ รูปแบบคือ แบบมีเงินเดือนอย่างเดียวและแบบมีเงินเดือนกับเงินส่วนแบ่งรายได้การทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

(๔) คนคร้ว (ประจำเรือประมงทะเล) อัตราค่าจ้างและ/หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่คนคร้วได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้าง คือ

(๔.๑) แบบมีเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ อัตราร้อยละของส่วนแบ่งเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว อัตราที่ได้รับต่ำสุดคือร้อยละ ๑.๐ และสูงสุดคือร้อยละ ๒.๐ ของจำนวนเงินรายได้จากการจำหน่ายสัตว์น้ำที่จับได้ทั้งหมด ภายหลังจากการหักค่าใช้จ่ายในการออกทำประมงแล้ว

(๔.๒) แบบมีเงินเดือนอย่างเดียว

(๔.๓) แบบมีส่วนแบ่งเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว อย่างเดียว จำนวนเงินส่วนแบ่งรายได้ฯที่คนคร้วได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างจะอยู่ใน อัตราร้อยละ ๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้ว ในกรณีที่ไต้ก๋งเรือประมงทะเลเป็นผู้ว่าจ้างคนคร้ว คนคร้วจะได้รับส่วนแบ่งจากจำนวนเงินรายได้ที่ไต้ก๋งเรือประมงทะเลได้รับจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างในอัตราส่วนแบ่งเท่ากับ หนึ่งส่วนของจำนวนเงินที่ไต้ก๋งแบ่งให้กับลูกจ้างในเรือทั้งหมด

นอกจากเงินค่าจ้างและ/หรือผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวแล้ว คนคร้ว บางรายยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างด้วย เงินเพิ่มพิเศษที่ให้นี้ มีจำนวนไม่แน่นอนและก็ได้ให้เป็นประจำทุกเที่ยวหรือทุกเดือน

(๕) หัวหน้าคนอวน อัตราค่าจ้างและ/หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมี ลักษณะใหญ่ ๆ ๓ แบบ คือ

(๕.๑) แบบมีเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพิ่มจากเงินเดือน คือ เงินส่วนแบ่งจากรายได้ในการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว อัตราต่ำสุดประมาณร้อยละ ๐.๔ หรือร้อยละ ๒ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมง ๔-๕ เที่ยว รวมกันหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้ว และสูงสุดประมาณ ร้อยละ ๒.๐ ของจำนวนเงินรายได้ที่ได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

(๕.๒) แบบมีเงินเดือนอย่างเดียว

(๕.๓) แบบมีส่วนแบ่งจากเงินรายได้การทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว เพียงอย่างเดียว จะอยู่ในเกณฑ์ประมาณร้อยละ ๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้ว

(๖) ลูกเรือประมงอัตราค่าจ้างและ/หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกเรือประมงได้รับมีลักษณะรูปแบบใหญ่ ๆ ๓ แบบ คือ

(๖.๑) แบบมีเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ คือ เงินส่วนแบ่งจากรายได้การทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว ต่ำสุดประมาณร้อยละ ๐.๒ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว หรือประมาณร้อยละ ๑.๐ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมง ๔-๕ เทียบรวมกันหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดออกแล้ว อัตราส่วนแบ่งรายได้สูงสุดที่ลูกเรือประมงได้รับคือร้อยละ ๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

(๖.๒) แบบมีเงินเดือนอย่างเดียว

(๖.๓) แบบมีส่วนแบ่งจากเงินรายได้การทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้วอย่างเดียว อัตราส่วนแบ่งรายได้ที่ลูกเรือได้รับต่ำสุดไม่สามารถระบุได้ชัดเจนนัก อัตราส่วนโดยทั่วไปได้รับจะอยู่ในช่วงร้อยละ ๑.๐ - ๑.๕ ของจำนวนเงินรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว

ในกรณีที่ไต้ก๋งเป็นผู้รับเงินส่วนแบ่งรายได้จากการทำประมงหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้ว ทั้งหมดจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้าง ไต้ก๋งจะแบ่งเงินจากรายได้ที่ตนได้รับมานั้นให้แก่ลูกเรือคนละ ๑ ส่วน (การคำนวณเงินส่วนแบ่งวิธีนี้จะใช้จำนวนคนทำงานบนเรือประมงบวกด้วยจำนวนส่วนที่เกินจำนวนคนแล้วนำไปหารจำนวนเงินรายได้ที่ไต้ก๋งรับมาทั้งหมด ได้จำนวนเงินเท่าใดนำมาแบ่งกันตามอัตราส่วนที่กำหนดหรือตกลงกันได้ คือ ไต้ก๋งได้รับ ๒-๓ ส่วน ช่างเครื่องยนต์และนายท้ายเรือได้รับ ๑.๕-๒ ส่วน คนครัวและลูกเรือคนละ ๑ ส่วน)

ลูกเรือประมงทะเลบางรายอาจได้รับเงินพิเศษจากเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างด้วย โดยเฉพาะในกรณีที่เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างสามารถจำหน่ายสัตว์น้ำที่ได้จากการทำประมงนั้นในราคาสูงกว่ากำหนดไว้ หรือสามารถจับสัตว์น้ำได้มากกว่าปริมาณที่กำหนดไว้ จำนวนเงินที่เจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้างให้เป็นกรณีพิเศษนี้ก็ไม่สูงมากนัก (ประมาณ ๑๐๐ ถึง ๒๐๐ บาท) และก็ไม่ได้กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติเสมอไป ขึ้นอยู่กับความพอใจของเจ้าของเรือหรือผู้ว่าจ้าง บางรายก็คิดคำนวณเป็นเที่ยว ๆ ไป

๓.๓.๔ ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ บัญญัติให้ดังนี้

ข้อ ๙ ในกรณีที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี^{๔๐}

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของเงินที่ค้างจ่ายเฉพาะเงิน ๒ ประเภทเท่านั้น คือ ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ไม่รวมถึงเงินอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ ค่าล่วงเวลา เงินประกัน ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น ดังนั้นการปรับบทกฎหมายกรณีนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดจึงต้องปรับบทกฎหมายตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคหนึ่ง ในเรื่องนี้ได้คำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

^{๔๐} ข้อ ๙ ของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

เรื่อง ดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุด งานประมงทะเล ตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐)

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีบริษัท โอเชียนเวลธ์มารีน จำกัด จำเลยที่ ๑ บริษัท โอเชียนเวลธ์กรุ๊ป จำกัด จำเลยที่ ๒ และนางสาวอุมาดาห์ จ่านงเขตต์ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และ ๒ ว่า จำเลยที่ ๑ และ ๒ เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน ประกอบกิจการประมงและธุรกิจประมงทั้งในและต่างประเทศ จำเลยที่ ๑ ได้รับอนุญาตให้ทำการประมงในเขตน่านน้ำประเทศโซมาเลีย โดยได้นำเรือ ๒ ลำชื่อภูตินาวิ ๑ และเรือภูตินาวิ ๔ ออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร (ประเทศโซมาเลีย) ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ นายหน้าหรือตัวแทนของจำเลยหลอกลวงโจทก์กับพวกไปทำงานเป็นลูกจ้างในเรือทั้งสองลำ โจทก์กับพวกออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร ซึ่งสภาพการจ้างและการทำงานบนเรือประมงโจทก์ทั้งสิบหกคนต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๑ โจทก์ทั้ง ๑๖ คน เดินทางถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ โจทก์จึงฟ้องจำเลยทั้งสามในคดีนี้ให้ร่วมกับรับผิดชอบในเงินต่างๆ ดังนี้ (๑) ค่าจ้างระหว่างวันที่ ๓ มีนาคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ (๒) ค่าทำงานในวันหยุด ๘ วัน ฯลฯ (๓) ดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันผิดนัดของเงินต่างๆ ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่านายจ้างกับลูกจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนและมีเงื่อนไขเรื่องตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ด้วย คดีนี้ลูกจ้างทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดเกือบ ๒ เดือนเต็ม ลูกจ้างจึงทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ๘ วัน ดังนั้นเมื่อนายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างหยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ตกลงกัน นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามที่ลูกจ้างฟ้อง จึงพิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้างให้โจทก์กับพวก ตั้งแต่ ๓,๕๐๐ บาท - ๑๗,๐๐๐ บาท และค่าทำงานในวันหยุดจำนวน ๘ วัน เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ จึงต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันผิดนัด จนกว่าจะชำระเสร็จตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙

๓.๓.๕ เงินเพิ่มกรณีนายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด

สำหรับเงินเพิ่มที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันควรในงานประมงทะเลได้กำหนดอัตราไว้แตกต่างจากมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๙ วรรคสอง

“ในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่ายให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

ส่วนการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคสอง บัญญัติให้ดังนี้

“ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

ดังนั้นเมื่อนายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันสมควร นายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างเพียงร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา ๗ วัน ไม่อาจนำมาตรา ๙ วรรคสอง ที่ใช้บังคับกับการจ้างแรงงานทั่วไปมาบังคับใช้ได้

สรุป ความรับผิดของนายจ้างในเงินเพิ่ม

(๑) นายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุอันสมควร

(๒) เงินที่นายจ้างค้างจ่ายต้องเป็นเงินค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น ไม่รวมถึงเงินอื่นด้วย

(๓) เสียเงินเพิ่มเพียงร้อยละ ๕ ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

เรื่อง งานประมงทะเลตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) ต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ทุกกระยะ ๗ วัน

จำเลยที่ ๑ ที่ ๒ เป็นบริษัทในเครือประกอบกิจการประมงและธุรกิจประมง ทั้งในและต่างประเทศจำเลยที่ ๓ เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และ ๒ จำเลย ทั้งสามให้เรือภูตินาวิ ๑ และเรือภูตินาวิ ๔ ออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร (ประเทศ โชมมาเลีย) โจทก์ทั้งสิบหก(สัญญาชาติพม่า) ทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๑ เรือทั้งสองลำจอดซ่อม ณ ท่าเรือประเทศ เยเมน จำเลยไม่ดำเนินการส่งโจทก์กับพวกกลับประเทศไทย หนังสือคนประจำเรือที่จำเลย ทำให้โจทก์กับพวกเป็นเอกสารปลอม ทำให้โจทก์ถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวที่เรือนจำ จังหวัดสมุทรปราการ ๒ เดือนเศษ จำเลยทั้งสามต้องร่วมกันจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานใน วันหยุด ดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ค่าจ้างระหว่างตกค้างที่ประเทศเยเมนร้อยละ ๕๐ เงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ ทุกกระยะเวลาเจ็ดวัน ค่าเสียหายจากการถูกควบคุมตัวคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว เห็นว่าการทำกิจการประมงของจำเลยมี ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงอยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ พิพากษาให้จำเลยทั้งสาม ร่วมกันจ่าย (๑) ค่าจ้าง พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี (๒) จ่ายเงินกรณีลูกจ้างตกค้าง ในต่างประเทศ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ค่าขออื่นให้ยก ส่วนเงินที่จำเลยจ่ายให้ โจทก์กับพวกไปแล้ว ๓๐๐,๐๐๐ บาทให้นำมาหักชำระค่าดอกเบี่ยก่อนที่เหลือมาหักชำระ ต้นเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยของเงินกรณีตกค้างในต่างประเทศตามลำดับ โจทก์อุทธรณ์

ศาลฎีกาเห็นว่า กรณีเงินเพิ่มนั้นจำเลยทั้งสามไม่จ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๕๑ แก่โจทก์ทั้งสิบหกจนกระทั่งโจทก์ต้องฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ในการจ้างงานจำเลยย่อมทราบดีว่าตนมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน แก่โจทก์ให้ครบถ้วนและถูกต้องตามกำหนดเวลา เมื่อจำเลยไม่จ่ายโดยไม่มีเหตุในการ โต้แย้งหรือมีเหตุอันควรและปล่อยเวลาล่วงเลยมาเกือบ ๒ ปี จึงเป็นกรณีจงใจผิดนัดโดย ปราศจากเหตุอันสมควร ต้องจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ทุกกระยะเวลา ๗ วัน ตามข้อ ๙ วรรคสอง

๓.๔ กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา

การจ้างงานในงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานแตกต่างจากการจ้างแรงงานทั่วไปที่ทำงานอยู่บนบก เนื่องจากลูกจ้างต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานจับสัตว์น้ำอยู่บนเรือประมงเป็นแรมเดือนแรมปี ดังนั้นวันเวลาทำงาน วันหยุด และวันลากฎหมายจึงไม่สามารถกำหนดสภาพการจ้างและการทำงานให้เหมือนกับลูกจ้างที่ทำงานบนบกในงานทั่วไปได้

๓.๔.๑ กำหนดเวลาทำงาน

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันไว้ ซึ่งเมื่อย้อนไปพิจารณาตามกฎหมายเดิมคือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ก็มีได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ เนื่องจากในกิจการประมงทะเลไม่อาจกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันได้อย่างกิจการประเภทอื่นๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากการออกทำงานจับปลากลางทะเลบนเรือประมงไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอน การทำงานต้องพึ่งพาธรรมชาติรวมถึงสภาพดินฟ้าอากาศที่แปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลาในท้องทะเล นายจ้างและลูกจ้างจึงต้องตกลงกำหนดเวลาทำงานกันได้ตามความเหมาะสม รวมถึงกำหนดเวลาพักในระหว่างการทำงานได้ตามความเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เองกฎหมายจึงไม่อาจกำหนดเวลาทำงานปกติต่อวันไว้อย่างชัดเจน ซึ่งบางกรณีลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงจึงอาจถูกใช้แรงงานในการทำงานบนเรือประมงอย่างหนักแทบไม่ได้พักผ่อน ไม่ได้วันหยุด และไม่ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมจนไม่ยอมทำงานต่อ แต่ก็ต้องถูกนายจ้างบังคับใช้แรงงาน จนในที่สุดผู้ใช้แรงงานของไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานประมงทะเลเนื่องจากสภาพการจ้างและการทำงานค่อนข้างหนักและมีปัจจัยเสี่ยงค่อนข้างมาก การใช้แรงงานประมงส่วนใหญ่จึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและหลบหนีเข้าเมืองมา จนนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่กำลังเป็นปัญหาที่ภาครัฐกำลังให้ความสำคัญ

ผู้เขียนเห็นว่ากรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดวันและเวลาทำงานรวมถึงชั่วโมงในการพักระหว่างการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างในงานประมงทะเลถูกนายจ้าง

เอาเปรียบใช้แรงงานอย่างหนักเกินควรโดยได้รับอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากการจ้างงานในงานประมงทะเลไม่อยู่ในบังคับเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงสมควรที่จะปรับปรุงกฎหมายในเรื่องดังกล่าวเพื่อแก้ปัญหาการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงแก้ปัญหาในเรื่องอัตราค่าจ้างน้อยแต่ชั่วโมงทำงานมาก

๓.๔.๒ วันหยุด

วันหยุด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) กำหนดวันหยุดไว้ดังนี้

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามความเหมาะสม เดือนละไม่น้อยกว่าสี่วันโดยจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกสัปดาห์ติดต่อกัน

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๕ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้

นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ตามกฎหมายเดิมคือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ได้กำหนดวันหยุดไว้ ๒ ประเภท ได้แก่วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เท่านั้น ไม่มีวันหยุดตามประเพณี ดังเช่นที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้น นายจ้างในกิจการ

ประมงทะเลไม่จำเป็นที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีวันหยุดตามประเพณี
หน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจัดให้แก่มลูกจ้างมีเพียงวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน
ประจำปี เท่านั้น ดังนี้คือ

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๔) กฎหมาย
กำหนดให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล จัดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้มีวันหยุด
ประจำสัปดาห์เดือนละไม่น้อยกว่าสี่วัน โดยจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์กันเมื่อใด
อย่างไรก็ได้ ตามความเหมาะสมกับการจ้างและการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างนั้น แต่
จะต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นครบถ้วนแล้วเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าสี่วัน จะเป็นวันใด
ก็ได้และจะมีระยะห่างกันนานเท่าใดก็ได้ วันหยุดประจำสัปดาห์ที่กำหนดไว้นี้ นายจ้าง
อาจจะตกลงให้ลูกจ้างเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่การเลื่อนวันหยุด
ประจำสัปดาห์นี้จะต้องอยู่ในระยะเวลาที่ไม่เกินสิบหกสัปดาห์ติดต่อกัน

(๒) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ข้อ ๕) นายจ้าง
ในกิจการประมงทะเลต้องจัดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ที่ทำงานมาครบหนึ่งปีแล้ว
หยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยนายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดวันหยุด
ล่วงหน้าให้ แต่อาจจะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่น
ก็ได้ นั่นหมายความว่า นายจ้างในกิจการประมงทะเลมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดวันหยุด
พักผ่อนประจำปีให้แก่มลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะหยุด รวมแล้วปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกวัน
ทำงาน โดยจะหยุดคราวเดียวกันหกวันทำงาน หรือทีละหนึ่ง สอง สามวันก็ได้
ไม่จำเป็นต้องหยุดคราวเดียวหกวันทำงาน จะหยุดกันคราวละกี่วันทำงานก็ได้ ขอแต่เพียง
ว่ารวมแล้วให้ลูกจ้างได้มีสิทธิหยุดไม่น้อยไปกว่า ๖ วันทำงานต่อปีเท่านั้น

วันหยุดตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามความใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ ดังนี้

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน
โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

หลักการคุ้มครอง

การคุ้มครองเรื่องวันหยุดในงานประมงทะเลตามข้อ ๑๐ นี้ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิในวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง แต่เนื่องจากสภาพการจ้างและการทำงานในงานประมงทะเลต้องทำงานต่อเนื่องติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่าหนึ่งสัปดาห์ จึงมีอาจกำหนดวันหยุดทั้ง ๓ ประเภท ให้แก่ลูกจ้างได้เหมือนการจ้างงานในงานทั่วๆ ไป ดังนั้นจึงรวบยอดวันหยุดทั้งหลายให้นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ตกลงกัน โดยนายจ้างมีหน้าที่เป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามถ้านายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างได้หยุดประจำปีได้ นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐๐ บาท นายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดประจำปีในปีที่ทำงานจำนวน ๒๐ วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างจำนวน ๑๐ วัน เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท หากนายจ้างไม่จ่ายต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙

สรุป วันหยุดในงานประมงทะเล

๑. กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดทั้ง ๓ ประเภท ให้แก่ลูกจ้างซึ่งแตกต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ ซึ่งกำหนดวันหยุดไว้ ๒ ประเภท คือวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

๒. กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วันโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดดังกล่าวต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง

๓.๔.๓ วันลา

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) กำหนดวันลาไว้ดังนี้

ข้อ ๖ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน การลาป่วยเกินสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ในกรณีจำเป็นที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นำความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๓ ทวิ และข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลโดยอนุโลม

สรุปวันลาและสิทธิได้รับค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ได้ดังนี้

(๑) ลาป่วย ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง ถ้าลาป่วยเกิน ๓ วันทำงานติดต่อกันนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ แต่ถ้าไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ก็ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ และถ้านายจ้างได้จัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ก็ให้แพทย์ผู้นั้นเป็นผู้ออกใบรับรองเว้นแต่ในกรณีจำเป็นที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ หมายความว่า ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลที่เจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้มีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงานโดยไม่นับรวมวันหยุดต่างๆ ที่คั่นอยู่ในระหว่างวันลา ได้แก่วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ว่า ๓๐ วันทำงาน มิใช่ ๓๐ วัน ถ้าหากลาป่วยเกิน ๓ วันทำงานติดต่อกัน ลูกจ้างที่ลาป่วยอาจต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งต่อนายจ้าง ถ้านายจ้างต้องการ แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นไม่อาจไปรับการตรวจรักษาจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจรักษา จึงไม่มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อ

นายจ้างก็สามารถที่จะชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจนำใบแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างได้ ซึ่งนายจ้างต้องรับฟัง

(๒) **ลารับราชการทหาร** ลูกจ้างในกิจการประมงในเรื่องการลารับราชการทหารนั้น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ได้กำหนดไว้ในข้อ ๗ เรื่องการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยนำความในข้อ ๓๓ ทวิ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับแก่นายจ้างลูกจ้างในกิจการประมงทะเลโดยอนุโลม จึงทำให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเกิดสิทธิในการลารับราชการทหารได้ เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นๆ ในการจ้างงานทุกๆ ไป ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาดังกล่าวตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ ๖๐ วัน นั่นคือถ้าลูกจ้างในงานประมงทะเลมีความจำเป็นที่จะต้องไปรับราชการทหารตามที่ราชการมีหนังสือเรียกตัวไป ไม่ว่าจะเป็นการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมประการใดประการหนึ่ง อันเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิขอลาไปรับราชการทหารต่อนายจ้างได้ การลารับราชการทหารตามที่กฎหมายกำหนดนี้ หมายถึง การลาไปเมื่อถูกเรียกพลตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยรับราชการทหาร มิได้หมายความรวมถึงการเข้ารับราชการทหารเมื่ออายุครบเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

วันลาตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ ดังนี้

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

หลักการคุ้มครอง

การจ้างงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กำหนดเรื่องการลาไว้เพียงประเภทเดียวคือการลาป่วย เนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานประมงทะเลมีความแตกต่างจากการจ้างงานทั่วไปจึงมีอาจกำหนดวันลาประเภทอื่นๆ ได้ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง สำหรับสิทธิในการลาที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดนั้น มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดวันลาไว้ ๖ ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อคลอดบุตร ซึ่งการลาทั้งหกประเภทนี้ถือเป็นสิทธิพื้นฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติรับรองสิทธิในการลาของลูกจ้างไว้ เพียงแต่เงื่อนไขการได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาอาจแตกต่างกันตามเจตนารมณ์ของการลาแต่ละประเภท สำหรับการลาป่วยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๒ ได้กำหนดสิทธิในการลาป่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยบทบัญญัติดังกล่าวมิได้ค้ำประกันว่าลูกจ้างจะได้ทำงานกับนายจ้างมีระยะเวลาการทำงานมากน้อยเพียงใด หรือเป็นลูกจ้างประเภทใด ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือลูกจ้างทดลองงาน ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตามสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยนั้น เพื่อให้ให้นายจ้างไม่ต้องรับภาระในการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในระหว่างการลาป่วยมากจนเกินไปเนื่องจากการที่ลูกจ้างลาป่วยมิได้ทำงานตอบแทนให้แก่นายจ้างยอมทำให้กิจการของนายจ้างขาดแรงงานในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินไปตามปกติ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕๗ จึงได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาป่วย โดยนายจ้างได้จ่ายเงินค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างครบสามสิบวันทำงาน และลูกจ้างได้ลาป่วยต่อเนื่องซึ่งเกินสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากในช่วงระหว่างการลาป่วยนั้นมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นหรือไม่ เห็นว่าโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีในช่วงการลาป่วย วันหยุดประจำ

สัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเคลื่อนกลับไปในวันลาแล้ว เนื่องจากลูกจ้างไม่อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยต่อเนื่องที่เกินกว่าสามสิบวันทำงาน และวันหยุดต่างๆ ที่แทรกอยู่ในระหว่างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลาทั้งลูกจ้างรายวันและรายเดือน เว้นเสียแต่ว่า นายจ้างได้ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงไว้

ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงนำหลักการพื้นฐานเรื่องสิทธิ การลาป่วยและสิทธิได้รับค่าจ้างที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบัญญัติไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑๑

คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๘๙/๒๕๔๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๙ บัญญัติให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาตินั้น ก็เพื่อให้ลูกจ้างประกอบกิจกรรมสำคัญทางศาสนาหรือตามประเพณีนิยม ซึ่งวันหยุดดังกล่าวล้วนแต่ให้หยุดในระหว่างการทำงานทั้งสิ้น เมื่อลูกจ้างลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ ตลอดมาจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยไม่มีการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงไม่มีวันหยุดตามประเพณีดังกล่าว นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง

ข้อหารื้อ

(๑) หนังสือกองนิติการที่ มท ๑๑๐๖/๐๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๔ กรณีการลาป่วยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๑๒ และข้อ ๓๓ ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง โดยข้อกำหนดนี้ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาป่วยเมื่อไม่สามารถไปทำงานในวันทำงานสำหรับวันหยุดตามประเพณีเป็นวันที่ลูกจ้างได้หยุดอยู่แล้วจึงไม่ต้องใช้สิทธิลาป่วยแต่อย่างใด ดังนั้น ถ้ามีวันหยุดตามประเพณีคร่อมอยู่ในระหว่างวันลาป่วย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันนั้นในรูปค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี แต่ถ้าลูกจ้างลาป่วยเกิน ๓๐ วันทำงานซึ่งเกินสิทธิที่กฎหมายกำหนด หรือกรณีลากิจซึ่งไม่ใช่สิทธิตามกฎหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ

ดุลพินิจของนายจ้างว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันดังกล่าวหรือไม่ โดยไม่ต้องพิจารณาเรื่องค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ทั้งนี้ เพราะโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ ดังนั้น หากมีวันหยุดตามประเพณีในช่วงการลาป่วยหรือลาภักดังกล่าว วันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเลื่อนกลิ้งไปในวันลาแล้ว เนื่องจากลูกจ้างไม่อาจมีวันหยุดตามประเพณีได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

(๒) หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รส ๐๖๐๓/๐๘๕๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๕

ตามมาตรา ๓๒ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงานดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างลาป่วยและได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยครบสามสิบวันแล้วได้ลาป่วยต่อไปอีก ๒ เดือน นั้น หากมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีคร่อมอยู่ในระหว่างวันลาป่วยดังกล่าว วันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีนั้นย่อมเลื่อนกลิ้งไปในวันลาแล้ว ลูกจ้างไม่อาจมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีได้ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดให้มีวันหยุดก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสหยุดในช่วงที่มีการทำงานตามปกติโดยให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพื่อมิให้เดือดร้อนในการดำรงชีพ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันทำงานและวันหยุดต่างๆ ที่แทรกอยู่ในระหว่างนั้นตลอดระยะเวลาที่ลา เว้นเสียแต่ว่านายจ้างได้ตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงไว้

(๓) หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ รง ๐๕๐๔/๐๘๗๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๘

เห็นว่าโดยเจตนารมณ์ของมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วยเพียง ๓๐ วันทำงานเท่านั้น ดังนั้น สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีย่อมได้รับการคุ้มครองในระยะเวลาเช่นเดียวกับสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างวันลาป่วย เมื่อลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยจำนวน ๓๐ วันทำงาน และได้ลาป่วยต่อเนื่องไปอีก ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และ

วันหยุดตามประเพณีภายหลังจากวันลาป่วยพ้นระยะเวลา ๓๐ วันทำงานดังกล่าว โดยอาจถือว่าสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีที่มีภายหลังจากวันลาป่วย ๓๐ วันทำงานนั้นได้เคลื่อนกลับไปในวันลาป่วยของลูกจ้างโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด ทั้งนี้ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จ่าย

๓.๕ การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก

ปัจจุบันการจ้างแรงงานเด็กมีในกิจการประเภทต่างๆ เช่น ในห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร งานบริการต่างๆ ฯลฯ สาเหตุที่เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานเนื่องจากมีเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดการใช้แรงงานเด็กหลายประการ เช่น

(๑) การปฏิวัติอุตสาหกรรม เมื่อมีการเปิดโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น การใช้แรงงานในกระบวนการผลิตจึงต้องใช้แรงงานเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานผู้ใหญ่มีจำนวนจำกัด ความต้องการใช้แรงงานเด็กจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย

(๒) การใช้เครื่องมือเครื่องจักรทันสมัย สำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมีความสะดวกสบายมากขึ้นทำให้หุ่นร่างกายมาก จึงไม่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานผู้ใหญ่ที่มีกำลังกายมาก จึงมีการนำแรงงานเด็กมาใช้ในงานบางประเภทที่ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการ

(๓) การแข่งขันเสรี ภายใต้ระบบทุนนิยมมีการแข่งขันในทางธุรกิจมากขึ้น เมื่อมีการใช้แรงงานมากขึ้นทำให้เกิดการรวมตัวของลูกจ้างเป็นองค์กรด้านแรงงานเพื่อเรียกร้องเจรจาตกลงกับนายจ้างให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างการจ้าง จึงมีการจ้างแรงงานเด็กขึ้นมาเนื่องจากแรงงานเด็กจะไม่ค่อยเรียกร้องอะไรเหมือนแรงงานผู้ใหญ่

(๔) ปัญหาความยากจนและการว่างงาน เมื่อครอบครัวของเด็กมีฐานะยากจน เด็กจึงต้องออกจากโรงเรียนมาช่วยพ่อทำงานและไม่ได้รับการศึกษาต่อ

หลักการคุ้มครองเด็กในระดับสากล

๑. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำของเด็ก
๒. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับประเภทงานที่ให้เด็กทำ/ห้าม
๓. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานของเด็ก
๔. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้เด็ก
๕. ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ/การศึกษา

สำหรับการทำประมงทะเล สภาพการจ้างและการทำงานบนเรือประมงเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยน้อยกว่าการทำงานในบนบก จึงไม่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างเด็กทำงาน เพราะเด็กจะถูกตรากตรำเกินกำลังของตน ทำให้สมรรถภาพทางร่างกายที่บอบบางกว่าแรงงานผู้ใหญ่เกิดกระทบกระเทือนได้ ส่วนความกระทบกระเทือนด้านจิตใจนั้นเกิดขึ้นได้เนื่องจากการทำประมงทะเลต้องอยู่บนเรือประมงเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เด็กต้องอยู่ห่างไกลจากพ่อแม่ ต้องขาดการศึกษา ขาดที่พึ่งพิงในการให้คำปรึกษาหารือ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงต้องบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็กเกี่ยวกับอายุที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้รวมถึงกำหนดงานที่ห้ามเด็กทำงาน

๓.๕.๑ อายุของเด็กที่ทำงานได้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างเด็กทำงานได้ไว้ใน ข้อ ๙ ดังนี้

ข้อ ๙ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง หรือรับเด็กนั้นไว้เพื่อการฝึกงานในเรือประมง

ตามกฎหมายเดิมนั้น การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานในกิจการประมงทะเลจะต้องมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) เด็กที่ทำงานต้องอายุ ๑๖ ปี ขึ้นไป

(๒) ต้องได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็กให้เด็กทำงานในงานประมงทะเลได้

(๓) นายจ้างสามารถรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี เพื่อการฝึกงานในเรือประมงได้ แต่ไม่ใช่เพื่อการจ้างแรงงานในงานประมงทะเล

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเรื่องอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างแรงงานเด็กได้ ในข้อ ๔ ซึ่งแตกต่างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ดังนี้

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นด้วย หรือบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ

ตามกฎหมายปัจจุบัน การจ้างแรงงานเด็กที่ทำงานในกิจการประมงทะเลจะต้องมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) เด็กที่ทำงานต้องอายุ ๑๖ ปี ขึ้นไป สามารถทำงานได้โดยลำพังโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็ก

(๒) กรณีเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี เด็กสามารถทำงานได้ หากบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กทำงานอยู่ในเรือประมงนั้น

(๓) กรณีเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี เด็กสามารถทำงานได้ หากบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กให้ความยินยอมเป็นหนังสือ

ผู้เขียนเห็นว่า การจ้างแรงงานเด็กในงานประมงทะเลตามกฎหมายปัจจุบันเกี่ยวกับเงื่อนไขอายุขั้นต่ำในการจ้างงานยังไม่สอดคล้องกับระดับสากล เนื่องจากสภาพการจ้างและการทำงานในเรือประมงต้องใช้กำลังร่างกายมากและเป็นงานที่หนักไม่สมควรให้เด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงาน เนื่องจากนำไปสู่ปัญหาการบังคับใช้แรงงานได้ และเด็กมักจะถูกกดค่าจ้างให้ต่ำกว่าผู้ใหญ่ เนื่องจากนายจ้างเห็นว่าเด็กมีอำนาจต่อรองน้อยกว่าผู้ใหญ่ ประกอบกับประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่นำมาใช้บังคับกับการจ้างงานในงานประมงทะเล จึงสมควรปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสม

๓.๕.๒ งานที่ห้ามลูกจ้างเด็กทำงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) กำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างเด็กทำงานได้ไว้ใน ข้อ ๑๐ และ ข้อ ๑๑ ดังนี้

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แยก หรือทวนของที่มีน้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารอันตรายหรือสารมีพิษ เช่น แอมโมเนีย ฟรีออน

(๓) งานที่ทำใต้น้ำ

(๔) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ซึ่งได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายตามวรรคหนึ่งจากสถาบันที่ทางราชการรับรอง

นอกจากการกำหนดห้ามนายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี เป็นลูกจ้างดังกล่าวแล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมนั้นยังห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่าง ๆ ตามข้อ ๑๑ (๑) - (๔) ได้แก่ งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารอันตรายหรือสารมีพิษ งานที่ทำใต้น้ำ งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย เว้นเสียแต่ว่าเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ผู้นั้น ได้เคยรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายดังกล่าวมาแล้วจากสถาบันที่ทางราชการรับรอง นายจ้างจึงจะสามารถรับเด็กนั้นเข้าทำงานในงานประมงทะเลได้

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้กำหนดเรื่องงานที่ห้ามเด็กทำงานในงานประมงทะเลไว้เหมือนเช่นกฎหมายเดิม เนื่องจากตามกฎกระทรวงข้อ ๑ มิได้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๔ เรื่อง การใช้แรงงานเด็ก มาบังคับใช้ ดังนั้นแม้นายจ้างจะใช้เด็กทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของเด็กได้ก็ตามแต่นายจ้างต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสุขภาพของเด็กด้วย

๓.๖ สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลนั้น นอกจากจะกำหนดไว้ในเรื่องห้ามลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างแล้ว ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ยังได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้อีก ดังนี้

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทูนของที่มีน้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือได้ และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มี

(๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ

(๒) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(๓) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓

สรุปได้ดังนี้

๑. ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทูนของที่มีน้ำหนักเกิน ๕๕ กิโลกรัม

๒. นายจ้างจะต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง เพื่อแสดงว่าลูกจ้างมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือประมงทะเลได้ และนายจ้างมีหน้าที่ต้องเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจร่างกายลูกจ้างด้วย

๓. นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ มีปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานให้ลูกจ้างสวมใส่ หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน โดยนายจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้กำหนดเรื่องงานที่ห้ามเด็กทำงานในงานประมงทะเลไว้เหมือนเช่นกฎหมายเดิม เนื่องจากตามกฎกระทรวงข้อ ๑ มิได้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๗ เรื่อง สวัสดิการ มาบังคับใช้ แต่ในส่วนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑ ได้กำหนดให้นำหมวด ๘ เรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึง มาตรา ๑๐๗ มาบังคับใช้ด้วย ดังนั้นนายจ้างในงานประมงทะเลจึงมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยด้วย ซึ่งมีกฎหมายลำดับรองที่ออกตามมาตรา ๑๐๓ หลายฉบับ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายในหมวด ๘ ได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ และได้มีการออกพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาบังคับใช้แทนซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

๓.๗ การควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร

การทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ไม่มีกฎหมายกำหนดว่าจะต้องทำเป็นหนังสือหรือจะต้องมีรูปแบบอย่างไร ดังนั้น จะทำสัญญากันไว้เป็นหนังสือหรือไม่ก็ได้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ได้มีการจัดทำสัญญาจ้างกันเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาได้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาแล้วก็ไม่มีเอกสารหลักฐานใดๆ จะมายืนยันความถูกต้องในเรื่องความสัมพันธ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ และแม้เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ทางราชการจำเป็นต้องทราบรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เพื่อตรวจสอบหรือให้ความช่วยเหลือ ก็ไม่อาจทราบได้เพราะปราศจากเอกสารหลักฐาน จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดทำเอกสารที่สำคัญเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย เว้นแต่มีการร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแม้จะพ้นเวลา ๒ ปีแล้ว ก็จะต้องเก็บเอกสารดังต่อไปนี้ไว้ก่อนจนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด

๓.๗.๑ ทะเบียนลูกจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างไว้ โดยกำหนดไว้ในข้อ ๑๘ ดังนี้

ข้อ ๑๘ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ พร้อมทั้งให้จัดส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสาร ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด

- (๕) ภูมิสำเนาตามที่ปรากฏในทะเบียนราษฎร
- (๖) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๗) วันที่เริ่มจ้าง
- (๘) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๙) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๑๐) วันสิ้นสุดของการจ้าง
- (๑๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการหรือเอกสารในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุป

ตามกฎหมายเดิมกำหนดให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลจะต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจดูได้ นอกจากนั้นนายจ้างยังต้องส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างดังกล่าวให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน ซึ่งรายละเอียดของทะเบียนลูกจ้างที่ถูกต้องนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำขึ้นให้มีรายละเอียดที่สำคัญอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสารต่างๆ ได้แก่ ชื่อ ชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วัน เดือน ปี เกิด วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล อัตราค่าจ้าง เป็นต้น และถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงรายการหรือเอกสาร นายจ้างจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งในกรณีที่การจ้างงานของลูกจ้างแต่ละรายสิ้นสุดลง ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเรื่องทะเบียนลูกจ้างไว้ใน ข้อ ๕ ดังนี้

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบ คร.๑ ท้ายกฎกระทรวงนี้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่สิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุป

(๑) กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบันได้กำหนดให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลจะต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจดูได้ นอกจากนั้นนายจ้างยังต้องส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างดังกล่าวให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

(๒) รายละเอียดของทะเบียนลูกจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำตามแบบที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ตามแบบ คร.๑

(๓) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

(๔) ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันที่สิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

๓.๗.๒ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง โดยกำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ดังนี้

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสารดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๓) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) ลายมือชื่อรับเงินของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากลูกจ้าง
- (๕) หนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง

ให้นำข้อ ๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเรื่องการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ในข้อ ๖ ดังนี้

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล
- (๓) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

สรุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบันได้กำหนดให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลจะต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจสอบซึ่งต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) รายการในเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดอย่างน้อยต้องมีรายการ ชื่อตัวและชื่อสกุล ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ประโยชน์อย่างอื่น เป็นต้น

(๒) เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารด้วย

(๓) ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวด้วย

๓.๗.๓ การจัดเก็บเอกสาร

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเมื่อมีคดีความเกิดขึ้น โดยกำหนดไว้ในข้อ ๒๐ ดังนี้

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกขว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือมีข้อพิพาท แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แม้จะพ้นเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและทะเบียนการจ่ายค่าจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเรื่องการเก็บเอกสารไว้ในข้อ ๗ ดังนี้

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

สรุป

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบันได้กำหนดให้นายจ้าง ในกิจการประมงทะเลจะต้องจัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงาน ในวันหยุดเมื่อเกิดกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง หรือมี ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีไม่ว่าจะอยู่ใน ชั้นศาลไหนก็ตาม ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

จากการควบคุมเกี่ยวกับเอกสารที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการไม่ว่าจะเป็น เอกสารทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการ จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดเก็บ เอกสาร เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการฟ้องร้องคดีกันในภายหลัง โดยลูกจ้างจะได้ทราบอัตรา ค่าจ้างของตนและค่าจ้างรวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ตนได้รับในแต่ละเดือนว่ามีจำนวน เท่าใด นายจ้างหักอะไรบ้าง จะได้ป้องกันมิให้เกิดพิพาทด้านแรงงานขึ้นภายหลังได้

คำพิพากษาศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๘๘/๒๕๕๔ เรื่อง สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๓๘ คน เป็นโจทก์ ฟ้องคดีนายจ้างคนไทยทั้งหมด ๕ ราย (จำเลยที่ ๑ - จำเลยที่ ๕) ว่าจำเลยทั้งห้าจ้างโจทก์ กับพวกเป็นลูกจ้างประจำเรือประมงในการออกหาปลาที่น่านน้ำประเทศอินโดนีเซียโดยไม่ มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ขณะเรืออยู่ในน่านน้ำดังกล่าวใบอนุญาตหาปลาของ จำเลยทั้ง ๕ ลื่นอายุลง จำเลยทั้ง ๕ ไม่ได้สั่งการให้นำเรือกลับทันทีแต่กลับจอดเรือไว้ใน น่านน้ำอยู่นานโดยไม่ส่งอาหารไปให้อย่างเพียงพอ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายทางด้าน ร่างกาย จิตใจอนามัย ต่อมาจำเลยทั้ง ๕ เลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็น ธรรม โจทก์กับพวกจึงฟ้องคดีนี้ให้จำเลยทั้งห้า จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย เงินโบนัสหรือ เงินเปอร์เซ็นต์จากการขาย ค่าทำงานในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน และให้จำเลยทั้งห้าออกหนังสือรับรองการทำงานที่ถูกต้องรวมทั้งส่งคืนหนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book)

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า(๑) เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและค่าจ้างค้างจ่ายไม่ถูกต้องที่จำเลยโต้แย้งนั้น ซึ่งทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยทั้งห้าให้การปฏิเสธเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของลูกจ้างไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในหมวด ๙ ว่าด้วยการควบคุมกฎหมายกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวลูกจ้างโดยเฉพาะชื่อสกุล ตำแหน่ง อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายแก่ลูกจ้าง และเก็บไว้พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และนายจ้างต้องจัดให้มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น โดยอย่างน้อยต้องมีวัน เวลาทำงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างและเงินตอบแทนอื่นนายจ้างต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสาร ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๐๘,๑๑๒,๑๑๓ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นนายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จัดเก็บและแสดงข้อมูลเพื่อแสดงว่า ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด และเมื่อมีการเบิกเงินค่าจ้างแต่ละครั้ง นายจ้างต้องทำหลักฐานให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลงชื่อไว้ทุกครั้ง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงหลักฐานหรือแสดงหลักฐานได้ไม่สมบูรณ์ เมื่อมีข้อสงสัยฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะนายจ้างมีหน้าที่ทำเอกสารโดยตรง

คดีนี้จำเลยทั้งห้า ถือประเพณีปฏิบัติให้ไตเรือกำหนดค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนแล้วให้เจ้าของเรือพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีการคิดบัญชี แต่ไม่มีการทำเป็นเอกสาร และไม่มีการแจ้งให้ลูกเรือทราบก่อนว่าแต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าใด การที่นายจ้างไม่แจ้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาอันสมควรและทำเป็นหลักฐานเพื่อให้ นายจ้างลูกจ้างทราบเพื่อโต้แย้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงได้ นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้นในภายหลังแล้วยังถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติให้ครบถ้วนในหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คดีนี้จำเลยทั้งห้าได้มอบให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างอยู่แล้วเพราะไม่มีโอกาสได้เห็นและควบคุมการทำงานของลูกเรือด้วยตนเอง โดยไตเรือกำหนดค่าตอบแทนโดยประมาณแล้วแจ้งให้ลูกเรือแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้า

ทำงาน หลังจากออกเรือแล้ว ๒ เที้ยว จึงกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกเรือทราบ จึงเป็นหน้าที่ของไตเรือต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกเรือทราบแทนนายจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้ตัดสินใจว่าจะทำงานให้นายจ้างต่อไปหรือไม่ การที่จำเลยทั้งห้าจะมากำหนดอัตราค่าจ้างภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่ง โดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือ เท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑

๓.๘ การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศ

การทำงานในงานประมงทะเล สภาพการทำงานต้องออกไปจับสัตว์น้ำกลางทะเลซึ่งอาจเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้เสมอจากภัยธรรมชาติ เช่น พายุ แผ่นดินไหว รวมถึงความเสียหายจากเรือชำรุดจนไม่สามารถประกอบกิจการประมงได้ตามปกติ ลูกจ้างจึงอาจต้องติดอยู่กับเรือประมงเป็นระยะเวลาช้านาน หรือกรณีที่มีการออกจับปลานอกน่านน้ำไทยและใบอนุญาตหมดโดยประเทศนั้นและใบอนุญาตหมดโดยประเทศนั้นไม่ต่อสัญญาให้ ทำให้เรือประมงไม่สามารถทำประมงได้ เมื่อนายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำงานได้ตามปกติ ลูกจ้างย่อมได้รับความเดือดร้อนไม่มีรายได้ กฎหมายจึงกำหนดการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวไว้เพื่อให้ลูกจ้างไม่สูญเสียรายได้แต่ในขณะเดียวกันเพื่อมิให้เป็นภาระหน้าที่แก่นายจ้างเกินควรจึงได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานได้ตามปกติ และในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ได้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศและในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้ ดังนี้

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

(๒) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ค่าจ้างในวันทำงานตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยจากการทำงานสามเที่ยวสุดท้าย

หลักเกณฑ์การคุ้มครองดังนี้

(๑) ตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างมอบหมายงานให้ การที่นายจ้างไม่มอบหมายงาน

ให้แก่ลูกจ้างนั้น หากเป็นความผิดของนายจ้างเอง โดยหลักการแล้วลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน แต่สำหรับการจ้างงานในงานประมงนี้กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ นายจ้างต้องจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงาน

(๒) กรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล อาจเป็นเพราะเรือชำรุดเสียหายไม่อาจทำประมงได้ นายจ้างต้องจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงาน

(๓) สำหรับค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยจากการทำงานสามเที่ยวสุดท้าย

การคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐

กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ดังนี้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดยนายจ้างแสดงเจตนานำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

หลักเกณฑ์การคุ้มครองดังนี้

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลปัจจุบันได้กำหนดการคุ้มครองไว้เพียงกรณีเดียวเกี่ยวกับกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งแตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงฉบับเดิมนอกจากนั้นยังได้มีข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหากได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งมีหลักการคุ้มครองดังนี้

(๑) เป็นกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังนั้น หากลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศอันมิใช่เกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้างก็ไม่เข้าหลักเกณฑ์นี้ สำหรับการตกค้างนั้น จะตกค้างอยู่ที่ไหนก็ได้ขอให้ เป็น ต่างประเทศ แม้จะเป็นประเทศที่ลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ก็ตาม ซึ่งเป็นการบัญญัติกฎหมาย ที่แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายฉบับเดิม การตกค้างในต่างประเทศอาจ เป็นได้หลายกรณี เช่น ลูกจ้างมาจากกัมพูชา แต่ลูกจ้างตกค้างอยู่ริมฝั่งพม่าเนื่องจาก เรือชำรุดต้องซ่อมแซมอยู่แรมเดือน ก็ต้องถือว่าลูกจ้างตกค้างอยู่ต่างประเทศ หรือกรณี ที่เรือเกิดภัยธรรมชาติ ทำให้ลูกจ้างตกค้างอยู่ไม่ได้ทำงานนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินตกค้างอยู่ ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

(๒) อัตราเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐๐ บาท ติดค้างอยู่ที่ท่าเรือของประเทศเยเมนจำนวน ๖ เดือน นายจ้างต้องจ่ายเงินระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างดังกล่าวจำนวนวันละ ๒๐๐ บาท ตลอด ระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

(๓) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ตกค้างอยู่ต่างประเทศ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อ ตอบการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้ใน วันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายคุ้มครองกำหนด ดังนั้นเงินดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้างตาม นิยามของงานประมงทะเล

(๔) เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างที่ตกค้างในต่างประเทศ มีหลักการคล้ายกับเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในกรณีมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่ง เหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัยตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่นายจ้าง ไม่ให้ลูกจ้างทำงาน เนื่องจากลักษณะการจ่ายเงินดังกล่าว เป็นหลักการคุ้มครองแรงงาน ที่บัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตน หรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ชั่วคราว และในทางกลับกันยังให้ความ คุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาทางการดำเนินกิจการหรือ วิกฤตการณ์จนจำเป็นต้องหยุดกิจการประมงชั่วคราวด้วย

(๕) นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ โดยนายจ้างต้องแสดงเจตนาว่าลูกจ้างทั้งหมดที่ตกค้าง กลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

เรื่อง กรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศมิใช่ค่าจ้าง

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีบริษัท นายจ้างให้จ่ายเงินต่างๆ และให้รับผิดชอบจ่ายเงินระหว่างตกค้างอยู่ในประเทศเยเมนร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๑ เดือน ๑๔ วัน พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วจึงมีคำพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างตกค้างที่ประเทศเยเมน พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี แต่ไม่สั่งเงินเพิ่ม เนื่องจากไม่มีบทกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มกรณีผิดนัดไว้ ลูกจ้างอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๙ วรรคหนึ่งและวรรคสอง กำหนดว่าถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี และถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันควร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของค่าจ้างที่ค้างชำระทุกระยะเวลา ๗ วัน ดังนั้นเงินค้างชำระที่จะต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มต้องเป็นเงินค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น แต่เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเป็นเงินที่จ่ายเพราะลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากทำงานให้แก่นายจ้างตามข้อ ๑๒ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือตอบแทนการทำงานในวันหยุด จึงมิใช่ค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดที่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากเงินดังกล่าวตามข้อ ๙ อุทธรณ์ข้อนี้ของลูกจ้างฟังไม่ขึ้น

๓.๙ การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา

สำหรับการทำงานในงานประมงทะเล ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจนต้องใช้แรงงานในการทำงานให้แก่นายจ้าง บางครั้งในระหว่างการทำงานออกจับปลา กลางทะเลนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงจ่ายเงินให้แก่ญาติพี่น้องที่อยู่ที่บ้าน ลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นหากเรือเกิดอับปางหรือชำรุดเสียหาย ลูกจ้างต้องหาทางกลับบ้านเองซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก หากเรือเกิดตกค้างอยู่ต่างประเทศนานหรืออับปางอยู่กลางทะเล สิ่งปรารถนาสูงสุดของลูกจ้างคือทำงานอย่างปลอดภัยและเดินทางกลับบ้านอย่างสวัสดิภาพพร้อมเงินก้อนโตเพื่อนำมาจุนเจือครอบครัว กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลจึงบัญญัติหลักการคุ้มครองให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนาอย่างปลอดภัยโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๓๕ (กฎหมายเดิม) ได้กำหนดหน้าที่ดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา ดังนี้

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง หรือกลับสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นตามที่ได้ตกลงกันในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้งานได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่น อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๕) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

การคุ้มครองตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐

กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ดังนี้
ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของ
ลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง
- (๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- (๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลง
เงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม
- (๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่
สถานที่ทำสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์การคุ้มครองมีรายละเอียดดังนี้

กรณีที่มีเหตุการณ์ต่างๆ ภัยธรรมชาติ หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับสัญญา อันเป็นเหตุ
ให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานประมงทะเลได้อีกต่อไป กฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดการ
หรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีเรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้จนสิ้นเชิง ซึ่งอาจเกิดจากคลื่นยักษ์
หรือพายุซัดถล่มเรืออย่างแรงจนพัง หรือสภาพของเรือที่ใช้มานานจนไม่สามารถทำงาน
ประมงต่อได้
- (๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากงาน
ประมงทะเลเป็นงานที่หนักและสภาพความเป็นอยู่บนเรือไม่เอื้อประโยชน์ให้ลูกจ้างอยู่สุข
สบายมากนักเมื่อเทียบกับการทำงานบนบก ลูกจ้างอาจต้องทำงานตรากตรำกลางแดด
กลางฝนอยู่แรมเดือนแรมปีจนเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือประสบ
อันตรายจากการทำงานในเรือประมง ซึ่งการรักษาพยาบาลในเรือประมงอาจไม่มีปัจจัย
ที่เอื้ออำนวยให้กับลูกจ้างได้ดีเท่ากับการได้รับการรักษาพยาบาลจากแพทย์ ดังนั้นเมื่อ
ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และต้องการกลับภูมิลำเนา
นายจ้างต้องรับผิดชอบการจัดการและออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของ
ลูกจ้าง

คำว่าประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

คำว่าเจ็บป่วย หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

(๓) ในกรณีที่นายจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ต่อมามีเหตุขัดข้องทำให้ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาได้ นายจ้างต้องดำเนินการจัดการและออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง

(๔) ในกรณีที่นายจ้างได้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลำพังซึ่งลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย ย่อมถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงาน เช่น นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง หรือตกลงอัตราค่าจ้างโดยไม่มีข้อตกลงหักค่าใช้จ่ายอื่นๆ ภายหลังจากลูกจ้างทำงานแล้ว นายจ้างกลับยกเลิกเงื่อนไขดังกล่าวซึ่งไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการจัดการและออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง

(๕) ในกรณีที่นายจ้างได้ตกลงทำสัญญาจ้างงานกับลูกจ้างเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่ปรากฏว่าสัญญาจ้างได้ครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการจัดการและออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง

๓.๑๐ พนักงานตรวจแรงงาน

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑ ได้กำหนดให้นำหมวด หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๓ ถึงมาตรา ๑๒๕ และ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๓๙ ถึงมาตรา ๑๔๒ รวมถึงหมวด ๑๕ การส่งหนังสือมาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้าง ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยในส่วนของพนักงานตรวจแรงงานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้ คือ อำนาจในการตรวจแรงงานเพื่อบังคับใช้กฎหมาย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้ในมาตรา ๑๓๙ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้าง มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดที่เกี่ยวข้องเข้ามาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมถึงมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ ส่วนอำนาจอีกประการหนึ่งที่กฎหมายให้อำนาจไว้คืออำนาจในการรับคำร้องและพิจารณาคำร้องของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่วนสิทธิได้รับเงินสิทธิประโยชน์อื่นที่มีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน สำหรับบุคคลที่จะเป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ได้นั้น มาตรา ๖ ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน โดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้ ซึ่งปัจจุบันได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๖ /๒๕๕๓^{๔๑} เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กำหนดให้บุคคลเป็นพนักงานตรวจแรงงานดังต่อไปนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

^{๔๑} คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๖/๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน.

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) ผู้อำนวยการเขต และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ที่รับผิดชอบ

(๖) ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่า นายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเล

๓.๑๐.๑ การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการ รวมถึงการเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างงานหรือกรณีอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจแรงงาน การตรวจแรงงานจึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อดูแลให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่อย่างไรก็ตาม การตรวจแรงงานย่อมกระทบต่อสิทธิเสรีภาพในการดำเนินกิจการปกติของผู้ประกอบกิจการ กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นพนักงาน

ตรวจแรงงาน รวมถึงขอบเขตการใช้อำนาจไว้เพื่อมิให้กระทบกระเทือนต่อสิทธิของเอกชน
เกินสมควร สำหรับขอบเขตอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๑๓๙ ให้พนักงานตรวจแรงงานมี
อำนาจหน้าที่หลายประการ ดังนี้

มาตรา ๑๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจ
ดังต่อไปนี้^{๔๒}

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่
ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง
สอบถามข้อเท็จจริงถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่า
ล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุ
หรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่น
เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมา
ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตาม
พระราชบัญญัตินี้

นโยบายการตรวจแรงงาน

นโยบายการตรวจแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการ
บริหารงานกำหนดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เป็นแนวทางเดียวกัน และเกิดผล
สำเร็จของงานสูงสุด ปัจจุบันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือปัญหาการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้
เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล การจ้างแรงงานในงานประมงเป็นกิจการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการ
บังคับใช้แรงงานหรือบริการ เนื่องจากการจ้างงานในงานประมงทะเลต้องใช้แรงงานจำนวน
มากเป็นงานที่หนัก และค่าตอบแทนการทำงานไม่แน่นอน ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมาย
คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับการ
จ้างงานในปัจจุบัน การตรวจแรงงานในงานประมงทะเลจึงต้องให้การร่วมกันทำงานแบบ

^{๔๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙.

บูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เนื่องจากการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลนั้น มีความยุ่งยากซับซ้อนมากเนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานจับปลากลางทะเลอยู่ประจำในเรือประมงแรมเดือนแรมปี และจะกลับเข้าฝั่งมาพักเป็นระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น การตรวจแรงงานจึงมีทั้งสองส่วนคือตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการบนบกเกี่ยวกับการควบคุมเรื่องเอกสาร ได้แก่ การสอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่เข้ามาพักบนฝั่งในขณะที่เรือจอดเทียบท่าหรือกรณีลูกจ้างทำงานเกี่ยวเนื่องกับงานประมงทะเลบนฝั่ง เช่น คัดแยกสัตว์น้ำเพื่อส่งขาย ซ่อมอุปกรณ์ในการทำประมง เป็นต้น ส่วนการตรวจแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในขณะที่ลูกจ้างทำงานอยู่บนเรือประมงเป็นเรื่องเกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในทางกฎหมายหลายประการ เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมิได้มีเรือที่ใช้ในการตรวจแรงงานในกรณีดังกล่าวจึงต้องตรวจแรงงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ร่วมกับกรมเจ้าท่า กรมประมง กองทัพเรือ เป็นต้น ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นให้เป็นพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการตรวจแรงงานร่วมกันแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หรือการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๖/๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กำหนดให้ ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่า นายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเล เพื่อให้การตรวจแรงงานสัมฤทธิ์ผล

นอกจากนี้การตรวจแรงงานแบบบูรณาการในงานประมงทะเลในกรณีที่ต้องตรวจเรือประมงที่ทะเลที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตรวจแรงงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ แบบบูรณาการร่วมกัน ได้แก่ กองทัพเรือ กองบังคับการตำรวจน้ำ กรมการจัดหางาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมประมง กรมเจ้าท่า สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เป็นต้น ซึ่งการตรวจแรงงานในเรือประมงนั้นเจ้าหน้าที่จะสอบถามข้อเท็จจริงจากบุคคลต่างๆ ประกอบด้วย ใต้เรือและนายท้ายเกี่ยวกับสภาพการจ้างตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหัวหน้าคนเรือ ลูกเรือ เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน อัตราค่าตอบแทนการทำงาน ความเป็นอยู่ เป็นต้น

บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ที่จะต้องออกไปเยี่ยมเยือนสถานประกอบกิจการและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อสังเกตและพิจารณาสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการจ้างแรงงานตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย กล่าวโดยทั่วไปบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานมีบทบาทที่เด่นชัด ดังนี้คือ

๑. เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. แสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเพื่อส่งเสริม แนะนำ แก่นายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์
๓. มีคำสั่งเป็นหนังสืออันเป็นมาตรการบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายโดยถูกต้องตามกฎหมาย

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปรามปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ปรามปราม และช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มุ่งให้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานเป็นหลัก โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมประสานการดำเนินงาน และทุกฝ่ายได้เห็นชอบร่วมกัน จึงได้ลงนามไว้ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบทบาทหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์สรุปได้ดังนี้^{๔๓}

๑. เมื่อได้รับแจ้งเหตุว่ามีการเอาผิดเอาเปรียบ หรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม หรือการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่อื่นใด ให้รีบตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น

กรณีมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งชุดปฏิบัติการป้องกันและปรามปรามการค้ามนุษย์จังหวัด (ศปคม. จังหวัด) ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีอำนาจ เช่น กองบังคับการปรามปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจแห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงาน และสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

^{๔๓} คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง), สำนักคุ้มครองแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๕๕). หน้า ๕.

๒. กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานออกตรวจแรงงานตามปกติแล้วมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าอาจมีผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๑ กรณีเป็นแรงงานไทย ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อประสานชุดปฏิบัติการของจังหวัด ตามบันทึกข้อตกลงระดับพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือออกมาจากสถานบริการ สถานประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงาน ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีอำนาจ เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจแห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานบริการ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน และสำนักงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

๒.๒ กรณีที่เป็นแรงงานต่างด้าว ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งสำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อประสานชุดปฏิบัติการ ของจังหวัดตามบันทึกข้อตกลงระดับพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือออกมาจากสถานบริการ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน และสำนักป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

๒.๓ กรณีแรงงานที่มีได้มีสัญชาติไทย แต่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรหรือเคยมีภูมิลำเนาหรือมีสถานะอยู่อาศัยในราชอาณาจักร ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อประสานชุดปฏิบัติการของจังหวัด ตามบันทึกข้อตกลงระดับพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือออกมาจากสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีอำนาจ เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจแห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานบริการ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน และสำนักงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

๓. พนักงานตรวจแรงงานให้ความร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานสอบสวนในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์

และเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานแน่ใจว่าผู้เสียหายนั้นจะได้รับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในกรณีให้เห็นว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๕. ในกรณีที่พบแรงงานเด็กที่ถูกใช้แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย แม้เป็นบุคคลที่มีได้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานดูแลและปฏิบัติเช่นเดียวกับการปฏิบัติต่อแรงงานเด็ก ตามที่กล่าวมาข้างต้น

๖. กรณีเด็กถูกค้ามนุษย์เพื่อหาประโยชน์ด้านแรงงาน ให้ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเด็กอย่างเร่งด่วน และดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิดโดยทันที เด็กที่ได้รับการช่วยเหลือออกมาจากสภาพการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบดังกล่าวต้องได้รับการช่วยเหลือบำบัด ฟื้นฟู ทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างทันที่และเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันเด็กกลุ่มนี้ไม่ให้ถูกนำไปค้ามนุษย์ด้านแรงงานอีกต่อไป โดยให้เด็กได้รับการบริการทางการศึกษา การฝึกอบรมทักษะ พัฒนาคุณภาพชีวิต จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในบางกรณีอาจมีการส่งเสริมอาชีพสำหรับครอบครัวตามความจำเป็น โดยให้เป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตรวจแรงงานประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ตรวจบนฝั่ง ตรวจขณะเรือจอดก่อนออกทำการประมง และตรวจแรงงานขณะเรือทำประมง ดังนี้

๑. ตรวจบนฝั่ง

เป็นการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นสำนักงาน หรือสถานที่อื่นของนายจ้าง เช่น แพลตา โกดังเก็บของ เป็นต้น เพื่อตรวจสอบเอกสารต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ทะเบียนเรือ ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ วิธีการจ่ายค่าจ้าง สัญญาจ้าง เป็นต้น หรือกรณีที่นายจ้างจัดที่พักให้ลูกจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่ง พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบความสะอาดและสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัด

๒. เรือจอด

การตรวจเรือขณะที่เรือจอดก่อนออกจากฝั่ง และขณะที่เรือกลับเข้าฝั่ง เป็นการตรวจแรงงานเพื่อซักได้ข้อเท็จจริงจากลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงานว่าเป็นไปตามสัญญาจ้างหรือไม่ ตลอดจนเงื่อนไขอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างรวมถึงหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด เช่น ไต้เรือ นายท้ายเรือ คนอวน คนทำอาหาร ลูกเรือ เป็นต้น โดยข้อเท็จจริงที่พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนนอกจากเป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดแล้ว พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนเกี่ยวกับเรื่องการบังคับใช้แรงงาน เช่น มีการบังคับให้ทำงานหรือไม่ ใช้แรงงานขัดหนี้ มีการหักค่าดำเนินการต่างๆ มีการใช้ความรุนแรงในการทำงาน เช่น การทำร้ายร่างกาย การข่มขู่ การลงโทษด้วยวิธีรุนแรงต่อร่างกาย มีการกักขังแรงงาน เป็นต้น

๓. ขณะเรือทำประมง

การตรวจแรงงานในขณะเรือออกทำประมงกลางทะเล เป็นการตรวจแรงงานที่คุ้มครองลูกจ้างได้มากที่สุดแต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น กำลังเจ้าหน้าที่ เรือที่ใช้ตรวจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งการตรวจในขณะเรือทำประมงนั้นหากมีการใช้แรงงานบังคับเจ้าหน้าที่ที่ยอมช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันท่วงที หรือกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยและต้องการรักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่ก็สามารถนำตัวลูกจ้างออกไปทำการรักษาจากแพทย์ได้ ในส่วนของจำนวนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเรือประมงหากมีการสูญหายหรือตายในระหว่างการทำงานในเรือประมง ก็สามารถนับจำนวนลูกเรือที่เหลือนอยู่จริงและดำเนินการสอบสวนถึงสาเหตุการตายหรือสูญหายในขณะทำงานได้

สำหรับปัญหาเรื่องขอบเขตการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่นั้นเป็นปัญหาสำคัญเนื่องจากว่าการตรวจเรือประมงขณะออกทำประมงอยู่กลางทะเลนั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ หรือกรณีเรือออกจับปลานอกน่านน้ำไทย ขอบเขตเรื่องอำนาจในการตรวจแรงงานจึงมีข้อจำกัด การตรวจแรงงานเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจึงต้องร่วมตรวจแรงงานแบบบูรณาการระหว่างหลายหน่วยงาน เนื่องจากปัญหาเฉพาะหน้าที่พบเวลาตรวจนั้น เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีขอบเขตอำนาจจำกัดตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเท่านั้น เช่น อำนาจในการจับกุมหรือดำเนินคดีเป็นอำนาจของตำรวจ อำนาจในการนำตัวเด็กออกมาดูแล อำนาจในการตรวจค้นเรือ อำนาจในการกักเรือหรือลากเรือ ย่อมเป็นอำนาจของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

๓.๑๐.๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง

ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องได้ ๒ ทาง คือ ประการแรกยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจ หรือยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ลูกจ้างจะใช้สิทธิสองทางพร้อมกันไม่ได้เป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อน อย่างไรก็ตามอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานมีขอบเขตจำกัดเฉพาะสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเท่านั้น เช่น เรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินประกัน เป็นต้น สำหรับสิทธิได้รับเงินที่เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจรับคำร้องไว้พิจารณา เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินรางวัล ค่าเสียหาย เป็นต้น อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานอีกประการคือการรับและพิจารณาคำร้องเกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินตามที่ลูกจ้างพึงได้รับตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ซึ่งได้บัญญัติเรื่องการยื่นคำร้องไว้ในมาตรา ๑๒๓ และการพิจารณาคำร้องในมาตรา ๑๒๔ ดังนี้

มาตรา ๑๒๓^{๔๔} ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา ๑๒๓ ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

^{๔๔} มาตรา ๑๒๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑.

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง^{๕๕}

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้นายจ้างนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยฝากไว้กับธนาคาร ในการนี้ ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา ๑๒๓ ให้นายจ้างนำส่งเงินดังกล่าว และแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ

มาตรา ๑๒๔/๑^{๕๖} ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

หลักการคุ้มครอง

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๒๓ ให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน

^{๕๕} มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

^{๕๖} มาตรา ๑๒๔/๑ เพิ่มโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน มาตรา ๑๒๔ วรรคสามเดิม ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งนั้นนำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง อันเป็นขั้นตอนการอุทธรณ์ให้มีการทบทวนความถูกต้องและความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้น ภายในกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์แม้จะล่วงเลยระยะเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้ทราบคำสั่งแล้วก็ตาม หากนายจ้างยังไม่จ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างซึ่งตามมาตรา ๑๕๑ วรรคสอง บัญญัติว่า “ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” แต่ก็ไม่อาจดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้ จนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์โดยนายจ้างไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ และไม่ได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างภายในกำหนดเวลาอุทธรณ์ ๓๐ วันนั้น จึงได้มีการแก้ไขกำหนดระยะเวลาในมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม จาก “๑๕ วัน” เป็น “๓๐ วัน” เพื่อให้สอดคล้องกัน

เจตนารมณ์

เพื่อแก้ไขกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่นายจ้างมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง

แนวปฏิบัติ^{๔๗}

๑. ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๓ ว่านายจ้างไม่จ่ายเงินใด ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก่ลูกจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานต้องมีคำสั่งตามแบบที่อธิบดีกำหนด (แบบ คร. ๘)ให้นายจ้างจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง ทั้งนี้ จะกำหนดเวลาให้นายจ้างจ่ายเงินน้อยกว่าหรือเกินกว่า ๓๐ วันไม่ได้ เพราะเป็นระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้

^{๔๗} อัญชลี เสรีรักษ์, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑, ผลงานวิชาการประเมินตำแหน่งที่ปรึกษากระทรวงแรงงาน, หน้า ๓๖๐ - ๓๖๔.

๒. ตามมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว มาตรา ๑๒๔ วรรคสอง กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจะต้องมีคำสั่งภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ถ้าไม่อาจออกคำสั่งได้ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้องได้ต้องขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายและได้รับอนุญาตให้ขยายเวลา ระยะเวลาการมีคำสั่งจึงจะขยายออกไปได้ ถ้าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเมื่อเกินกำหนดเวลา ๖๐ วันโดยไม่ได้ขอขยายเวลา ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพราะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๘๒ - ๘๗๘๕/๒๕๔๗ นอกจากนี้ ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหายอาจฟ้องพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลปกครองเป็นคดีพิพาทจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา ๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนเรียกร้องค่าเสียหายตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ด้วย พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องตระหนักและให้ความสนใจต่อการดำเนินการดังกล่าวเป็นอย่างมาก เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างและมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกรม

๓. ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามบทบัญญัติเดิมไม่ได้กำหนดรองรับให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปดังเช่นกรณีคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ซึ่งมาตรา ๑๔๑ เดิม (ปัจจุบันคือ มาตรา ๑๔๑ วรรคสาม ใหม่) ได้บัญญัติรองรับไว้ว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป (ดูเรื่องที่ ๒๑) ดังนั้นจึงเพิ่มหลักการใหม่ตามมาตรา ๑๒๔/๑ กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปทำนองเดียวกับการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) และได้ขยายความให้ครอบคลุมถึงกรณีที่มีการฟ้อง

คดีต่อศาล ถ้านายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไปเช่นกัน เพราะเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องและได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ย่อมแสดงได้ว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อยู่ก่อนแล้ว นายจ้างจึงมีความผิดทางอาญาและต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในแต่ละมาตรา แต่ถ้านายจ้างได้จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างก็ให้เป็นอันระงับไป แต่ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลและศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเช่นใด (ไม่ว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานหรือศาลฎีกาที่พิพากษาชี้ขาดในประเด็นแห่งคดี คำพิพากษตามยอม หรือคำสั่งประการหนึ่งประการใดของศาล) นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นแล้วการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างก็ให้เป็นอันระงับไปเช่นกัน อนึ่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางดำเนินการตามมาตรา ๑๒๔/๑ ที่ชัดเจน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในกำหนดดังกล่าว ให้การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป

๓.๒ กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การพิจารณาดำเนินคดีอาญานายจ้างนั้นให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ระงับการดำเนินคดีอาญา เมื่อ

(๑) ศาลมีคำพิพากษาให้ยกฟ้องนายจ้าง เนื่องจากคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานชอบด้วยกฎหมาย และลูกจ้างได้รับเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแล้ว

(๒) ศาลมีคำพิพากษตามยอม เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และลูกจ้างได้รับเงินตามคำพิพากษาดังกล่าว

(ก) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความเนื่องจากนายจ้างขอถอนฟ้อง และลูกจ้างได้รับเงินแล้ว

(ข) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่มาศาลตาม กำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยลูกจ้างได้รับเงินแล้ว

๓.๒.๒ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้ พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตาม มาตรา ๑๒๔ วรรคสาม เมื่อ

(๑) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่วางเงินหรือ วางเงินไม่ครบต่อศาล หรือนายจ้างขอถอนฟ้องโดยลูกจ้างยังไม่ได้รับเงิน

(๒) ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เนื่องจากนายจ้างไม่มาศาลตาม กำหนดนัดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยลูกจ้างยังไม่ได้รับเงิน

๓.๓ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม ให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ภายในกำหนดดังกล่าวและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างทั้งในข้อหาที่เป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงาน ออกคำสั่งและในข้อหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ วรรคสาม

๓.๔ กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลเพื่อฟ้องเพิกถอน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ในประเด็นแห่งคดีว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากนายจ้างปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้ เป็นอันระงับไป หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาและลูกจ้างประสงค์จะให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิสูจน์ให้เห็นถึง

การกระทำความผิดของนายจ้างได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) กรณีคำพิพากษามาโดยนอมน เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน และนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

การจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้าง

มาตรา ๑๒๕ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้แล้วแต่กรณี^{๔๔}

ที่มา

มาตรานี้ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เดิม โดยเพิ่มความท้ายวรรคว่า “.....หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ ได้ แล้วแต่กรณี” ซึ่งตามบทบัญญัติมาตรา ๑๒๕ เป็นบทบัญญัติต่อเนื่องจากมาตรา ๑๒๔ ซึ่งให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องเรียกเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่นายจ้างไม่ชำระให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ และให้มีคำสั่งภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับคำร้องทั้งในกรณีที่

^{๔๔} มาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑.

ลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับเงินนั้น เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งแล้ว ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งนั้นมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง ให้สิทธิบุคคลนั้นนำคดีไปสู่ศาล คือ ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด คำสั่งดังกล่าวก็เป็นที่สุดตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น แต่ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ได้บัญญัติให้นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจึงจะมีสิทธิฟ้องคดีได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้นายจ้างประวิงเวลาในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างโดยการนำคดีไปฟ้องศาล ซึ่งตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เดิม บัญญัติว่า “เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้” นั้น แต่ในทางปฏิบัติ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้าง หรือเงินอื่นๆ ให้ ตามมาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไต่เบี่ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ เพื่อให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างตามที่กล่าวข้างต้นได้ด้วย

เจตนารมณ์

เพื่อให้ลูกจ้างและกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้รับการชำระเงินจากนายจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเร็ว

แนวปฏิบัติ

คำว่า “เมื่อคดีถึงที่สุด” ตามบทบัญญัติมาตรานี้ หมายถึง เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้ว และคดีนั้นสิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุใด เช่น นายจ้างและลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษาตามยอม หรือกรณีศาลแรงงานมีคำพิพากษาและไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ เป็นต้น หากคดีดังกล่าวนี้ มีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ศาลแรงงานก็มีอำนาจ

สั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายได้ และในกรณีที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ อันสืบเนื่องมาจากนายจ้างผู้ฟ้องคดีไม่จ่ายเงินต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ที่ค้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด แม้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะไม่ใช้คู่ความในคดีแต่ได้ใช้สิทธิตามมาตรา ๓๖ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์ในเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอรับเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานก็มีอำนาจสั่งจ่ายเงินที่นายจ้างนำมาวางไว้ต่อศาลให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ในทางปฏิบัติการยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติเจ้าของเรื่องเป็นผู้ดำเนินการขอให้ศีกษารายละเอียดจากแนวปฏิบัติกรมประกอบกรดำเนินการด้วย

๓.๑๑ กำหนดโทษ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๒๒ กฎหมายกำหนดโทษไว้ในมาตรา ๑๔๔ ดังนี้

มาตรา ๑๔๔^{๔๙} นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๙๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๙ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๕๗ ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้^{๕๐}

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

^{๔๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๔.

^{๕๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๕๙.

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวัน แล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

เจตนารมณ์

เพื่อกำหนดให้ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ระบุด้วยการเปรียบเทียบโดยผู้มีอำนาจเปรียบเทียบตามกฎหมาย และเมื่อได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

คำอธิบาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่มีสภาพบังคับทางอาญา แต่ในขณะเดียวกันถือเป็นกฎหมายสังคมและเป็นกฎหมายมหาชนที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานใช้อำนาจทางปกครองออกคำสั่งให้นายจ้างในงานประมงทะเล ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อบุคคลดังกล่าวไม่ดำเนินการตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานย่อมถึงที่สุด บุคคลนั้นต้องรับผิดทางอาญาตามฐานความผิดที่ได้กระทำลงเพื่อให้คดีอาญาระงับลง สำหรับความผิดในงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้กำหนดอัตราโทษไว้ในมาตรา ๑๔๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เพื่อให้คดีอาญาระงับไปโดยไม่ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล พระราชบัญญัตินี้จึงบัญญัติให้บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าเจ้าพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ และเมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินตามจำนวนที่เปรียบเทียบแล้วให้คดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา ๓๗ (๔) ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๑๕๙ ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ (๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร (๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

๒. ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้นำคดีที่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลดังกล่าว ในระหว่างการดำเนินการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยอมรับสารภาพความผิดและยินยอมให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายทำการเปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งสำนวนคดีและความยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

๓. เมื่อผู้มีอำนาจกระทำการเปรียบเทียบแล้วและแจ้งจำนวนค่าปรับที่ต้องนำเงินมาชำระให้แก่ผู้กระทำความผิดแล้ว เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๓๗ (๔)

๔. ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมให้เปรียบเทียบแล้ว แต่ไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีต่อไป

บทที่ ๔

บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา

บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับคดีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในบทนี้ ผู้เขียนได้นำคำพิพากษาของ ศาลฎีกามาวิเคราะห์โดยหยิบยกประเด็นคำวินิจฉัยของศาลที่สำคัญ ซึ่งศาลฎีกาได้วาง หลักการวินิจฉัยคดีไว้อย่างน่าสนใจ อันมีประเด็นที่สมควรศึกษาและวิเคราะห์ถึงคำวินิจฉัย ในแต่ละคดีให้ละเอียดเพื่อทราบแนวทางและผลกระทบต่อการใช้กฎหมายคุ้มครอง แรงงานโดยเฉพาะการจ้างงานในกิจการประมงทะเล สำหรับคำพิพากษาที่ผู้เขียนนำมา วิเคราะห์นั้น ประกอบด้วยคำพิพากษาศาลฎีกาจำนวน ๓ เรื่อง เรื่องแรกเป็นคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔^{๕๑} ระหว่างลูกจ้างสัญชาติพม่าจำนวน ๓๘ ราย ฟ้อง นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือประมงจำนวน ๕ ราย ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยคดีนี้ว่าการจ้างงานใน งานประมงทะเลของนายจ้างรายนี้ไม่อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เนื่องจากออกทำประมงนอกราชอาณาจักรเกินกว่าหนึ่งปี แต่อย่างไรก็ตามการจ้างงาน ในงานประมงทะเลดังกล่าวต้องอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หมวดจ้างแรงงาน เรื่องที่สอง เป็นคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕^{๕๒} ระหว่างลูกจ้างสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน ฟ้องนายจ้างเจ้าของเรือประมงจำนวน ๓ ราย เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินต่างๆ เนื่องจากนายจ้าง ได้ปล่อยให้ลูกจ้างตกค้างอยู่กลางทะเลเป็นเวลาแรมปีและนายจ้างได้ทำเอกสารหนังสือ คนประจำเรือปลอม ทำให้ลูกจ้างถูกจับและถูกคุมขังขาดอิสรภาพเกือบ ๒ เดือน จึงฟ้อง เรียกค่าเสียหายและเงินอื่นๆ ได้แก่เงินตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง คำพิพากษาคดีนี้มีประเด็นที่น่าสนใจคือนอกจากศาล แรงงานจะพิพากษาให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี แก่ลูกจ้างแล้ว ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างจึงพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวันเพิ่มด้วย รวมทั้งศาลฎีกาได้สั่งให้ศาลแรงงานกำหนด ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้ทำเอกสารหนังสือคนประจำเรือปลอม ทำให้ ลูกจ้างถูกจับ สำหรับเรื่องที่สาม เป็นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑ - ๔๒๗๒/๒๕๕๖^{๕๓}

^{๕๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔

^{๕๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

^{๕๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖

ระหว่างลูกจ้างสัญชาติพม่าจำนวน ๑๒ คน ฟ้องนายจ้างเจ้าของเรือประมงไทย ให้รับผิดชอบในเงินต่างๆ รวมถึงค่าเสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานซึ่งการกระทำของนายจ้างมีลักษณะที่เป็นความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นการละเมิดต่อลูกจ้าง คดีนี้ถือเป็นคดีที่น่าสนใจที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเกี่ยวกับประเด็นการบังคับใช้แรงงานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งข้อเท็จจริงในคดีนี้ไม่พอฟังได้ว่าลูกจ้างได้ถูกบังคับใช้แรงงาน ศาลฎีกาจึงยกฟ้อง

ผู้เขียนเห็นว่าคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสามเรื่องดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะพนักงานตรวจแรงงาน หรือผู้สนใจทั่วไปจักได้ศึกษาและได้รับประโยชน์จากบทวิเคราะห์นี้ ซึ่งผู้เขียนจะได้นำมาวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา

๔.๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔

เรื่อง การทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยติดต่อกันเกินกว่า ๑ ปี ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ แต่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

สรุปสาระสำคัญในคดีนี้

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๓๘ คน เป็นโจทก์ ฟ้องคดีนายจ้างคนไทยทั้งหมด ๕ ราย (จำเลยที่ ๑ – จำเลยที่ ๕) ว่าจำเลยทั้งห้าจ้างโจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างประจำเรือประมงในการออกหาปลาที่น่านน้ำประเทศอินโดนีเซียโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ขณะเรืออยู่ในน่านน้ำดังกล่าวใบอนุญาตหาปลาของจำเลยทั้ง ๕ สิ้นอายุลง จำเลยทั้ง ๕ ไม่ได้สั่งการให้นำเรือกลับทันทีแต่กลับจอดเรือไว้ในน่านน้ำอยู่นานโดยไม่ส่งอาหารไปให้อย่างเพียงพอ ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายทางด้านร่างกาย จิตใจอนามัย ต่อมาจำเลยทั้ง ๕ เลิกจ้างโจทก์โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นธรรม โจทก์กับพวกจึงฟ้องคดีนี้ให้จำเลยทั้งห้า จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ค่าจ้างค้างจ่าย เงินโบนัสหรือเงินเปอร์เซ็นต์จากการขาย ค่าทำงานในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ยตามกฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน และให้จำเลยทั้งห้าออกหนังสือรับรองการทำงานที่ถูกต้องรวมทั้งส่งคืนหนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book)

จำเลยทั้งห้าให้การต่อสู้ตามประเด็นที่โจทก์ฟ้องดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องความเป็นนายจ้างลูกจ้าง จำเลยทั้งห้าให้การยอมรับว่าโจทก์กับพวกที่ทำงานบนเรือประมงของตนเป็นลูกจ้าง แต่จำเลยทั้งห้าให้การปฏิเสธโจทก์จำนวน ๕ ราย ไม่ใช่ลูกจ้างของตน

๒. ประเด็นค่าจ้างค้างจ่าย ให้การต่อสู้ว่า อัตราเงินเดือนตามที่โจทก์ฟ้องนั้นไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง

๓. ประเด็นเงินโบนัสหรือเงินเปอร์เซ็นต์จากการขาย ให้การต่อสู้ว่า จำเลยไม่เคยตกลงจ่ายเงินโบนัสหรือเงินเปอร์เซ็นต์จากการขาย

๔. ประเด็นค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จำเลยให้การต่อสู้ว่า จำเลยประกอบอาชีพประมงระหว่างประเทศโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นการจ้างเริ่มตั้งแต่ เรือเดินทางออกจากท่าเรือในประเทศไทย และสิ้นสุดการจ้างเมื่อเรือเทียบท่าเรือในประเทศไทย ดังนั้นการจ้างงานระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงเป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและมีใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕. ประเด็นไม่ส่งอาหารไปให้เพียงพอ จำเลยให้การต่อสู้ว่า จำเลยได้จัดอาหารไปให้ลูกเรืออย่างเพียงพอ

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ เป็นเจ้าของเรือประเภศนาวิ ๖ จำเลยที่ ๒ เป็นเจ้าของเรือประเภศนาวิ ๑ จำเลยที่ ๓ เป็นเจ้าของเรือประเภศนาวิ ๓ จำเลยที่ ๔ เป็นเจ้าของเรือประเภศนาวิ ๔ จำเลยที่ ๕ เป็นเจ้าของเรือประเภศนาวิ ๕ ลูกจ้างกับพวกทั้ง ๓๘ คน ทำงานในเรือประมงแต่ละลำต่างๆ กัน จำเลยที่ ๕ เป็นผู้บริหารจัดการเรือทั้ง ๖ ลำดังกล่าวซึ่งใช้ในการทำประมงร่วมกัน โดยจำเลยที่ ๕ ได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ ๑ - จำเลย ๔ จำเลยที่ ๕ เป็นคนรับสมัครไตเรือแต่ละลำ และให้ไตเรือไปจัดหาลูกเรือมาทำงานในตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ นายท้ายเรือ ช่างเครื่อง ช่างซ่อมมวนคนทำอาหาร และลูกเรือ โดยอัตราค่าจ้างเป็นไปตามที่ไตเรือกำหนด ซึ่งมีคนทำงานบนเรือทั้ง ๖ ลำ รวมกันกว่า ๑๐๐ คน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปช่วยกันทำงานได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแล้วลูกจ้างบนเรือจะได้รับโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากกำไรที่ได้จากการขายปลาที่

จับได้ เรือทิ้งหกเดินทางออกจากประเทศไทยเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ เพื่อไปทำการประมงในน่านน้ำอินโดนีเซีย และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ หลังจากนั้นไม่ได้มีการนำเรือดังกล่าวออกทำการประมงอีก ก่อนลงเรือลูกจ้างบางคนได้รับค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วน ระหว่างทำงานบนเรือมีลูกเรือขอเบิกเงินจากใต้เรือหรือขอให้ญาติหรือคนที่อยู่ในประเทศไทยเบิกเงินจากนายจ้างได้ ใต้เรือเป็นผู้เก็บหลักฐานการขอเบิกเงินบนเรือและเก็บหนังสือคนประจำเรือของคนทำงานบนเรือไว้

ศาลแรงงานกลาง พิจารณาแล้วเห็นว่าตามพฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าจำเลยทั้งห้าเป็นนายจ้างของโจทก์ ซึ่งเป็นลูกเรือที่ใต้เรือจัดทำมาทำงานบนเรือประภาสนาวีทิ้งหกลำ ยกเว้นโจทก์ที่ ๑๘, ๒๒, ๒๓, ๓๖, ๔๘ และ ๕๙ โดยเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ฟังได้ว่าจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์ตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด จึงพิพากษาให้จำเลยทั้ง ๕ ร่วมกันจ่ายเงินค่าชดเชย สิ้นจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่การเลิกจ้างมีเหตุอันสมควรจึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยทั้งห้าจึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจากการที่ลูกเรือเจ็บป่วยเนื่องจากขาดสารอาหารเพราะนายจ้างไม่ส่งอาหารให้ลูกเรือเพียงพอ ไม่ต้องรับผิดชอบชำระเงินโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเพราะไม่มีกำไร กักให้จำเลยทั้งห้าจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระแต่ไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี และร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ในจำนวนเงินดังกล่าวตามลำดับนับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น ให้จำเลยทั้งห้าออกใบสำคัญแสดงการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๕ ในส่วนคำขออื่นให้ยก

ในคดีนี้หลังจากศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาแล้ว โจทก์พอใจคำพิพากษาจึงไม่อุทธรณ์ แม้ศาลแรงงานจะให้โจทก์กับพวกชนะคดีบางส่วนและบางส่วนศาลแรงงานวินิจฉัยให้โจทก์แพ้คดีในบางประเด็นก็ตาม ได้แก่ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และ ค่าเสียหายจากการที่ลูกเรือเจ็บป่วยเนื่องจากขาดสารอาหารเพราะนายจ้างไม่ส่งอาหารให้ลูกเรือเพียงพอ เปอร์เซ็นต์จากการขายปลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น จึงไม่มีประเด็นดังกล่าวขึ้นสู่ศาล สำหรับจำเลยทั้งห้าไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง จึงอุทธรณ์คำพิพากษาดังกล่าว

จำเลยอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานดังนี้

ประเด็นที่ ๑ กิจการทำประมงทะเลในต่างประเทศของจำเลยทั้งห้าไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ หรือไม่ ซึ่งจำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยทั้งห้าประกอบอาชีพประมงทะเลระหว่างประเทศย่อมอยู่ในบังคับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) จึงไม่นำบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า และการจ่ายค่าชดเชย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ และการทำประมงทะเลระหว่างประเทศใช้เวลาหลายปีจะต้องอยู่ในความคุ้มครองดูแลของรัฐที่ให้สัมปทาน จึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ

ประเด็นที่ ๒ สัญญาจ้างจ้างโจทก์ไปทำประมงทะเลในต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนหรือไม่ ซึ่งจำเลยอุทธรณ์ว่า จำเลยทั้งห้าต้องได้รับสัมปทานซึ่งมีกำหนดเวลาแน่นอน สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งห้าจึงมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนด้วย จำเลยจึงเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ประเด็นที่ ๓ เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและค่าจ้างค้างจ่ายไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ว่า สำหรับการว่าจ้างลูกจ้างทำประมงในคดีนี้ไม่ได้ทำสัญญาจ้างไว้ และก่อนออกทำการประมงลูกจ้างมีการเบิกเงินล่วงหน้าทุกคนอย่างน้อยที่สุดคนละ ๑๒,๐๐๐ บาท โจทก์ทุกคนให้ญาติพี่น้องมาเบิกเงินกับนายจ้างและลงชื่อรับเงินไป บางคนฝากชื่อของใช้ในเรือโดยเบิกเงินจากนายจ้าง และมีการเบิกเพิ่มขณะอยู่ในประเทศอินโดนีเซีย จำเลยทั้งห้าได้ทำบัญชีรับจ่ายไว้ชัดเจนทุกคน แต่ศาลแรงงานมิได้หักเงินส่วนที่เบิกล่วงหน้านั้น คำพิพากษาศาลแรงงานกลางจึงไม่ถูกต้อง

ศาลฎีกาได้พิจารณาอุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าดังนี้

ประเด็นที่ ๑

(๑) การจ้างงานที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔ ได้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น กับการจ้างงานตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ การจ้างงานประเภทหนึ่งประเภทใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงมิใช่ใช้บังคับใน

เรื่องใดทั้งหมดหรือแต่บางส่วน แม้ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ กำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้ต่างหาก แต่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ข้อ ๒ กำหนดว่า

ข้อ ๒ กฎกระทรวงนี้มีให้ใช้บังคับแก่

๑) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักร ติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

(๒) คดีนี้จำเลยทั้งห้า จ้างลูกจ้างไปทำงานประมงทะเลในน่านน้ำอินโดนีเซีย เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ (ประมาณ ๓ ปี) ดังนั้นการจ้างงานดังกล่าวจึงเป็นการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งปีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ และยังอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานอื่นทั่วไปเนื่องจากไม่ได้รับยกเว้นการบังคับใช้ตามมาตรา ๒๒ และนิติสัมพันธ์ระหว่างโลกกับจำเลยทั้งห้ายังคงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน

(๓) ในส่วนที่จำเลยทั้งห้าอ้างว่า การทำประมงทะเลระหว่างประเทศใช้เวลาหลายปีจะต้องอยู่ในความคุ้มครองดูแลของรัฐที่ให้สัมปทานเนื่องจากการจับปลาหรือใช้ทรัพยากรของประเทศผู้ให้สัมปทานและในช่วงดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้รับบริการสวัสดิการจากประเทศไทย เช่น การรักษาพยาบาล จึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับแก่จำเลยทั้งห้า ศาลฎีกาเห็นว่า ตามข้ออ้างดังกล่าวไม่มีบทกฎหมายใดสนับสนุนข้ออ้างของจำเลยทั้งห้า ทั้งการทำสัญญาจ้างแรงงานครั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างบางส่วนเป็นคนสัญชาติไทย แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนต่างชาติแต่ก็ทำสัญญาจ้างแรงงานในราชอาณาจักรและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทยเว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติเป็นอย่างอื่น ส่วนที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศที่ไปทำประมงหรือไม่เพียงใด ก็ไม่ปรากฏ

ข้อเท็จจริงตามที่จำเลยทั้งห้ายกขึ้นอ้าง ทั้งไม่เป็นเหตุที่จะอ้างเพื่อให้จำเลยทั้งห้าพ้นจากความรับผิดตามกฎหมายภายในราชอาณาจักรไทยได้แต่อย่างใด เมื่อจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดหรือมีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่ละคนตามอัตราเงินเดือนและอายุงานและหากเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่ ๒ ศาลฎีกาได้พิจารณาอุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าดังนี้

(๑) ประเด็นนี้ศาลฎีกา เห็นว่า ในการวินิจฉัยประเด็นว่าสัญญาจ้างลูกจ้างไปทำประมงทะเลในต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนหรือไม่ ศาลแรงงานกลางเพียงแต่มีคำวินิจฉัยเพียงว่า โจทก์กับพวกเป็นลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน โดยมีได้ให้เหตุผลแห่งคำวินิจฉัยและแสดงการพิเคราะห์ข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่น่าสืบจึงเป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง แต่เมื่อจำเลยได้หยิบยกประเด็นข้อพิพาทนี้ขึ้นอุทธรณ์โดยอ้างเหตุผลสนับสนุน เพื่อให้สิ้นความสงสัยและเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความเนื่องจากเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา ๑๔๒ (๕) มาตรา ๑๔๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัย

(๒) การทำประมงทะเลในน่านน้ำอินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละ ๑ ปี แต่อาจมีการต่ออายุสัมปทานต่อไปได้เรื่อยๆ การทำสัญญาจ้างลูกเรือจะมีการตกลงกันว่าลูกจ้างต้องเดินทางไปทำประมงต่างประเทศเทอมละกี่ปี ลูกเรือต้องอยู่ครบเทอมซึ่งมีระยะเวลาเป็นปี ลูกเรือที่อยู่ครบเทอมมีสิทธิได้รับเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเมื่อเรือเข้าฝั่ง แต่ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเรือประภาสนาวีทั้ง ๖ ลำ มิได้ทำประมงติดต่อกันจนครบ ๓ หรือ ๔ ปี ดังที่ตกลงกับลูกเรือ และในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียต้องใช้เวลาประมาณ ๓ ถึง ๔ ปี ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพเรือ และลูกเรือก็ทราบว่าจะใช้เวลาในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียมีกำหนด ๓ ถึง ๔ ปี ดังนั้นระยะเวลาเช่นนั้นย่อมไม่มีความแน่นอนในตัวเอง เพราะไม่แน่นอนว่าจะ เป็น ๓ ปี หรือ ๔ ปี ทั้งระยะเวลาซึ่งอาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกันถึง

๑ ปี อีกทั้งการขอตัวทำประมงในประเทศอินโดนีเซียนั้นได้รับอนุญาตปีต่อปีแต่ก็สามารถต่อไปได้เรื่อยๆ เพราะมีการต่อใบอนุญาตหรือตัวไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการทำงาน

ในการหาลูกเรือมาทำงานนั้น ไต้เรือเป็นผู้ไปหาลูกจ้างมาทำงานเอง กำหนดอัตราเงินเดือนของลูกเรือแต่ละคน ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกเรือได้รับทราบถึงระยะเวลาการทำงานที่อ้างจริงหรือไม่ นอกจากนั้นเรือประภาสนาวีทั้ง ๖ ลำ ต้องหยุดทำประมงและเดินทางกลับประเทศไทยก่อนครบกำหนดเวลาเนื่องจากไม่ได้รับต่อใบอนุญาตและถูกทางการประเทศอินโดนีเซียจับกุมในน่านน้ำจนต้องหลบหนี การทำประมงในครั้งนี้นี้จึงไม่มีความแน่นอนในเรื่องกำหนดเวลาเพราะขึ้นกับปัจจัยภายนอกหลายประการ เช่น การได้รับต่อใบอนุญาตจับปลาจากรัฐบาลประเทศอินโดนีเซียหรือไม่ สัญญาจ้างลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลระหว่างประเทศของจำเลยทั้งห้ากับโจทก์จึงไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

(๓) ตามข้อเท็จจริง (๑) (๒) เมื่อศาลฎีกาวินิจฉัยว่าสัญญาจ้างลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลระหว่างประเทศของจำเลยทั้งห้ากับโจทก์ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเมื่อจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างลูกจ้าง จึงต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวดของการชำระค่าจ้างหรือต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

(๔) สำหรับข้อเท็จจริงในคดีนี้ ไม่ปรากฏว่านายจ้างลูกจ้างได้ตกลงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้แน่นอน จึงให้ถือว่านายจ้างมีกำหนดจ่ายค่าจ้างกันเดือนละหนึ่งครั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐(๑) และจ่ายทุกวันสิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๐ ซึ่งในคดีนี้โจทก์ฟ้องให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างคนละหนึ่งเดือน จำเลยทั้งห้าจึงต้องชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างคนละ ๑ เดือน แก่โจทก์

ประเด็นที่ ๓ ศาลฎีกาได้พิจารณาอุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าดังนี้

(๑) เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและค่าจ้างค้างจ่ายไม่ถูกต้องที่จำเลยโต้แย้งนั้น ซึ่งทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลฎีกาเห็นว่า จำเลยทั้งห้า ให้การปฏิเสธเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของลูกจ้างไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในหมวด ๙ ว่าด้วยการควบคุม กฎหมายกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป จัดให้มี

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวลูกจ้างโดยเฉพาะชื่อสกุล ตำแหน่ง อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายแก่ลูกจ้าง และเก็บไว้พร้อมให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และนายจ้างต้องจัดให้มีเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น โดยอย่างน้อยต้องมีวัน เวลาทำงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างและเงินตอบแทนอื่น นายจ้างต้องให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสาร ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๐๘,๑๑๒,๑๑๓ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นนายจ้างจึงต้องมีหน้าที่จัดเก็บและแสดงข้อมูลเพื่อแสดงว่า ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด และเมื่อมีการเบิกเงินค่าจ้างแต่ละครั้ง นายจ้างต้องทำหลักฐานให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลงชื่อไว้ทุกครั้ง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงหลักฐานหรือแสดงหลักฐานได้ไม่สมบูรณ์ เมื่อมีสงสัยฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะนายจ้างมีหน้าที่ทำเอกสารโดยตรง

(๒) คดีนี้จำเลยทั้งห้า ถูประเพณีปฏิบัติให้ไตเรือกำหนดค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนแล้วให้เจ้าของเรือพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีการคิดบัญชี แต่ไม่มีการทำเป็นเอกสารและไม่มีการแจ้งให้ลูกเรือทราบก่อนว่าแต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าใด การที่นายจ้างไม่แจ้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาอันสมควรและทำเป็นหลักฐานเพื่อให้นายจ้างลูกจ้างทราบเพื่อโต้แย้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงได้ นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้นในภายหลังแล้วยังถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติให้ครบถ้วนในหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คดีนี้จำเลยทั้งห้าได้มอบให้ไตเรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างอยู่แล้วเพราะไม่มีโอกาสได้เห็นและควบคุมการทำงานของลูกเรือด้วยตนเอง โดยไตเรือกำหนดค่าตอบแทนโดยประมาณแล้วแจ้งให้ลูกเรือแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงาน หลังจากออกเรือแล้ว ๒ เทียว จึงกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกเรือทราบ จึงเป็นหน้าที่ของไตเรือต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกเรือทราบแทนนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจะได้ตัดสินใจว่าจะทำงานให้นายจ้างต่อไปหรือไม่ การที่จำเลยทั้งห้าจะมากำหนดอัตราค่าจ้างภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่ง โดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไตเรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญา

จ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑

(๓) จำเลยทั้งห้าได้ทำรายการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนไว้ โดยมีรายละเอียดของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน วันที่เบิกเงิน จำนวนเงิน ฯลฯ โดยโจทก์ส่วนใหญ่มิได้มาเบิกความโต้แย้งเอกสารดังกล่าว ดังนั้น ศาลแรงงานกลางจึงควรรับฟังเอกสารหลักฐานโดยนำมาชั่งน้ำหนัก และเมื่อทราบอัตราค่าจ้างกับค่าจ้างค้างจ่ายแล้ว จำเลยทั้งห้าก็ไม่มีสิทธินำเงินค่าใบอนุญาตทำงานของโจทก์แต่ละคนมาหักจากค่าจ้างของโจทก์ดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ สำหรับการเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าของโจทก์แต่ละรายก็ต้องพิจารณาลายมือชื่อของโจทก์แต่ละคนว่าเป็นลายมือของโจทก์ดังกล่าวหรือไม่ แล้วจึงกำหนดค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้อง ศาลฎีกาจึงให้ย้อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในปัญหาดังกล่าวแล้วให้พิพากษาคดีใหม่

วิเคราะห์ประเด็นตามแนวคำพิพากษา

จากคำพิพากษาศาลฎีกาคดีนี้ได้วางหลักกฎหมายไว้หลายประเด็น ซึ่งผู้เขียนจะวิเคราะห์ตามประเด็นข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายดังนี้

๑. ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐

๑.๑ การนับจำนวนลูกจ้าง เห็นว่า ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ (๑) ได้กำหนดไว้ว่ามีให้นำกฎกระทรวงฉบับนี้มาบังคับใช้กับงานประมงทะเล ที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน ข้อเท็จจริงในคดีนี้ศาลแรงงานได้ฟังข้อเท็จจริงว่านายจ้างทั้งห้ารายเป็นเจ้าของเรือประมงแต่ละลำ แต่ได้ทำประมงนอกราชอาณาจักรโดยใช้เรือประมงของตนเองจำนวนหกลำทำประมงทะเลร่วมกัน โดยมอบหมายให้ไตเรือเป็นผู้จัดหาลูกเรือในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ มาทำงานบนเรือประมงซึ่งเมื่อนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดแล้วได้ประมาณ ๑๐๐ คน เป็นลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างสัญชาติพม่า ลูกจ้างทั้งหมดสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปช่วยกันทำงานในเรือประมงลำอื่นได้ ดังนั้นตามข้อเท็จจริงในคดีนี้ การนับจำนวนลูกจ้างว่ามีจำนวนเท่าใดจึงน่าจะต่อนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดรวมกันในการทำประมง เนื่องจากหากนับจำนวนลูกจ้างแต่ละลำแยกกันจะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากลูกจ้างหมุนเวียนสลับหน้าที่

การงานกันอยู่ตลอด หากนับจำนวนลูกจ้างแยกแต่ละลำจะไม่ได้จำนวนลูกจ้างที่แท้จริง บางลำอาจมีลูกจ้างทำงานมากกว่า ๒๐ คน บางลำอาจมีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คน และจำนวนลูกจ้างที่ทำงานบนเรือประมงจะไม่คงที่เนื่องจากต้องหมุนปรับสลับเปลี่ยนลำเรือกัน เช่น ในระหว่างที่มีการออกจับปลาในทะเลนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงาน หรือตรวจเรือในแต่ละครั้ง จำนวนลูกจ้างที่ตรวจได้ในแต่ละครั้งอาจไม่ตรงกันก็ได้ จำนวนลูกเรืออาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่กันในช่วงการออกหาปลา ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีนี้ศาลไม่ได้วินิจฉัยในประเด็นเกี่ยวกับการนับจำนวนลูกจ้าง

๑.๒ การนับระยะเวลา ๑ ปี เห็นว่า กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๒ (๒) ได้กำหนดไว้ว่ามีให้นำกฎกระทรวงฉบับนี้มาบังคับใช้กับเรือประมงที่ไปดำเนินการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป ข้อเท็จจริงในคดีนี้เรือประมงทั้งหกลำเดินทางออกจากประเทศไทยเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ เพื่อไปทำการประมงในน่านน้ำอินโดนีเซีย การทำประมงทะเลในน่านน้ำอินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละ ๑ ปี แต่อาจมีการต่ออายุสัมปทานต่อไปได้เรื่อยๆ คดีนี้มีข้อเท็จจริงว่าขณะเรืออยู่ในน่านน้ำอินโดนีเซีย ใบอนุญาตหาปลาของนายจ้างหมดอายุลง นายจ้างไม่ได้สั่งการให้นำเรือกลับแต่กลับสั่งการให้จอดเรือไว้ในน่านน้ำดังกล่าวอยู่นาน และต่อมาเรือได้เดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ หากนับรวมระยะเวลาทั้งหมดแล้วจะนับได้ประมาณ ๓ ปี แต่หากไม่นับระยะเวลาในช่วงที่เรือจอดอยู่ ระยะเวลาการทำประมงทะเลจะไม่ครบ ๓ ปี ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีนี้ศาลไม่ได้วินิจฉัยในประเด็นเกี่ยวกับการระยะเวลาไว้ ซึ่งหากระยะเวลาคาบเกี่ยวระหว่างมากกว่า ๑ ปี หรือน้อยกว่า ๑ ปี ย่อมมีผลทำให้เรือประมงทะเลนี้อยู่หรือไม่อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ก็ได้

๑.๓ ในคดีนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งปีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ แต่เมื่อโจทก์กับจำเลยมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานอื่นทั่วไป เนื่องจากไม่ได้รับยกเว้นการบังคับใช้ตามมาตรา ๒๒ และนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งห้ายังคงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย

สัญญาจ้างแรงงานด้วย ดังนั้นลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างรวมถึงสิทธิได้รับเงินอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑.๔ สำหรับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายอื่นนั้น ในคดีนี้นายจ้างได้ให้การต่อสู้ว่าการจ้างงานระหว่างลูกจ้างกับตนนั้นได้ตกลงให้ทำงานประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยหลายปีจะต้องอยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายของรัฐที่ให้สัมปทานได้แก่ประเทศอินโดนีเซียเนื่องจากการจับปลาหรือใช้ทรัพยากรของประเทศอินโดนีเซีย จึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับซึ่งข้ออ้างของนายจ้างศาลไม่รับฟังโดยเห็นว่าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดสนับสนุนข้ออ้างของนายจ้าง และนายจ้างก็มิได้นำสืบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซียได้ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างใดบ้าง ประเด็นนี้มีข้อน่าคิดว่าหากนายจ้างยกกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซียขึ้นให้ศาลวินิจฉัยและข้อเท็จจริงปรากฏว่ากฎหมายของประเทศอินโดนีเซียให้การคุ้มครองแรงงานมากกว่ากฎหมายของประเทศไทยแล้ว เช่น มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา มากกว่ากฎหมายไทย นายจ้างอาจต้องจ่ายเงินสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายไทยก็ได้ ซึ่งประเด็นที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือหากลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซียแล้ว ลูกจ้างจะยังมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไทยอีกหรือไม่ เนื่องจากคดีนี้ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงในประเด็นดังกล่าว ศาลจึงได้วินิจฉัยเพียงแต่ว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่นายจ้างกล่าวอ้างทั้งไม่มีเหตุที่จะอ้างเพื่อให้นายจ้างพ้นความรับผิดได้ นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยกำหนดไว้ให้แก่ลูกจ้าง

๒. ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง

นิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๕ หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ข้อเท็จจริงในคดีนี้ นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นเจ้าของเรือประมงทั้งหกลำ ได้มอบหมายให้จำเลยที่ ๕ เป็นผู้บริหารจัดการเรือทั้งหกลำซึ่งใช้ทำประมงร่วมกัน โดยได้ดำเนินการรับสมัครไตเรือแต่ละลำและให้ไตเรือเหล่านั้นไปรับสมัครคนมาทำงานบนเรือประมงในตำแหน่งหน้าที่

ต่างๆ ใต้เรือจะเป็นผู้ตกลงกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนที่มาทำงาน จึงถือว่าใต้เรือเป็นผู้ตกลงจ้างลูกจ้างทำงานแทนเจ้าของเรือประมงทั้ง ๕ คน แม้เจ้าของเรือประมงคือจำเลยทั้งห้าจะไม่ได้เป็นผู้รับสมัครและกำหนดอัตราค่าจ้างก็ตาม ถือได้ว่าจำเลยทั้งห้าเป็นผู้ตกลงรับลูกจ้างกับพวกเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ จึงเป็นนายจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในคดีนี้นายจ้างทั้งห้าคนมิได้ปฏิเสธว่าลูกเรือที่ฟ้องไม่ใช่ลูกจ้างของตน เพียงแต่ปฏิเสธว่าลูกเรือบางคนไม่ใช่ลูกจ้างของตนเท่านั้น ซึ่งศาลแรงงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าโจทก์ที่ ๑๘ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๓๖ ที่ ๔๖ ที่ ๔๘ ที่ ๕๙ มิใช่ลูกจ้างที่ทำงานบนเรือประมงนี้ จึงยกฟ้องโจทก์ทั้งเจ็ดสำหรับใต้เรือแม้จะเป็นผู้รับสมัครคนทำงานและตกลงกำหนดค่าจ้างแก่ลูกจ้างก็ตาม แต่ถือว่าเป็นการทำแทนเจ้าของเรือซึ่งเป็นนายจ้าง จึงเป็นเพียงตัวแทนมิใช่ นายจ้างของลูกจ้างที่ฟ้องคดี

๓. ค่าจ้าง เงินเปอร์เซ็นต์จากการขายปลา การห้ามนำค่าใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างมาหักจากค่าจ้างของลูกจ้าง

คดีนี้นายจ้างให้การต่อสู้มาโดยตลอดว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างกับพวกฟ้องนั้นไม่ถูกต้อง ซึ่งนายจ้างได้ทำเอกสารบันทึกการเบิกจ่ายค่าจ้างและเงินอื่นๆ ไว้โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนเงิน ตำแหน่งงาน วิธีการจ่าย ฯลฯ แต่ศาลแรงงานกลางได้พิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายแก่ลูกจ้างกับพวกโดยยังมีการพิจารณารับฟังข้อเท็จจริงที่คลาดเคลื่อนไป ศาลฎีกาจึงยื่นสำนวนให้ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงใหม่เพื่อความถูกต้องแล้ววินิจฉัยตามรูปคดี ส่วนประเด็นเรื่องการหักค่าจ้างนั้น ศาลได้วินิจฉัยเรื่องนี้ไว้เพียงหลักการสั้นๆ โดยวินิจฉัยว่าเมื่อศาลแรงงานได้ทราบอัตราค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนแล้วเมื่อคำนวณค่าจ้างค้างจ่ายได้จำนวนที่ถูกต้องแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธินำเงินค่าใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างแต่ละคนมาหักจากค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามมาตรา ๗๖ ซึ่งศาลมิได้ให้เหตุผลไว้ว่าเพราะเหตุใดนายจ้างจึงไม่สามารถนำค่าใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างมาหักจากค่าจ้างได้ และไม่สามารถหักได้เพราะเงินค่าใบอนุญาตทำงานดังกล่าวไม่เข้าข่ายมาตรา ๗๖ ข้อไหนในห้าอนุ แต่ก็ถือได้ว่าศาลฎีกาได้วางหลักการไว้ว่านายจ้างไม่สามารถนำค่าใช้จ่ายอื่นมาหักจากค่าจ้างได้

ในเรื่องการห้ามหักค่าจ้าง ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๑๓๔/๒๕๕๕ ซึ่งเป็นคดีที่นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและ

เงินอื่นๆ รวมถึงการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด นายจ้างในคดีนี้ให้การต่อสู้ว่าตนสามารถหักค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้แก่ เงินค่าตรวจสุขภาพ ค่าประกันสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าว ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ฯลฯ จากค่าจ้างของลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เริ่มจ้างและหนึ่งดังกล่าวถือเป็นหน้าที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการฝ่ายเดียวที่นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ด้วยจึงสามารถหักค่าจ้างได้ตามมาตรา ๗๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ศาลฎีกาได้หยิบยกประเด็นนี้มาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓) บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ...(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง” สำหรับหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวเป็นข้อความที่ต่อเนื่องจากหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงต้องเป็นสวัสดิการที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างในทำนองเดียวกันกับประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งลูกจ้างได้รับประโยชน์ฝ่ายเดียวโดยนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ได้จ่ายเงินตรวจสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ซึ่งเป็นต่างด้าวก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่โจทก์จะจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้ทำงานแก่โจทก์โดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับผลผลิตจากการทำงานของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ส่วนการให้ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน พักอาศัยในที่พักโดยมีน้ำ ไฟฟ้า อาหาร โดยให้ลูกจ้างชำระเงินค่าพักอาศัย ค่าน้ำ ฯลฯ แก่โจทก์ ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการให้ลูกจ้างทำงานซึ่งบางวันจะต้องทำงานล่วงเวลาจนถึง ๒ นาฬิกาบางวันถึง ๔ นาฬิกา จึงเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้โจทก์อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่โจทก์ได้รับอีกด้วย จึงหาใช่เป็นการจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โจทก์จึงไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชำระหนี้ดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน จะได้ลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือไม่ก็ไม่เข้ากรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓)

ในส่วนของเงินเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาตามที่ลูกจ้างฟ้องนั้น ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงว่าการทำกิจการประมงของนายจ้างในครั้งนี้นายจ้างขายปลาไม่ได้กำไร ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเปอร์เซ็นต์จากการขายปลา ในประเด็นนี้ ลูกจ้างมิได้อุทธรณ์โต้แย้ง

๔. ค่าชดเชย

คดีนี้นายจ้างได้จ้างลูกจ้างกับพวกไปทำงานประมงทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ เมื่อกลับถึงฝั่งหลังจากนั้นไม่ได้มีการนำเรือออกทำการประมงอีก ศาลแรงงานจึงวินิจฉัยว่าตามพฤติการณ์ถือได้ว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง โดยศาลแรงงานได้พิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามอายุงานของลูกจ้าง โดยศาลมิได้วินิจฉัยว่าระยะเวลาที่เรืออยู่ในน่านน้ำของประเทศอินโดนีเซียใบอนุญาตหาปลาของนายจ้างหมดอายุและจอดเรือไว้ในน่านน้ำดังกล่าวอยู่นานไม่ได้ทำการจับปลาในทะเล ช่วงเวลาดังกล่าวจะนับเป็นอายุการทำงานของลูกจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ ซึ่งหากไม่นับระยะเวลาในช่วงดังกล่าวสิทธิได้รับค่าชดเชยของลูกจ้างอาจลดจำนวนลง เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่าวันที่ลูกจ้างหยุดอยู่บนเรือโดยมิได้ทำประมงนั้นจะถือเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าน่าจะเข้าข่ายเพราะหากนายจ้างยังคงให้ลูกจ้างทำประมงโดยยังมิได้รับการต่อใบอนุญาตจากประเทศอินโดนีเซียอาจถูกจับดำเนินคดีได้ การสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำการประมงต้องถือว่าเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา ๑๙ ด้วยที่ต้องนับระยะเวลาช่วงดังกล่าวเป็นอายุการทำงานของลูกจ้างเพื่อจะได้รับสิทธิค่าชดเชยส่วนการได้รับสัมปทานจากประเทศอินโดนีเซียคราวละ ๑ ปี นั้น ตามมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใด

ก็ตาม ให้นำระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของ ลูกจ้างนั้น ดังนั้นแม้ลูกจ้างจะทำสัญญาจ้างกับนายจ้างหลายฉบับต่อเนื่องกันก็ฉบับก็ตาม ต้องนำระยะเวลาทุกช่วงเข้าด้วยกันรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทั้งหมดตาม มาตรา ๒๐ ในคดีนี้เมื่อลูกจ้างออกจากฝั่งไปจับปลากลางทะเลเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ และกลับถึงฝั่งวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ ลูกจ้างจึงมีอายุการทำงาน ๓ ปี สำหรับคดีนี้ นายจ้างเพียงแต่ต่อสู้ว่ากิจการประมงทะเลของตนอยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ จึงไม่นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ โดยไม่ได้ให้การต่อสู้ ในประเด็นเรื่องการนำระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง และเรื่องเหตุยกเว้นที่ไม่จ่าย ค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๙ และมาตรา ๑๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ จึงไม่มีประโยชน์ต่อสู้ขึ้นสู่ การพิจารณาของศาลแรงงาน ในส่วนการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงาน นายจ้าง ก็มิได้อุทธรณ์ในประเด็นเรื่องค่าชดเชย แต่ได้อุทธรณ์ว่าสัญญาจ้างระหว่างตนกับลูกจ้าง เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอนซึ่งเป็นข้อต่อสู้เรื่องการบอกกล่าว ล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่เป็นธรรมเท่านั้น

๕. การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง

๕.๑ คดีนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างหรือไม่ ซึ่งคดีนี้นายจ้างให้การต่อสู้ว่าสัญญา จ้างลูกจ้างไปทำงานประมงทะเลในต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เพราะนายจ้างต้องได้สัมปทานการทำประมงซึ่งมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน สัญญาจ้าง ลูกจ้างจึงมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนด้วย นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าเมื่อเรือกลับถึงฝั่งใน ประเทศไทยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าการทำประมงทะเลในน่านน้ำ อินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละ ๑ ปี แต่อาจมีการต่อ อายุสัมปทานต่อไปได้เรื่อยๆ แต่ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นการไปทำประมงที่ประเทศ อินโดนีเซียต้องใช้เวลาประมาณ ๓ ถึง ๔ ปี ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพเรือ และลูกเรือก็ ทราบว่าใช้ระยะเวลาในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียมีกำหนด ๓ ถึง ๔ ปี ดังนั้น ระยะเวลาเช่นนั้นย่อมไม่มีความแน่นอนในตัวเอง อีกทั้งการขอตัวทำประมงในประเทศ อินโดนีเซียนั้นได้รับอนุญาตปีต่อปีแต่ก็สามารถต่อไปได้เรื่อยๆ เพราะมีการต่อใบอนุญาต หรือตัวไปได้เรื่อยๆ จนกลายเป็นไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการทำงาน ดังนั้นสัญญาจ้าง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดการจ้างที่แน่นอน เมื่อนายจ้าง

เลิกจ้างจึงต้องบอกกล่าวเลิกจ้างให้ถูกต้องตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๒ ในคดีนี้ศาลฟังข้อเท็จจริงว่าเรือกลับเข้าฝั่งวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ แล้วนายจ้างไม่ดำเนินการทำประมงต่อไป จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างในวันดังกล่าว

๕.๒ แต่ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปมีว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างจำนวนเท่าใด เนื่องจากกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างไม่ชัดเจนแน่นอน ศาลจึงให้ถือว่านายจ้างมีกำหนดจ่ายค่าจ้างกันเดือนละหนึ่งครั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๐(๑) และจ่ายทุกวันสิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๐ แต่เนื่องจากลูกจ้างฟ้องค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเพียง ๑ เดือน จึงให้เท่าที่ขอ ซึ่งหากคดีนี้ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านับแต่วันเลิกจ้างไปจนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า กล่าวคือต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ - วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ จำนวน ๑ เดือน กับ ๒๘ วัน

๖. สัญญาจ้าง สัญญาไม่เป็นธรรม

๖.๑ คดีนี้ศาลพิจารณาว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นในราชอาณาจักรไทย คู่สัญญาจ้างฝ่ายนายจ้างเป็นคนไทยและเป็นเรือประมงถือสัญชาติไทย ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนไทย แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนสัญชาติพม่าก็ตามย่อมได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายไทยเว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติเป็นอย่างอื่น เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติเป็นอย่างอื่นและนายจ้างลูกจ้างไม่ได้มีข้อตกลงในสัญญาจ้างไว้เป็นพิเศษในเรื่องสิทธิประโยชน์นอกเหนือจากที่กฎหมายไทยกำหนดไว้ ประกอบกับนายจ้างมิได้นำสืบว่ากฎหมายของประเทศอินโดนีเซียให้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างงานมากกว่าหรือน้อยกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยอย่างไร เมื่อลูกจ้างกลับเข้าฝั่งและนายจ้างเลิกจ้างถือได้ว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชย

๖.๒ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก้ไขเพิ่มมาตรา ๑๔/๑ เพื่อเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในสัญญาจ้าง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้

นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี สำหรับประเด็นเรื่องสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในคดีนี้ศาลฎีกาเห็นว่า สัญญาจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบเกินสมควร เนื่องจากข้อเท็จจริงในคดีนี้นายจ้างไม่มีการทำเอกสารและไม่มีการแจ้งให้ลูกเรือทราบก่อนว่าแต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าใด การที่นายจ้างมากำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างของลูกจ้างลงเมื่อเรือประมงกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าได้ปรึกษากับไตเรือแล้ว เท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบเกินสมควร ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ประเด็นนี้ถือเป็นคำวินิจฉัยที่สำคัญที่ศาลได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าลักษณะสัญญาดังกล่าวไม่เป็นธรรมตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเพิ่มหลักการคุ้มครองขึ้นมาในมาตรา ๑๔/๑

๗. การควบคุมจัดทำเอกสารต่างๆ

คดีนี้ศาลได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาโดยวางหลักการเกี่ยวกับบทสันนิษฐานของกฎหมายว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ ,๑๑๒,๑๑๓ และมาตรา ๑๑๔ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการจัดทำเอกสารต่างๆ ประกอบด้วย ข้อบังคับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างอื่น ซึ่งต้องมีรายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับลูกจ้าง ได้แก่ ชื่อสกุล ตำแหน่ง หน้าที่ เวลาทำงาน อัตราค่าจ้าง เป็นต้น โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องเก็บเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบได้ หากนายจ้างไม่สามารถหาเอกสารหลักฐานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อมีข้อสงสัยฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างในประเด็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพราะนายจ้างมีหน้าที่จัดทำเอกสารโดยตรง ซึ่งคำวินิจฉัยส่วนนี้ถือว่าศาลได้นำหลักเกี่ยวกับบทสันนิษฐานของกฎหมายมาปรับใช้ในกรณีที่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับข้อเท็จจริงเรื่องอัตราค่าจ้างที่กล่าวอ้างทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน จึงต้องผลักภาระการพิสูจน์ให้แก่ฝ่ายนายจ้างเพราะนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องจัดทำเอกสารหลักฐานดังกล่าวให้ครบถ้วน

๘. หนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book)

คดีนี้ นายจ้างได้ให้ไตเรือเก็บเอกสารหนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book) ของลูกจ้างไว้ ลูกจ้างจึงฟ้องบังคับให้นายจ้างคืนหนังสือดังกล่าวแก่ตนและให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงาน แก่ลูกจ้าง แต่ศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๕ แก่ลูกจ้างเท่านั้น ในส่วนคำขอในเรื่องหนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book) ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง ลูกจ้างกับพวกมิได้อุทธรณ์ประเด็นนี้ต่อศาลฎีกา ผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่าศาลแรงงานคงเห็นว่าคำขอในส่วนนี้มีอาจบังคับให้ได้ตามที่ลูกจ้างขอ เนื่องจากเป็นเรื่องนอกเหนืออำนาจศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แต่ศาลแรงงานก็ได้มีคำวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวไว้

๙. ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และค่าเสียหายอื่น

คดีนี้ ลูกจ้างกับพวกฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมและค่าเสียหายจากการที่เรือจอดลอยลำอยู่กลางทะเลเนิ่นนานเนื่องจากใบอนุญาตหาปลาหมดอายุ นายจ้างมิได้จัดหาอาหารให้เพียงพอทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายทางด้านร่างกาย จิตใจ อนามัย ซึ่งคำขอในส่วนนี้ศาลแรงงานมิได้กำหนดให้ เนื่องจากมีเหตุอันควรในการเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างขายปลาไม่ได้กำไร และศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่านายจ้างจัดหาอาหารให้เพียงพอ ลูกจ้างกับพวกมิได้อุทธรณ์ประเด็นนี้ จึงไม่มีประเด็นขึ้นสู่ศาลฎีกา

บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา

๔.๒ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

เรื่อง งานประมงทะเลตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๑๐) ต้องเสียเงินเพิ่ม ร้อยละ ๕ ทุกกระยะ ๗ วัน , เงินร้อยละ ๕๐ กรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศมิใช่ ค่าจ้างจึงคิดดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ค่าเสียหายจากการทำหนังสือเดินทางปลอม

สรุปสาระสำคัญในคดีนี้

คดีนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีบริษัท โอเชียนเวลธ์มารีน จำกัด จำเลยที่ ๑ บริษัท โอเชียนเวลธ์กรุ๊ป จำกัด จำเลยที่ ๒ และนางสาวอุมาดาห์ จ่านงเขตต์ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และ ๒ ว่า จำเลยที่ ๑ และ ๒ เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน ประกอบกิจการประมงและธุรกิจประมง ทั้งในและต่างประเทศ จำเลยที่ ๑ ได้รับอนุญาตให้ทำการประมงในเขตน่านน้ำประเทศโซมาเลีย โดยได้นำเรือ ๒ ลำชื่อภูตินาวิ ๑ และเรือภูตินาวิ ๔ ออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร (ประเทศโซมาเลีย) ส่วนจำเลยที่ ๒ เข้าร่วมและติดต่อทำธุรกิจกับคู่ค้าในประเทศโซมาเลียในกิจการประมงดังกล่าว ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ นายหน้าหรือตัวแทนของจำเลยหลอกลวงโจทก์กับพวกไปทำงานเป็นลูกจ้างในเรือทั้งสองลำ โดยจำเลยทั้งสามดำเนินการถ่ายรูปและจัดทำหนังสือคนประจำเรือให้แก่โจทก์ทั้ง ๑๖ คน โดยจำเลยทั้งสามมอบให้ไตเรือเป็นผู้เก็บรักษาไว้ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๑ โจทก์กับพวกออกไปทำประมงนอกราชอาณาจักร ซึ่งสภาพการจ้างและการทำงานบนเรือประมงโจทก์ทั้งสิบหกคนต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๑ ต่อมาเรือทั้งสองลำจอดซ่อม ณ ท่าเรือประเทศเยเมนรอจำเลยทั้งสามเจรจาขาย จำเลยไม่ดำเนินการส่งโจทก์กับพวกกลับประเทศไทยตามที่โจทก์ร้องขอ โจทก์จึงขอความช่วยเหลือจากทางราชการ ตัวแทนจำเลยมอบหนังสือคนประจำเรือให้โจทก์ทั้งสิบหกเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเดินทางเข้าประเทศไทย โจทก์ทั้ง ๑๖ คนเดินทางถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้วเห็นว่าหนังสือคนประจำเรือที่จำเลยทำให้โจทก์กับพวกเป็นเอกสารปลอม ทำให้โจทก์ถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวที่เรือนจำจังหวัดสมุทรปราการ ๒ เดือนเศษ ต่อมาพนักงานสอบสวน

เห็นควรสั่งไม่ฟ้อง โจทก์จึงได้รับการปล่อยตัว โจทก์จึงฟ้องจำเลยทั้งสามในคดีนี้ให้ร่วมกัน
รับผิดชอบในเงินต่างๆ ดังนี้

- (๑) ค่าจ้างระหว่างวันที่ ๓ มีนาคม – ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑
- (๒) ค่าทำงานในวันหยุด ๘ วัน
- (๓) ค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในประเทศเยเมนร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ – ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๑ เดือน ๑๔ วัน
- (๔) เงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ ทุกระยะเวลาเจ็ดวันกรณีที่จำเลยทั้งสามจงใจไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ
- (๕) ดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันผิดนัดของเงินต่างๆ
- (๖) ค่าเสียหายจากการถูกควบคุมตัว สูญเสียอิสรภาพ ขาดโอกาสประกอบอาชีพคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท

จำเลยทั้งสามให้การต่อสู้ว่า

(๑) โจทก์ทั้ง ๑๖ คน เป็นแรงงานประมงทะเลที่เรือประมงไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป จึงไม่น่ากฏกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ในคดีนี้

- (๒) จำเลยทั้งสามไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์ทั้ง ๑๖ คน
- (๓) จำเลยทั้งสามไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ
- (๔) จำเลยทั้งสามไม่ได้เป็นคนจัดทำหนังสือคนประจําเรือปลอมให้แก่โจทก์ทั้ง ๑๖ คน

(๕) จำเลยที่ ๓ ให้การว่าตนไม่ต้องรับผิดชอบในฐานส่วนตัว

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้วมีคำวินิจฉัยตามประเด็นพิพาทดังนี้

โจทก์ทั้งสิบหกเป็นลูกจ้างของจำเลย ทำงานบนเรือภูตินาวี ๑ และเรือภูตินาวี ๔ ซึ่งออกทำประมงนอกราชอาณาจักรมีระยะเวลาสั้นกว่า ๑ ปี จำเลยทั้งสามมอบให้
ใต้ก๋งหรือผู้ควบคุมเรือควบคุมดูแลลูกจ้างในการทำประมง ฝ่ายนายจ้างเป็นคนจัดทำ
หนังสือสำหรับคนประจําเรือให้แก่โจทก์ทั้งสิบหก โจทก์ต้องทำงานมากกว่าวันละ
๒๐ ชั่วโมงทุกวัน หลังจากวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เครื่องยนต์และเครื่องทำความเย็น

ของเรือประมงทั้งสองลำขัดข้องต้องจอดซ่อมที่ท่าเรือประเทศเยเมน โจทก์ทั้งสองสืบทอดคดีค้าง
อยู่บนเรือที่ท่าเรือประเทศเยเมนเป็นเวลา ๑ ปีเศษ จำเลยทั้งสามไม่ส่งโจทก์กลับประเทศไทย
เมื่อโจทก์เดินทางกลับถึงประเทศไทยจึงปรากฏว่าหนังสือคนประจำเรือที่จำเลยทำให้เป็น
หนังสือปลอม ไม่ปรากฏว่าจำเลยทั้งสามได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบ
ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่โจทก์ทั้งสองสืบทอดคดีค้างอยู่ในประเทศเยเมน ศาลแรงงานกลาง
พิจารณาแล้วจึงมีคำพิพากษาดังนี้

(๑) ประเด็นที่จำเลยต่อสู้ว่า การจ้างลูกจ้างทำงานในงานประมงทะเลของตน
ไม่น่ากฏกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) มาบังคับใช้ ศาลแรงงานเห็นว่าการทำกิจการ
ประมงของจำเลยมีระยะเวลาน้อยกว่า ๑ ปี จึงอยู่ในบังคับกฏกระทรวงฉบับที่ ๑๐
(พ.ศ. ๒๕๔๑)

(๒) โจทก์ทั้งสองสืบทอดคดีเป็นลูกจ้างจำเลยทั้งสาม จำเลยทั้งสามจึงมีหน้าที่ต้องจ่าย
ค่าจ้างให้แก่โจทก์ตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ และค่าทำงานในวันหยุด รวมถึงจ่ายเงิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างตกค้างที่ประเทศเยเมน

(๓) กรณีเงินเพิ่มนั้น การที่เรือจอดซ่อมที่ท่าเรือประเทศเยเมน ไม่สามารถทำ
ประมงได้จนจำเลยต้องขายเรือทั้งสองลำ ไม่เป็นกรณีจงใจผัดนัดจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวัน
หยุด โดยปราศจากเหตุอันควร จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเพิ่ม

(๔) สำหรับเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้าง
ตกค้างที่ต่างประเทศ ไม่มีบทกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มกรณีผัดนัดไว้
ซึ่งถือเป็นหนี้เงินที่เรียกดอกเบี้ยในระหว่างเวลาผัดนัดได้ร้อยละ ๗.๕ ต่อปีตามประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง

(๕) เมื่อเรือทั้งสองลำต้องจอดซ่อมเรือเป็นเวลา ๑ ปีเศษ จนจำเลยทั้งสามขาย
เรือทั้งสองลำไป เท่ากับจำเลยทั้งสามเลิกประกอบกิจการ ไม่มีงานให้โจทก์ทั้งสองสืบทอดคดี
เป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองสืบทอดคดีแล้ว

(๖) ค่าเสียหายจากการที่โจทก์ถูกกักขังระหว่างดำเนินคดีหนังสือคนประจำ
เรือปลอมเกิดขึ้นหลังจากเลิกจ้าง จึงไม่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โจทก์ทั้งสองสืบทอดคดีจึงไม่มีสิทธิ
เรียกร้องได้

(๗) พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่าย (๑) ค่าจ้างให้โจทก์กับพวกตั้งแต่
๓,๕๐๐ บาท - ๑๗,๐๐ บาท นับแต่วันผัดนัดพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี (๒) จ่ายเงิน

กรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศให้โจทก์กับพวกตั้งตั้งแต่จำนวน ๔๗,๑๓๓.๓๓ บาท – ๑๐๒,๗๕๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ คำขออื่นให้ยก ส่วนเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์กับพวกไปแล้ว ๓๐๐,๐๐๐ บาทให้นำมาหักชำระค่าดอกเบี้ยก่อนที่เหลือมาหักชำระต้นเงินค่าจ้างและดอกเบี้ยของเงินกรณีตกค้างในต่างประเทศตามลำดับ คดีนี้จำเลยไม่อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงาน

โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกากำหนดประเด็นวินิจฉัยดังนี้

ประเด็นที่ ๑ จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มสำหรับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่

ประเด็นที่ ๒ จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบจ่ายดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี และจ่ายเงินเพิ่มของเงินในกรณีที่โจทก์ทั้งสิบหกตกค้างอยู่ในต่างประเทศหรือไม่

ประเด็นที่ ๓ จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสิบหกเนื่องจากจำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอมให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกหรือไม่

ศาลฎีกาได้พิจารณาอุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าดังนี้

ประเด็นที่ ๑

(๑) จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มสำหรับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่ เห็นว่า ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๙ วรรคสอง กำหนดว่าถ้า นายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควร เมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของค่าจ้างที่ค้างชำระทุกระยะเวลา ๗ วัน ข้อเท็จจริงในคดีนี้โจทก์ทั้งสิบหกทำงานบนเรือประมงตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๑ ถึงสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๕๑ จำเลยทั้งสามไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าวจนกระทั่งโจทก์ต้องฟ้องคดีนี้เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ในการจ้างแรงงานจำเลยทั้งสามผู้เป็นนายจ้างย่อมทราบเป็นอย่างดีว่าตนมีหน้าที่ในการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกผู้เป็นลูกจ้างให้ครบถ้วนและถูกต้องตามกำหนดเวลา เมื่อจำเลยทั้งสามตกลงจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์เป็นรายเดือน จำเลยทั้งสามจึงมีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งตามข้อ ๘(๑)(๓) เมื่อจำเลยทั้งสามไม่จ่ายโดยไม่มี

เหตุไฉนแย้งว่าตนไม่ต้องจ่ายหรือมีเหตุผลสมควรประการใด และปล่อยให้เวลาล่วงเลยมาเกือบ ๒ ปี จนโจทก์ต้องฟ้องเป็นคดีนี้ จึงเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสามจงใจผัดนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยทั้งสามจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกร้อยละ ๕ ของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนมีนาคมและเมษายน ๒๕๕๑ ทุกระยะเวลา ๗ วัน เมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายตามข้อ ๙ วรรคสอง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยโดยนำเหตุที่เรือประมงของจำเลยทั้งสามจอดซ่อมไม่สามารถทำประมงได้มาเป็นเหตุผลในการวินิจฉัยว่าการกระทำของจำเลยทั้งสามไม่เป็นการจงใจผัดนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยทั้งสามไม่ต้องรับผิดจ่ายเงินเพิ่มโดยมิได้พิจารณาถึงหน้าที่ของจำเลยทั้งสามที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดหรือพฤติการณ์อื่นของจำเลยทั้งสามนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย

ประเด็นที่ ๒ จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยระหว่างผัดนัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี และจ่ายเงินเพิ่มของเงินในกรณีที่โจทก์ทั้งสิบหกตกค้างอยู่ในต่างประเทศหรือไม่ เห็นว่า ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๙ วรรคหนึ่งและวรรคสอง กำหนดว่าถ้านายจ้างผัดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผัดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี และถ้านายจ้างจงใจผัดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันควร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของค่าจ้างที่ค้างชำระทุกระยะเวลา ๗ วัน ดังนั้นเงินค้างชำระที่จะต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มต้องเป็นเงินค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น แต่เงินที่จำเลยทั้งสามต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเป็นเงินที่จ่ายเพราะโจทก์ทั้งสิบหกซึ่งเป็นลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากทำงานให้แก่จำเลยทั้งสามผู้เป็นนายจ้างตามข้อ ๑๒ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือตอบแทนการที่โจทก์ทั้งสิบหกทำงานในวันหยุด จึงมิใช่ค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดที่จะทำให้จำเลยทั้งสามต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากเงินดังกล่าวตามข้อ ๙ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสิบหกฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่ ๓ จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสิบหก เนื่องจากจำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอมให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกหรือไม่ ศาลฎีกาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๘๕ การที่ลูกจ้างจะทำงานบนเรือประมงที่ทำงานประมงในทะเลได้ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าท่า การที่จำเลยทั้งสามทำหนังสือคนประจำเรือปลอมให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อแสดงว่าเจ้าพนักงานผู้ได้รับมอบอำนาจของอธิบดีกรมเจ้าท่าได้ออกหนังสือคนประจำเรือให้โจทก์ทั้งสิบหกทำงานบนเรือประมงแล้ว เพื่อให้โจทก์ทั้งสิบหกสามารถทำงานเป็นลูกจ้างบนเรือประมงให้แก่จำเลยทั้งสามได้ตามสัญญาจ้างแรงงาน การที่จำเลยทั้งสามทำหนังสือคนประจำเรือปลอมทำให้โจทก์ทั้งสิบหกต้องถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นเวลาประมาณ ๒ เดือน ในข้อหาปลอมและใช้หนังสือคนประจำเรือซึ่งเป็นเอกสารราชการปลอม ความเสียหายที่โจทก์ทั้งสิบหกได้รับจากการถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นผลมาจากการกระทำของจำเลยทั้งสาม จำเลยทั้งสามจึงต้องชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำของตนดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าค่าเสียหายจากการถูกกักขังเกิดขึ้นหลังจากการเลิกจ้างจึงไม่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โจทก์ทั้งสิบหกจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้นั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย แต่อย่างไรก็ตามคดีนี้ ศาลแรงงานกลางยังไม่ได้ฟังข้อเท็จจริงในการกำหนดค่าเสียหายอันเกิดจากการที่จำเลยทั้งสามทำหนังสือคนประจำเรือปลอม จึงย่อนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหาย

ศาลฎีกาพิพากษาแก่เป็นให้จำเลยทั้งสามจ่ายเงินเพิ่มแก่โจทก์ทั้งสิบหกในอัตราร้อยละห้าทุกระยะเวลาเจ็ดวันของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ นับแต่วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ และของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับเดือนเมษายน ๒๕๕๑ นับแต่วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ ให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหายให้โจทก์ทั้งสิบหกกรณีจำเลยทั้งสามทำหนังสือคนประจำเรือปลอมแล้วมีคำพิพากษาในส่วนค่าเสียหายไปตามรูปความ

วิเคราะห์ประเด็นตามแนวคำพิพากษา

จากคำพิพากษาศาลฎีกาคดีนี้ได้วางหลักกฎหมายไว้หลายประเด็น ซึ่งผู้เขียนจะวิเคราะห์ตามประเด็นข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายดังนี้

๑. ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐

๑.๑ ประเด็นเกี่ยวกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒ (๒) เรื่อง มิให้ใช้กฎกระทรวงนี้บังคับแก่เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป คดีนี้ลูกจ้างสัญชาติพม่าได้ฟ้องนายจ้างคนไทยให้รับผิดชอบเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ และฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการถูกคุมขังเนื่องจากนายจ้างได้ทำหนังสือคนประจําเรือปลอมให้กับลูกจ้าง นายจ้างให้การต่อสู้ว่าตนได้จ้างลูกจ้างกับพวกไปทำงานประมงทะเลซึ่งเรือประมงไปดำเนินการอยู่นอกราชอาณาจักร(ประเทศโซมาเลีย) ติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป จึงไม่นำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับ เนื่องจากคดีนี้ลูกจ้างเริ่มออกจากฝั่งไปทำงานประมงทะเลประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ หากนับระยะเวลาตั้งแต่ออกจากฝั่งจนกลับถึงประเทศไทยแล้วระยะเวลาจะเกินกว่า ๑ ปี แต่ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าเรือประมงของนายจ้างทั้งสองลำออกทำประมงนอกราชอาณาจักรมีระยะเวลาน้อยกว่า ๑ ปี จึงวินิจฉัยว่าเรือประมงของนายจ้างอยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ โดยศาลแรงงานกลางมิได้ให้เหตุผลในเรื่องการนับระยะเวลา ๑ ปี เป็นอย่างไร ซึ่งผู้เขียนวิเคราะห์จากข้อเท็จจริงในคดีนี้ได้ว่า แม้นายจ้างจะได้รับอนุญาตให้ทำการประมงทะเลในเขตน่านน้ำประเทศโซมาเลียมีกำหนดระยะเวลาตามใบอนุญาต แต่ในความเป็นจริงนั้น ลูกจ้างกับพวกได้ทำประมงระยะเวลาสั้นๆ เพียง ๒ เดือนเท่านั้น ตั้งแต่ต้นเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ – เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๑ หลังจากนั้นเรือประมงทั้งสองลำจอดซ่อมและรอนายจ้างเจรจาขาย ณ ท่าเรือประเทศเยเมนเป็นระยะเวลาแรมปี ดังนั้นช่วงที่เรือประมงทำประมงมิได้หรือช่วงจอดซ่อมเรือนี้ศาลแรงงานกลางไม่นับระยะเวลาที่ถือเป็นการทำประมงทะเล ดังนั้นระยะเวลา ๑ ปี จึงไม่นับช่วงที่เรือจอดซ่อมและในที่สุดนายจ้างได้ขายเรือไปและลูกจ้างกลับเข้ามาในราชอาณาจักรในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ แต่ประเด็นการนับระยะเวลาดังกล่าวเมื่อศาลแรงงานได้มีคำพิพากษา

แล้ว นายจ้างซึ่งเป็นจำเลยมิได้อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา จึงไม่มีประเด็นนี้ขึ้นสู่การพิจารณาของศาล

๑.๒ ประเด็นเกี่ยวกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒ (๑) เรื่อง มิให้ใช้กฎกระทรวงนี้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ใช้บังคับแก่งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ข้อเท็จจริงในคดีนี้ลูกจ้างสัญชาติพม่าจำนวน ๑๖ คน ได้ฟ้องนายจ้างคนไทยให้รับผิดชอบเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ได้แก่ ค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุด เงินเพิ่ม ฯลฯ ซึ่งในชั้นพิจารณาไม่มีข้อเท็จจริงว่าการทำประมงของนายจ้างซึ่งใช้เรือประมงจำนวน ๒ ลำ แต่ละลำมีลูกจ้างจำนวนกี่คน และมีจำนวนลูกจ้างคนไทยทำงานร่วมด้วยกี่คน หากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดทั้งคนไทยและชาวพม่ามีจำนวนรวมกันแล้วมากกว่า ๒๐ คน ต้องอยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ แต่หากนับแล้วมีจำนวนไม่ถึง ๒๐ คน จะไม่อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ นี้ ผู้เขียนเห็นว่าการทำประมงนอกราชอาณาจักรในน่านน้ำประเทศโซมาเลียของนายจ้างรายนี้ต้องใช้เรือประมงทำงานร่วมกัน ๒ ลำ ซึ่งต้องใช้ลูกเรือทำงานมีจำนวนมากพอสมควร น่าจะมีลูกเรือทำงานมากกว่า ๒๐ คน ซึ่งน่าจะมีลูกเรือคนไทยทำงานในการทำประมงทะเลครั้งนี้ด้วย เมื่อรวมจำนวนลูกจ้างทั้งหมดแล้วน่าจะเกินกว่า ๒๐ คน ศาลแรงงานกลางจึงพิจารณาข้อเท็จจริงแล้ววินิจฉัยว่าการทำประมงทะเลของนายจ้างมีจำนวนลูกจ้างเกินกว่า ๒๐ คนขึ้นไป ไม่เข้าข้อยกเว้นตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒ (๑) ดังนั้นจึงต้องนำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มาใช้บังคับ

สรุป สาระสำคัญที่ได้จากการคดีนี้คือการนับระยะเวลากรณีเรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒(๒) นั้น ช่วงเรือประมงจอดซ่อมเพื่อรอการขायมิได้ทำงานประมงแล้วไม่นับระยะเวลาช่วงดังกล่าวเป็นระยะตามข้อ ๒(๒) ส่วนการนับจำนวนลูกจ้างในงานประมงทะเลต้องนับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของเรือประมงทุกลำที่ไปทำงานประมงร่วมกัน หากนับแล้วมีจำนวนตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ต้องอยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐

๒. ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง

นิยามนายจ้างตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๓ บัญญัติว่า “นายจ้าง” หมายความว่ารวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงาน

ประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย จากนิยามดังกล่าวกฎหมายใช้คำว่า “หมายความรวมถึง” ย่อมแสดงว่าการจะพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นนายจ้างตามนิยามข้อ ๓ แล้ว ต้องนำนิยามนายจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย คดีนี้ลูกจ้างฟ้องนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และฟ้องกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ร่วมกันรับผิดชอบในเงินต่างๆ ซึ่งนายจ้างทั้งสามรายให้การปฏิเสธว่าไม่ใช่ นายจ้างของลูกจ้างทั้ง ๑๖ คน ส่วนกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลจำเลยที่ ๓ ให้การว่าไม่ต้องรับผิดชอบในฐานะส่วนตัว ศาลแรงงานกลางเห็นว่าจำเลยทั้งสามมอบให้ไต๋ก๋งหรือผู้ควบคุมเรือเป็นตัวแทนควบคุมดูแลลูกจ้างในการทำประมง จึงถือได้ว่าจำเลยทั้งสามเป็นผู้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ เป็นนายจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนิยามนายจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๓ ส่วนจำเลยที่ ๓ ซึ่งเป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ศาลแรงงานกลางได้พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายเงินต่างๆ ตามที่ลูกจ้างฟ้อง แต่มิได้มีคำพิพากษาในส่วนจำเลยที่ ๓ ว่าไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ซึ่งจำเลยที่ ๓ มิได้อุทธรณ์โต้แย้งคำพิพากษาในส่วนนี้จึงไม่มีประเด็นขึ้นสู่ศาลฎีกา

๓. ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล มิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ และตามข้อ ๑ ของกฎกระทรวงก็ได้กำหนดให้นำหมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป มาบังคับใช้ ดังนั้นการที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และค่าทำงานในวันหยุดดังกล่าวหรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คดีนี้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างทั้ง ๑๖ คน ทำงานมากกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๑ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ ประมาณ ๒ เดือน ลูกจ้างจึงฟ้องค่าทำงานในวันหยุด ๘ วัน ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเป็นเงินจำนวน ๘ วัน ผู้เขียนเห็นว่าข้อเท็จจริงในคดีนี้ไม่ปรากฏว่านายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้อย่างไร เนื่องจากศาลมิได้กล่าวถึงข้อตกลงดังกล่าวและไม่ปรากฏในสำนวน แสดงว่าในชั้นพิจารณาลูกจ้างนำสืบได้ว่ามีข้อตกลงดังกล่าวจริง ดังนั้น

ข้อตกลงจึงต้องผูกพันนายจ้างให้ปฏิบัติตาม สำหรับประเด็นดอกเบี้ยกรณีผิดนัดสำหรับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ศาลแรงงานได้พิพากษาให้จำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยผิดนัดนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ สำหรับค่าจ้างงวดเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ และนับแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ สำหรับค่าจ้างงวดเดือนเมษายน ๒๕๕๑ จนกว่าจะชำระเสร็จ แต่ศาลมิได้สั่งเงินเพิ่มให้ โจทก์จึงอุทธรณ์

๔. ค่าเสียหายจากการที่นายจ้างทำหนังสือคนประจำเรือปลอมทำให้ลูกจ้างถูกควบคุมตัวสูญเสียอิสรภาพ

คดีนี้เมื่อลูกจ้างเดินทางออกไปทำงานประมงทะเลและกลับเข้ามาในราชอาณาจักรไทยเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ โดยได้แสดงหลักฐานหนังสือคนประจำเรือซึ่งนายจ้างได้จัดทำให้ต่อเจ้าหน้าที่รัฐ ปรากฏว่าเอกสารดังกล่าวเป็นเอกสารปลอม เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงควบคุมตัวตั้งข้อหาปลอมและใช้เอกสารราชการปลอมและควบคุมตัวลูกจ้างกับพวกไว้ประมาณ ๒ เดือน เมื่อสอบสวนแล้วจึงมีคำสั่งไม่ฟ้อง ลูกจ้างกับพวกจึงฟ้องนายจ้างทั้งสามให้ร่วมรับผิดชอบค่าเสียหายจากการที่นายจ้างทั้งสามได้ทำหนังสือคนประจำเรือปลอม ทำให้ลูกจ้างถูกควบคุมตัว สูญเสียอิสรภาพ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพคิดเป็นเงินคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท นายจ้างทั้งสามให้การปฏิเสธว่าไม่ได้เป็นผู้จัดทำหนังสือคนประจำเรือดังกล่าวจึงไม่ต้องรับผิดชอบ ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยว่าเมื่อนายจ้างได้ขายเรือไปแล้วถือได้ว่าเลิกกิจการไม่มีงานให้ลูกจ้างทำการเลิกจ้างแล้ว ค่าเสียหายจากการถูกกักขังระหว่างดำเนินคดีเกิดขึ้นหลังจากการเลิกจ้าง จึงไม่เกี่ยวกับจ้างแรงงาน ลูกจ้างกับพวกจึงไม่มีสิทธิเรียกร้อง พิพากษายกฟ้อง ลูกจ้างกับพวกไม่เห็นด้วยจึงอุทธรณ์ ในประเด็นนี้ ศาลฎีกาเห็นว่า ความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นผลมาจากการกระทำของนายจ้าง นายจ้างจึงต้องชดเชยค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำของตน ศาลฎีกาจึงเห็นควรให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างแล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

ในประเด็นความเสียหายตามที่ลูกจ้างฟ้อง ผู้เขียนเห็นด้วยกับคำพิพากษาของศาลฎีกา เนื่องจากตามหลักความรับผิดชอบในทางแพ่งแล้วต้องถือว่าบุคคลย่อมต้องรับผิดชอบจากการกระทำของตน หากการกระทำของตนนั้นทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย คดีนี้การที่ลูกจ้างถูกจับดำเนินคดีก็เกิดจากการที่นายจ้างได้ทำเอกสารปลอม ความเสียหายจากการ

ถูกกักขังสูญเสียอิสรภาพและขาดโอกาสทำมาหากินจึงเป็นผลโดยตรงจากการกระทำของ นายจ้างที่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายตามที่ลูกจ้างฟ้อง

๕. ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๕.๑ การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป ดังนั้นการเลิกจ้างจึงหมายถึงกรณีที่นายจ้างเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่ดำเนินกิจการต่อไปแล้ว ประกอบกับในกรณีที่สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง เมื่อนายจ้างจะเลิกสัญญากับลูกจ้าง นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คดีนี้ลูกจ้างฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบเกี่ยวกับเงินต่างๆ แต่มิได้ฟ้องคดีเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ซึ่งศาลแรงงานได้วินิจฉัยว่า พฤติการณ์ของนายจ้างที่ไม่ดำเนินกิจการประมงทะเลอีกต่อไปโดยได้ขายเรือประมงทั้งสองลำให้ผู้อื่นไปแล้ว เป็นการเลิกจ้าง ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าในคดีนี้หากลูกจ้างฟ้องคดีให้นายจ้างรับผิดชอบในค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายในการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมก็จะมีประเด็นการพิจารณาขึ้นสู่ศาลในประเด็นดังกล่าวนี้

๕.๒ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ให้นำมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับในการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลด้วย ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างให้นับวันหยุดวันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย คดีนี้ลูกจ้างได้ทำงานประมงตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๕๑ และกลับมาราชอาณาจักรไทยวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ รวมระยะเวลา ๑ ปี เศษ ซึ่งข้อเท็จจริงลูกจ้างได้ทำงานจริงเพียง ๒ เดือน ระยะเวลาที่เหลือเป็นระยะเวลาที่นายจ้างจอดซ่อมเรืออยู่ที่ประเทศเยเมน

และในที่สุดนายจ้างได้ขายเรือประมงทั้ง ๒ ลำไป จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าการนับระยะเวลาเพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายกำหนด ต้องนับระยะเวลาช่วงที่นายจ้างจอดซ่อมเรือหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๙ แล้ว เห็นว่าวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างนำเรือเข้าฝั่งเพื่อซ่อมเรือที่เสียหายและนายจ้างไม่อาจมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำได้ ถือเป็นวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างตามมาตรา ๑๙ ดังนั้นต้องนับระยะเวลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วยเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

๖. เงินร้อยละ ๕๐ กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

เงินร้อยละ ๕๐ กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นเงินที่กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑๒ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง เว้นแต่นายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างต้องตกค้างในต่างประเทศ โดยนายจ้างแสดงเจตนา นำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างและออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ ประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างระหว่างตกค้างอยู่ต่างประเทศนั้นจะเป็นค่าจ้างตามนิยามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๓ หรือไม่ ซึ่งตามนิยามข้อ ๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่ารวมถึง ส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ เมื่อกฎหมายเขียนว่า “หมายความว่ารวมถึง” จึงต้องนำนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ดังนั้นค่าจ้างนอกจากเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานในเวลาทำงานปกติและค่าจ้างในวันหยุดและวันลาแล้ว ค่าจ้างยังรวมถึงส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ คดีนี้หลังจากลูกจ้างกับพวกได้ออกเดินทางไปทำประมงทะเลได้ประมาณ ๒ เดือน ปรากฏว่าเรือประมงดังกล่าวเครื่องยนต์และเครื่องทำความเย็นของเรือประมงทั้งสองลำขัดข้องต้องจอดซ่อมอยู่ที่ท่าเรือประเทศเยเมน ลูกจ้างกับพวกติดค้างอยู่ที่ท่าเรือประเทศเยเมนเป็นเวลา ๑ ปีเศษ ศาลแรงงานจึงพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินระหว่างตกค้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๑๔ มิถุนายน

๒๕๕๒ ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างกลับเข้ามาในราชอาณาจักรไทย พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี โจทก์มีคำขอเรื่องดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี แต่ศาลแรงงานสั่งดอกเบี้ยให้เพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๒๒๔ โจทก์จึงอุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาแล้วเห็นว่าเงินค้ำชำระที่จะต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มต้องเป็นเงินค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น แต่เงินที่จำเลยทั้งสามต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเป็นเงินที่จ่ายเพราะโจทก์ทั้งสิบหกซึ่งเป็นลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากทำงานให้แก่จำเลยทั้งสามผู้เป็นนายจ้างตามข้อ ๑๒ ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือตอบแทนการที่โจทก์ทั้งสิบหกทำงานในวันหยุด จึงมิใช่ค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดที่จะทำให้จำเลยทั้งสามต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากเงินดังกล่าวตามข้อ ๙ อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์จึงฟังไม่ขึ้น

ผู้เขียนเห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของศาลฎีกาเนื่องจากพิจารณาจากตัวบทนิยามค่าจ้างแล้วเงินดังกล่าวเป็นเพียงเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๑๒ เป็นหลักการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์มุ่งคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนหรือครอบครัวระหว่างที่นายจ้างไม่สามารถมอบหมายงานให้ทำได้ ในทำนองกลับกันยังให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างในการลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างที่ประสบปัญหาทางการดำเนินกิจการประมงทะเลหรือเกิดวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติต่างๆ จนไม่สามารถออกทำการประมงได้ตามปกติ เช่น กรณีเรือชำรุดเสียหายต้องซ่อมแซม เป็นต้น

๗. เงินเพิ่มร้อยละ ๕ ทุกระยะเวลาเจ็ดวัน กรณีนายจ้างจิตใจไม่จ่าย

เงินเพิ่มเป็นเงินที่กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๙ วรรคสอง กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างมีพฤติการณ์ที่จิตใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้ำชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ซึ่งตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง กำหนดไว้เฉพาะการจิตใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น ไม่รวมถึงเงินอื่นด้วย

๗.๑ คดีนี้ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่ค้างจ่ายพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ตาม ข้อ ๙ แต่ไม่สั่งเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างตามคำขอเนื่องจากเห็นว่ากรณีที่เรือทั้งสองลำจอดซ่อมเนื่องจากมีเหตุขัดข้องจึงไม่

สามารถทำประมงได้ ไม่เป็นกรณีที่น่าายจ้างจงใจผิคนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันสมควร นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบเพิ่ม แต่ศาลฎีกาได้กลับคำพิพากษาของศาลแรงงานโดยศาลฎีกาได้พิจารณาว่า ในการจ้างแรงงานนายจ้างย่อมทราบเป็นอย่างดีว่าตนมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา คดีนี้นายจ้างลูกจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งตามข้อ ๘(๑)(๓) เมื่อนายจ้างไม่จ่ายและปล่อยให้เวลาล่วงเลยมาเกือบ ๒ ปี จนลูกจ้างต้องฟ้องคดีนี้ ถือได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควร ดังนั้น นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบจ่ายเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

๗.๒ คดีนี้ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างในประเทศเยเมนพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี แต่ไม่สั่งเงินเพิ่ม ลูกจ้างไม่เห็นด้วยจึงอุทธรณ์ประเด็นดอกเบี้ยของเงินระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ร้อยละ ๑๕ ต่อปี และเงินเพิ่มของเงินดังกล่าว ศาลฎีกาพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับศาลแรงงานกลางจึงพิพากษายืน โดยเห็นว่า เงินร้อยละ ๕๐ กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานให้แก่ นายจ้างมิใช่ค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดที่กำหนดไว้ในข้อ (๑) ดังนั้นนายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี แต่ต้องรับผิดชอบเพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ เท่านั้น ส่วนเงินเพิ่มกรณีนายจ้างจงใจไม่จ่ายนั้นเมื่อเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ กรณีตกค้างในต่างประเทศมิใช่ค่าจ้าง และไม่มียกเว้นตามกฎหมายใด กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่ลูกจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มของเงินที่ค้างจ่ายดังกล่าว

สรุป คำวินิจฉัยในส่วนนี้ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินเพิ่มนั้นมีคำพิพากษาจำนวนไม่มากนักที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับการเรียกร้องเงินเพิ่มและศาลได้สั่งให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ แต่คดีนี้ศาลได้พิจารณาข้อเท็จจริงและสภาพการจ้างและสภาพการทำงานแล้วเห็นว่านายจ้างมีเจตนาจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง จึงพิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในเงินเพิ่ม

บทวิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา

๔.๓ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖

เรื่อง คดีฟ้องเกี่ยวกับค้ำมนุษย์ด้านแรงงานกรณีงานประมงทะเลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

สรุปสาระสำคัญในคดีนี้

คดีนี้ถูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน ๑๒ คน เป็นโจทก์ฟ้องคดีนายจ้างคนไทยทั้งหมด ๒ ราย ได้แก่บริษัท เจดีพี จำกัด เจ้าของเรือประมงเป็นจำเลยที่ ๑ และฟ้องผู้จัดการเรือเป็นจำเลยที่ ๒ ว่า โจทก์กับพวกถูกขบวนการนายหน้าหลอกลวงจัดหาพามาจากประเทศพม่าแล้วบังคับใช้แรงงานเป็นลูกเรือของจำเลยที่ ๑ โดยมีจำเลยที่ ๒ ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลการทำงานของโจทก์กับพวกเรือประมงออกทะเลหาปลาครั้งละ ๑๕ วัน โดยโจทก์ทั้งสิบสองถูกบังคับใช้แรงงานทุกวัน วันละ ๑๙ ชั่วโมง พัก ๔ – ๕ ชั่วโมง โจทก์กับพวกได้รับค่าจ้างไม่ครบถ้วน เมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโจทก์กับพวกถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังบนแพของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ควบคุมจนกว่าจะออกทะเลครั้งถัดไป ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โจทก์กับพวกได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐ โจทก์เห็นว่าการกระทำของจำเลยทั้งสองเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นการละเมิดต่อโจทก์ทั้งสิบสอง ได้รับความเสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงาน ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังและค่าเสียหายอันมิใช่ตัวเงิน ขอบังคับให้จำเลยทั้งสองร่วมกัน

- (๑) จ่ายค่าจ้างค้างจ่าย
- (๒) ค่าทำงานในวันหยุด
- (๓) ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๔) ค่าเสียหายจากมูลละเมิดคนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- (๕) ดอกเบี้ยนับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ

คำให้การจำเลย

(๑) ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน จำเลยที่ ๑ ให้การว่า ไม่ได้บังคับ กักขัง โจทก์กับพวกไปสมัครเป็นคณงานเรือประมงของจำเลยที่ ๑ ตามขั้นตอนโดยเปิดเผย จำเลยที่ ๑ ดำเนินการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง ตกงค่าจ้างวันละ ๑๕๗ บาท เมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโจทก์กับพวกมีอิสระ จำเลยที่ ๑ ไม่ได้สั่งการให้จำเลยที่ ๒ ควบคุม กักขังโจทก์ ช่วงที่โจทก์กับพวกไม่ได้ลงเรือออกทะเลหาปลา จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินพิเศษแก่โจทก์วันละ ๕๐ บาท แพงของจำเลยที่ ๑ เป็นแพเปิดเรือประมงทั่วไปสามารถนำเรือเข้าเทียบท่าได้ จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ได้ทำละเมิดโจทก์ จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์

(๒) การจ่ายค่าจ้าง จำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์กับพวกโดยตรงและมีการลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เจ้าพนักงานตำรวจเข้าตรวจค้นแพจำเลยที่ ๑ โจทก์แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจว่าจะกลับภูมิลำเนา วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ จำเลยที่ ๑ จึงจ่ายค่าจ้างที่เหลือแก่โจทก์กับพวกโดยไม่ค้างชำระ มีการบันทึกหลักฐาน

(๓) ประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้อง เพราะกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ยกเว้นให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินดังกล่าว

คำให้การจำเลยที่ ๒

จำเลยที่ ๒ ให้การว่า จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ มีหน้าที่ดูแลเรือลาก ไม่มีหน้าที่ดูแล ควบคุม หรือบังคับบัญชาการทำงานของโจทก์ทั้งสอง ขณะทำงาน ใต้เรือเป็นผู้ควบคุมการทำงานของโจทก์กับพวก เมื่อเรือประมงกลับเข้าฝั่งโจทก์ทั้งสองไม่ต้องทำงานและมีความเป็นอยู่อิสระ จำเลยที่ ๒ ไม่ได้บังคับใช้แรงงานหรือหน่วงเหนี่ยวกักขัง จึงไม่ต้องรับผิดชอบ

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้ววินิจฉัยดังนี้

(๑) ศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงว่าโจทก์กับพวกทั้ง ๑๑ คน (ยกเว้นโจทก์ที่ ๕) เป็นลูกจ้างรายวันของจำเลยที่ ๑ อัตราค่าจ้างวันละ ๑๕๗ บาท แต่หากลูกเรือ

อยู่บนฝั่งถือว่าไม่ได้ทำงาน จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินค่าเลี้ยงชีพให้คนละ ๕๐ บาท โจทก์กับพวก ไม่ได้มีพยานหลักฐานมาแสดงว่าจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดไม่ครบ โจทก์กับพวกบางคนมีข้อตกลงกับนายยาว (ไม่ทราบนามสกุล) เรื่องการหักค่านายหน้า การที่นายยาวเอาค่าจ้างที่จำเลยที่ ๑ จ่ายแก่โจทก์แล้ว ก็เป็นเรื่องข้อตกลงระหว่างโจทก์กับนายยาว ข้อเท็จจริงจึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์กับพวกไม่ครบ โจทก์กับพวกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

(๒) ประเด็นเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เมื่อไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายได้มีข้อตกลงกันเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา หรือจำเลยที่ ๑ ได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์แล้วให้โจทก์ทำงานในวันหยุด โจทก์กับพวกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๓) โจทก์กับพวกได้ตกลงค่านายหน้าในราคาที่สูงมากให้พามาจากประเทศพม่า โจทก์ต้องศึกษาหรือสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเหมือนลูกจ้างอื่นทั่วไปที่จะต้องศึกษาสภาพการทำงานให้แจ้งชัดเสียก่อน แม้สภาพการทำงานบนเรือประมงเป็นงานหนัก แต่ก็ยังฟังไม่ได้เด็ดขาดว่าโจทก์กับพวกถูกบังคับใช้แรงงาน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น โดยขู่เชือดด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีการบังคับข่มขืนใจโจทก์กับพวก เมื่อพิจารณาความเป็นอยู่ของโจทก์กับพวกภายในห้องพักนั้น ห้องพักด้านหนึ่งอยู่ติดกับทะเล และมีช่องหน้าต่างซึ่งมีความกว้างพอสมควร หากโจทก์กับพวกถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังจริงย่อมสามารถหลบหนีออกไปได้โดยง่าย ขณะถูกพาไปทำประวัตินงานต่างด้าวที่ที่ว่าการอำเภอ กันตังและไปตรวจร่างกายที่โรงพยาบาลกันตัง หรือสามารถแจ้งเหตุและขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือสามารถหาหนทางหลบหนีได้

พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสิบสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ประเด็นที่ ๑ อุทธรณ์ว่าโจทก์ทั้งสิบสองต้องทำงานในเรือประมงวันละ ๑๒ ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา ๑๕ วัน โดยไม่มีวันหยุด จึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน

ในวันหยุดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และไม่ควรมำกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ

ประเด็นที่ ๒ โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่าพยานบุคคลบางปากนำเชื่อถือและบางปากไม่นำเชื่อถือ และโจทก์ต้องทำงานตลอดเวลา ๑๕ วัน ที่ออกเรือหาปลาในทะเล โดยไม่มีวันหยุด เมื่อเรือกลับเข้าฝั่งคร่าวละ ๓ วัน โจทก์ทั้งหมดยังต้องทำงานบนแพปลา ๒ วัน ได้พักเพียง ๑ วัน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างทุกวัน

ประเด็นที่ ๓ โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ว่าถูกบังคับใช้แรงงานโดยถูกหลอกลวงจากขบวนการนายหน้าจากพม่า และถูกจำเลยที่ ๑ ควบคุม กักขัง หน่วงเหนี่ยวให้ทำงาน โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ โดยการขู่เชิญใช้กำลังประทุษร้าย ทำให้อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ จำเลยที่ ๑ จึงกระทำละเมิดต่อโจทก์

ศาลฎีกาวินิจฉัยตามประเด็นอุทธรณ์ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ศาลฎีกาเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ บัญญัติให้งานประมงทะเลจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ซึ่งตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑ กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติต่างๆ ซึ่งตามบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นข้างต้นนี้มิได้รวมถึงบทบัญญัติต่างๆ ในหมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป และหมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้นการที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ จึงต้องพิจารณาว่านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวหรือไม่ เมื่อไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงกัน โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ประเด็นที่ ๒ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค ๙ พึงข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ ไม่ได้ค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์กับพวก การที่โจทก์อุทธรณ์เพื่อให้เห็นว่าจำเลยที่ ๑ ยังค้าง

จ่ายค่าจ้างโจทก์กับพวกจึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาล
แรงงานภาค ๙ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ประเด็นที่ ๓ ศาลฎีกาเห็นว่า เมื่อศาลแรงงานภาค ๙ ฟังข้อเท็จจริงและ
วินิจฉัยว่า แม้สภาพการทำงานบนเรือประมงจะเป็นงานที่หนัก แต่ก็ยังฟังไม่ได้ว่าโจทก์
ทั้งสิบสองถูกบังคับข่มขู่ให้ทำงาน และไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งหมดจะต้องกลัวว่าจะเกิด
อันตรายหรืออยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้อย่างไร การข่มขู่ที่อ้างนั้นก็ไม่มีการใช้อาวุธ
ห้องพักของโจทก์ทั้งสิบสอง ด้านที่ติดกับทะเลมีหน้าต่างกว้างและในระหว่างการทำงาน
มีหลายครั้งที่โจทก์ทั้งหมดสามารถแจ้งเหตุและขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐได้
แต่ไม่ได้กระทำ จำเลยที่ ๑ จึงมิได้บังคับใช้แรงงานโจทก์ทั้งสิบสอง ดังนั้นการที่โจทก์
ทั้งสิบสองอุทธรณ์ข้างต้นเพื่อให้เห็นว่าโจทก์ทั้งสิบสองถูกควบคุม กักขัง หน่วงเหนี่ยว
ขู่เชิญประทุษร้ายให้ต้องจ่ายอมทำงานให้จำเลยที่ ๑ จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟัง
พยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๙ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบสอง
ดังกล่าวจึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง

ศาลฎีกาพิพากษายืน

วิเคราะห์ประเด็นตามแนวคำพิพากษา

จากคำพิพากษาศาลฎีกาคาดิณีได้วางหลักกฎหมายไว้หลายประเด็น ซึ่งผู้เขียน
จะวิเคราะห์ตามประเด็นข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายดังนี้

๑. ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐

๑.๑ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๑ ได้กำหนดให้การ
คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลนอกจากให้เป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างได้ตกลงกัน ซึ่ง
ข้อ ๑ นี้ ไม่ได้กำหนดให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
หมวด ๒ เรื่องการบังคับใช้แรงงานทั่วไปและหมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาบังคับใช้ในงานประมงทะเลด้วย คดีนี้ลูกจ้าง
สัญชาติพม่าจำนวน ๑๒ คน ได้ฟ้องนายจ้างว่าพวกตนถูกบังคับใช้แรงงานจึงฟ้องเรียก
ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ศาลแรงงาน
ภาค ๙ พิพากษายกฟ้องเนื่องจากเห็นว่ากฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้บัญญัติในเรื่อง

ดังกล่าวไว้และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างและลูกจ้างมีข้อตกลงกันไว้ ลูกจ้างกับพวกไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๙ โดยเห็นว่าควรนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้กับกรณีของตน ไม่ควรนำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มาใช้บังคับ จึงอุทธรณ์ ศาลฎีกาพิจารณาแล้วเห็นว่าศาลแรงงานภาค ๙ ได้ฟังข้อเท็จจริงในคดีนี้แล้วพิจารณาว่าการจ้างงานในงานประมงทะเลของนายจ้างอยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ศาลฎีกาจึงพิจารณาประเด็นต่อมาว่ากฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ กำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้อย่างไร โดยเห็นว่าตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๑ ไม่ได้กำหนดให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๒ เรื่องการบังคับใช้แรงงานทั่วไปและหมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาบังคับใช้ในงานประมงทะเลด้วย ดังนั้นเมื่อไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายมีข้อตกลงไว้เป็นอย่างอื่น ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินตามที่ฟ้อง จึงพิพากษายืน ผู้เขียนเห็นว่าในชั้นพิจารณาของศาลแรงงานไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลของนายจ้างอย่างไร และการทำประมงทะเลของนายจ้างออกนอกราชอาณาจักรเกินหนึ่งปีหรือไม่อย่างไร ซึ่งมีประเด็นพิจารณาดังนี้

๑.๒ การนับจำนวนลูกจ้างว่ามีจำนวนตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปหรือไม่ เห็นว่าคดีนี้มีข้อเท็จจริงเพียงว่าลูกจ้างจำนวน ๑๒ คน ฟ้องนายจ้างเจ้าของเรือประมง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีจำนวนลูกจ้างทำงานทั้งหมดในกิจการของนายจ้างจำนวนกี่คน นายจ้างมีเรือประมงทั้งหมดกี่ลำ หากนายจ้างมีลูกจ้างอื่นเมื่อนับจำนวนแล้วได้มากกว่า ๒๐ คน การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ นี้ แต่หากนายจ้างมีเรือเพียงลำเดียวและมีลูกจ้างทำงานเพียง ๑๒ คน การบังคับใช้แรงงานย่อมเป็นไปตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เพียงข้อ ๘ และ ข้อ ๙ เท่านั้น และอาจต้องอยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หมวดการจ้างแรงงาน

๑.๓ การนับระยะเวลา ๑ ปี เห็นว่า กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๒(๒) (พ.ศ. ๒๕๔๑) กำหนดมิให้นำกฎกระทรวงฉบับนี้มาบังคับใช้กับเรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป ข้อเท็จจริงในคดีนี้เรือประมงของนายจ้างเป็นเรือประมงที่ออกหาปลาในน่านน้ำไทยระยะสั้นๆ เพียงครั้งละประมาณ ๑๕ วัน แล้วกลับ

เข้าฝั่งเพื่อพักซึ่งลูกจ้างจะต้องพักในแพปลาของนายจ้างประมาณ ๓-๕ วัน แล้วออกไปหาปลากับเรือประมงในคราวต่อไปต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ดังนั้นการจ้างงานลูกจ้างในงานประมงดังกล่าวจึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามข้อ ๒ (๒) ที่จะไม่นำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มาบังคับใช้

๑.๔ แต่ก็มีปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปว่าการจ้างงานของนายจ้างรายนี้ในระหว่างที่ลูกจ้างอยู่บนบกและทำงานให้นายจ้างเกี่ยวกับการเลือกปลาหรือทำปลาจะต้องนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้เฉพาะช่วงเวลาที่อยู่บนบก ส่วนช่วงเวลาที่ทำงานบนเรือประมงให้นำกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มาใช้บังคับหรือไม่ เนื่องจากข้อเท็จจริงในคดีนี้นายจ้างให้การว่าระหว่างลูกจ้างเข้าฝั่งและพักบนบกในแพของนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงาน นายจ้างตกลงให้เงินพิเศษวันละ ๕๐ บาท แต่ถ้าลูกจ้างออกเรือจะได้ค่าจ้างวันละ ๑๕๗ บาท ส่วนลูกจ้างให้การว่าตลอดระยะเวลาที่ทำงานบนเรือประมง ๑๕ วัน ไม่มีวันหยุด เมื่อกลับเข้าฝั่งคราวละไม่เกิน ๓ วัน ลูกจ้างทั้งหมดต้องทำงานบนแพปลา ๒ วัน ได้พักเพียง ๑ วัน ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างในทุกวัน ซึ่งหากข้อเท็จจริงเป็นดังที่ลูกจ้างให้การต่อสู้ว่าเมื่อกลับเข้าฝั่งต้องทำงานด้วย ลูกจ้างไม่ได้หยุดพักตามที่นายจ้างอ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับค่าจ้าง ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่าการจ้างงานบนบกต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือไม่ หากนำมาบังคับลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาทหรือไม่ ประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อพิจารณานิยาม “งานประมง” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๓ บัญญัติว่า “งานประมง” หมายความว่า งานหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง ดังนั้นถ้าเป็นกิจการประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมงบริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึก ห่างไกลจากชายฝั่งทะเลก็ตาม ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยที่กิจการประมงทะเลนั้นมีความหมายถึงงาน หรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการจับ การดัก การล่อ การทำอันตราย การฆ่า การเก็บ เป็นต้น นอกจากการจับ ดัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า เก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยมีเรือประมงเป็นยานพาหนะแล้ว ยังหมายรวมถึง การเตรียมเรือเพื่อทำการประมง การซ่อมบำรุง และการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย แต่ลูกจ้างที่ทำหน้าที่เตรียมเรือซ่อมบำรุง หรือรักษาเครื่องมือการประมง เช่น แห อวน ฯลฯ นี้ จะต้องเป็นลูกจ้างที่ได้ลงไปทำการประมงในทะเลด้วย ไม่ใช่ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แต่บนบก เช่น ลูกจ้างในอู่ซึ่งรับจ้างซ่อมเรือ หรือลูกจ้างในอู่ต่อเรือ ลูกจ้างเหล่านี้มิใช่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ แต่ลูกจ้างพวกนี้จะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว

ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและบทนิยามคำว่า “งานประมงทะเล” ลูกจ้างที่เป็นโจทก์ในคดีนี้ที่ทำงานบนเรือประมงบางช่วงเวลาและ

ขึ้นมาพักบนบกและได้ทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมง ต้องนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลมาบังคับใช้ อันได้แก่กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ดังนั้นในคดีนี้ช่วงเวลาสั้นๆ ที่ลูกจ้างพักบนบกจึงไม่นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ ลูกจ้างและนายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามการคุ้มครองแรงงานตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

๒. การบังคับใช้แรงงาน

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ถือเป็น การละเมิดต่อผู้ใช้แรงงานอย่างร้ายแรงที่สุด ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่ภาครัฐกำลังดำเนินการแก้ไขและป้องกันการกระทำผิดดังกล่าวและได้มีการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายรวมถึงกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นรูปธรรมมากขึ้น การค้ามนุษย์มีด้วยกันหลายรูปแบบ เช่น นำเด็กไปขอตาน แสวงหาประโยชน์ทางเพศ เป็นต้น สำหรับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือการบังคับใช้แรงงานของประเทศไทย ประเภทกิจการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่หลายๆ ประเทศ กำลังเฝ้าจับตามองได้แก่กิจการประมงทะเลซึ่งมักใช้แรงงานต่างด้าวเป็นลูกเรือประมงในการออกจับปลาหรือสัตว์น้ำ และมีการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย เช่น ใช้กลฉ้อและหลอกให้มาทำงานเป็นลูกเรือประมงในสภาพการจ้างและการทำงานที่ไม่เป็นตามที่ตกลง การใช้กำลังประทุษร้ายโดยการมอมเมาด้วยยาแล้วพาไปลงเรือประมง เป็นต้น ในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้แก่ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งได้กำหนดนิยามคำว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น โดยขู่เชื้อ ด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ดังนั้น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการจึงต้องเข้าหลักเกณฑ์ตามองค์ประกอบนี้

ในคดีนี้ลูกจ้างกับพวกฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานคนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท โดยฟ้องว่าตนกับพวกถูกขบวนการนายหน้าหลอกลวงให้มาทำงานประมงของนายจ้าง ขณะทำงานบนเรือประมงของนายจ้างต้องทำงานหนักวันละ ๑๙ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด เมื่อกลับเข้าฝั่งก็ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังในแพปลาของนายจ้าง และนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ซึ่งศาลแรงงานรับฟัง

ข้อเท็จจริงว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ที่บังคับข่มขืนใจลูกจ้างกับพวกมีพฤติการณ์ในรายละเอียดเป็นประการใด ความเป็นอยู่ของลูกจ้างภายในห้องพักนั้น ห้องพักด้านหนึ่งอยู่ติดกับทะเลและมีช่องหน้าต่างซึ่งมีความกว้างพอสมควร หากลูกจ้างถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังจริงย่อมสามารถหลบหนีออกไปได้โดยง่าย ขณะถูกพาไปทำประวัติคนต่างด้าวหรือตรวจร่างกายที่โรงพยาบาล ลูกจ้างสามารถแจ้งเหตุขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่รัฐหรือสามารถหลบหนีได้ ดังนั้นพฤติการณ์จึงไม่อาจฟังได้ว่าเป็นการบังคับใช้แรงงานศาลแรงงานภาค ๙ พิพากษายกฟ้อง ลูกจ้างอุทธรณ์ ศาลฎีกาเห็นว่าเป็นการอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงพิพากษายืนตามศาลล่าง

คดีนี้ศาลแรงงานนำนิยามคำว่า “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาปรับใช้กับคดีนี้ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่น่าจะถูกต้อนักเนื่องจากลูกจ้างฟ้องค่าเสียหายจากการกระทำละเมิดจากนายจ้างที่บังคับใช้แรงงานอันเป็นความรับผิดชอบในทางแพ่ง จึงน่าจะนำลักษณะการบังคับใช้แรงงานทั่วไปมาบังคับใช้ ซึ่งรูปแบบการใช้แรงงานบังคับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดไว้ เช่น (๑) การกักขังคนทางการภาพหากหลบหนีจะมีการลงโทษ (๒) การยึดเอกสารประจำตัว เช่น ยึดหนังสือคนประจำเรือไว้ (๓) การข่มขู่ว่าจะแจ้งตำรวจหากไม่ยอมทำงานให้ (๔) จะไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้จนกว่าจะทำงานจนครบตามสัญญาจ้าง (๕) การบังคับให้ทำงานโดยมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและไม่มีการหยุดพัก หรือไม่ให้ลาป่วย หรือการลงโทษคนงานที่ลาป่วย (๖) การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุด โดยจะถูกลงโทษหากไม่ทำ เป็นต้น

๓. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

๓.๑ สำหรับเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเงินอื่นๆ ตามที่ลูกจ้างฟ้อง ปรากฏว่าศาลแรงงานภาค ๙ ได้ยกฟ้องทั้งหมด เนื่องจากเชื่อถือข้อเท็จจริงตามที่นายจ้างนำเอกสารมาชี้แจง ปรากฏหลักฐานว่าลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อรับเงินว่าได้รับถูกต้องครบถ้วนแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าในความเป็นจริงลูกจ้างพม่าเหล่านั้นอาจจะไม่ได้รับเงินค่าจ้างครบถ้วนก็อาจเป็นไปได้ ประกอบกับภาษาที่ใช้ในเอกสารเป็นภาษาไทยจึงไม่แน่ใจว่าลูกจ้างจะอ่านออกหรือไม่ ซึ่งเป็นปัญหาข้อเท็จจริงและเป็นปัญหาที่ทำให้ฝ่ายนายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินควร เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้

กำหนดให้นายจ้างต้องทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเงินตอบแทนอื่นๆ เป็นภาษาอื่นนอกจากภาษาไทยด้วย

๓.๒ สำหรับเงิน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเงินอื่นๆ ตามที่ลูกจ้างฟ้อง ศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การจ้างงานในกิจการของนายจ้างรายนี้ อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งมีได้นำหมวด ๒ หมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับและไม่ปรากฏว่านายจ้างกับลูกจ้างได้มีข้อตกลงว่าจะจ่ายให้ ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับ

๓.๓ เงินพิเศษ ที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่เรียกกลับเข้ามาบนฝั่งและลูกจ้างได้หยุดพักในแพปลาของนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้างจึงตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างวันละ ๕๐ บาท เงินพิเศษดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างจึงไม่เป็นค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนิยามค่าจ้างของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ข้อ ๓ แต่มีลักษณะเป็นเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

สรุป

คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ไม่ปรากฏว่ามีคดีขึ้นสู่ศาลมากนัก อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่ทำงานในประมงทะเล ส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงการคุ้มครองแรงงานที่กฎหมายกำหนดการคุ้มครองให้แตกต่างกับการจ้างงานในงานบนบก ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่มักเป็นต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสามเรื่องและผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่า มีประเด็นสำคัญที่สมควรศึกษาวิเคราะห์ถึงคำวินิจฉัยของศาลในแต่ละเรื่องซึ่งผู้เขียนได้ยกขึ้นมาวิเคราะห์ เป็นประเด็นที่น่าสนใจประกอบด้วยปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่คู่ความทั้งสองฝ่ายได้ยกประเด็นปัญหาขึ้นสู่การพิจารณาของศาล ซึ่งคำพิพากษาดังกล่าวที่ผู้เขียนได้สรุปไว้ในเบื้องต้นได้วางหลักเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้หลายประการ ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด อัตราดอกเบี้ย เงินเพิ่ม พฤติการณ์ที่แสดงว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง เป็นต้น ผู้เขียนจึง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทวิเคราะห์คำพิพากษานี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลที่สนใจที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน
ประมงทะเลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ บทสรุป

กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน โดยกฎกระทรวงดังกล่าวได้บัญญัติการคุ้มครองเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แตกต่างไปจากลักษณะงานทั่วไปที่ทำงานบนบก เนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานประมงทะเลลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือประมงตลอดเวลา กำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่อาจแปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา และเรือประมงจะกลับเข้าฝั่งเป็นบางช่วงเวลา การกำหนดวันทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงมีอาจกำหนดให้เหมือนกับการจ้างงานทั่วไปที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ โดยเนื้อหาในกฎกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ทั้งหมด ๑๓ ข้อ ประกอบด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้ กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ซึ่งกฎกระทรวงนี้ได้บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิในวันหยุดประจำปีปีละ ๓๐ วัน และวันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๓๐ ทำงาน แต่มิได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิในวันหยุดและวันลาประเภทอื่น การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งนิยามค่าจ้างในงานประมงทะเลตามกฎหมายนี้นอกจากหมายถึงค่าจ้างตามนิยามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว ให้หมายความรวมถึงส่วนแบ่งของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันด้วย การให้ความคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับอายุของขั้นต่ำของเด็กที่อนุญาตให้ทำงานในเรือประมงได้ บทบัญญัติให้นายจ้างจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้างเอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น

กฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คน ขึ้นไป และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงทะเลที่ออกไปดำเนินการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรที่มีระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป ซึ่งข้อยกเว้นดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือ ปัญหาในการนับจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลจะต้องนับอย่างไร หากผู้ประกอบการประมงทะเลมีเรือประมงหลายลำและใช้ลูกจ้างทำงานสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในเรือประมงของตน หรือกรณีที่ผู้ประกอบการหลายรายทำประมงโดยใช้เรือประมงหลายลำร่วมกันทำประมงโดยใช้ลูกจ้างร่วมกัน เป็นต้น สำหรับเรือประมงที่ออกไปดำเนินการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยเกินกว่า ๑ ปี ระยะเวลา ๑ ปีจะเริ่มนับอย่างไร และช่วงเวลาที่เรืออับปางหรือไม่ได้ทำประมงจะนับระยะเวลา ๑ ปี อย่างไร นอกจากนี้หากงานประมงทะเล

ที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ตามข้อยกเว้นในข้อ ๒ ของกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายใด ซึ่งเรื่องนี้ได้มีปัญหาค้างการพิจารณาของศาลฎีกาซึ่งผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์ในบทที่ ๔ แล้ว นอกจากนี้ผู้เขียนยังมีความเห็นว่าการกำหนดการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในงานประมงทะเลไม่ครอบคลุมในบางเรื่อง และยังไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาในการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับอายุเด็กที่ทำงาน ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย เวลาทำงาน เวลาพัก ค่าตอบแทนในการทำงาน การหักค่าจ้าง การควบคุมเกี่ยวกับเอกสาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามหลังจากผู้เขียนได้จัดทำคู่มือเล่มนี้ ได้มีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ ๑๗ ข้อ ซึ่งเนื้อหาของกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดขอบเขตการบังคับใช้ไว้แตกต่างกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ เนื่องจากใช้บังคับในงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงนั้นจะทำประมงในน่านน้ำหรือนอกน่านน้ำไทยเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปีก็ตาม นอกจากนี้ยังได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานประมงทะเล ชั่วโมงพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน การบัญญัติให้นายจ้างต้องดำเนินการต่างๆ เช่น จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง การนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนจะได้นำหลักการคุ้มครองตามกฎหมายใหม่มาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบกับการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ถูกยกเลิกไปรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยเฉพาะผลกระทบกับคำพิพากษาศาลฎีกาทั้ง ๓ ฉบับที่ผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์ในบทที่ ๔ ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๘๘/๒๕๕๔ เป็นกรณีที่เรือประมงได้ไปดำเนินการทำประมงนอกน่านน้ำไทยเกินกว่า ๑ ปี ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าไม่อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ดังนั้นการจ้างงานจึงต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงาน ลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลดังกล่าวจึงมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิด ซึ่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ โดยกฎกระทรวงดังกล่าวใช้บังคับกับเรือประมงที่มีลูกจ้างทำงาน ๑ คนขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงนั้นจะทำประมงในน่านน้ำหรือนอกน่านน้ำไทยเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปีก็ตาม และไม่ได้บัญญัติการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชยไว้ ดังนั้น

หากคดีพิพาทตามข้อเท็จจริงในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ เกิดขึ้นหลังจากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ใช้บังคับ ลูกจ้างอาจไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ซึ่งผู้เขียนจะได้นำมาวิเคราะห์ในรายละเอียด รวมถึงวิเคราะห์ในประเด็นต่อไป

สรุปการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐

การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานไว้ทั้งหมด ๑๓ ข้อ ประกอบด้วยการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ประกอบด้วยขอบเขตการบังคับใช้ กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก บทบัญญัติให้นายจ้างในงานประมงทะเลจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น กล่าวคือ

๑. ขอบเขตการบังคับใช้ “งานประมงทะเล” ตามกฎหมายฉบับนี้ ได้ใช้ถ้อยคำที่แตกต่างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า “กิจการประมงทะเล” ซึ่งเดิมการทำประมงทะเลให้หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย แต่งานประมงทะเลตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ได้ตัดข้อความในส่วนนี้ไป ดังนั้นขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายฉบับที่ ๑๐ จึงหมายถึงการทำประมงทะเลโดยใช้เรือประมงเท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวเนื่องกับงานประมงทะเลที่ทำงานเกี่ยวกับการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุง และการรักษาเครื่องมือทำการประมง จึงไม่อยู่ในบังคับกฎหมายฉบับที่ ๑๐

๒. กฎหมายฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามข้อ ๘ และข้อ ๙ และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงที่ออกไปดำเนินการประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป

๓. นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ได้กำหนดนิยามนายจ้างให้มีความหมายที่กว้างกว่านิยามนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยนายจ้างในงานประมงทะเลนอกจากเป็นไปตามมาตร ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แล้ว นายจ้างยังให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย เหตุผลที่ต้องบัญญัตินิยามนายจ้างให้กว้างกว่านิยามตาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเนื่องจากการจ้างงานในงานประมงทะเลมีความซับซ้อนมากและหาบุคคลที่จะรับผิดชอบเป็นนายจ้างได้ยาก จึงบัญญัติให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงด้วยเว้นแต่เจ้าของเรือประมงนั้นจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานประมงดังกล่าว

๔. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน กฎกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัตินิยามค่าจ้างให้มีความหมายแตกต่างจากค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยให้หมายความรวมถึงส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ส่วนกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดกำหนดให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง ส่วนค่าจ้างที่เป็นส่วนแบ่งของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และในกรณีที่นายจ้างผิดนัดการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ต่อปี และกรณีจึงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุอันควรต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๕ ทุกเจ็ดวันจนกว่าจะชำระเสร็จ

๕. กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาของลูกจ้างในงานประมงทะเล ตามกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดในเรื่องวันทำงานปกติ และชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันไว้ รวมถึงมิได้กำหนดในเรื่องการจัดวันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ แต่ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วันโดยได้รับค่าจ้าง ในส่วนของวันลา ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน

๖. การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมงเว้นแต่เด็กนั้นอายุกว่า ๑๕ ปี และบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กนั้นทำงานอยู่ในเรือประมงนั้นหรือให้ความยินยอมเป็นหนังสือด้วย แต่กฎหมายมิได้กำหนดลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายซึ่งห้ามเด็กหรือหญิงมีครรภ์ทำงาน

๗. สวัสดิการ กฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล ซึ่งแตกต่างจากการคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ได้มีบทบัญญัติให้นายจ้างดำเนินการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เช่น น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ ปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือได้ และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นอกจากนี้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มีได้บัญญัติให้นำหมวด ๗ สวัสดิการ

ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึง มาตรา ๙๙ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย

๘. ความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายฉบับนี้มีได้กำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากมีได้นำบทบัญญัติในหมวดความปลอดภัยในการทำงานที่บัญญัติไว้ในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งแตกต่างจากการคุ้มครองความปลอดภัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ที่กำหนดให้นายจ้างจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็น และเกี่ยวข้องกับงานให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน รวมถึงกำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทวนของที่มีน้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม และกำหนดห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เช่น (๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน (๒) งานที่เกี่ยวกับการใช้สารอันตรายหรือสารมีพิษ เช่น แอมโมเนีย ฟรีออน (๓) งานที่ทำใต้น้ำ (๔) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันหมวด ๘ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้มีการออกพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้บังคับแทน

๙. การควบคุมเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารหลักฐานต่างๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงต้องจัดเก็บเอกสารดังกล่าวไว้ในกรณีที่มีข้อพิพาทด้านแรงงานหรือมีการฟ้องร้องต้องเก็บเอกสารดังกล่าวไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุดหรือตามคำสั่งศาล

๑๐. การคุ้มครองกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินระหว่างที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน เว้นแต่ได้แจ้งต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแตกต่างกับการคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้าง ในกรณีที่ นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล โดยไม่มีข้อยกเว้นในกรณีที่นายจ้างได้แจ้งต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ

๑๑. การดำเนินการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาไว้ในกรณีต่างๆ ได้แก่ (๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง (๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง สำหรับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ได้กำหนดคุ้มครองแตกต่างในกรณีที่ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเลซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะการตกค้างในต่างประเทศเท่านั้น แต่รวมถึงการตกค้างอยู่ในจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยที่ไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างเท่านั้น เช่น ออกทำประมงที่และทำสัญญาจ้างที่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในจังหวัดกระบี่ กรณีนี้นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนาและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด เป็นต้น

๑๒. การตรวจแรงงาน กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในงานประมงทะเลรวมถึงมีอำนาจรับคำร้องเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ นี้

๑๓. บทกำหนดโทษ กำหนดให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๒๒ ประกอบกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มีโทษตามมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ระวังโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๔. การคุ้มครองกรณีถูกเลิกจ้าง กฎกระทรวงฉบับนี้มีได้บัญญัติให้นำหมวด ๑๑ ค่าชดเชยตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ มาบังคับใช้ด้วย ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งได้บัญญัติให้แตกต่างกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ที่บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑๕. การคุ้มครองเรื่องอื่นๆ กฎกระทรวงฉบับนี้ได้บัญญัติให้นำมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตั้งแต่มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๗๖ เช่น การโอน

ลูกจ้างไปอยู่กับนายจ้างใหม่ต้องให้ลูกจ้างยินยอมด้วย การออกไปสำคัญการทำงานเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่าการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างน้อยกว่าการคุ้มครองกิจการประมงทะเลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ เช่น ขอบเขตการบังคับใช้ สิทธิวันหยุด วันลา อายุขั้นต่ำในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานสวัสดิการ ค่าชดเชยการเลิกจ้าง เป็นต้น

๕.๒ การคุ้มครองแรงงาน ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

หลักการคุ้มครอง

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายลำดับรองที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อบังคับใช้กับงานประมงทะเลเนื่องจากลักษณะงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานแตกต่างจากงานทั่วไป ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้มีผลบังคับในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๑ ตอนที่ ๘๘ ก) โดยได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เจตนารมณ์ในการออกกฎกระทรวงนี้เพื่อเป็นเป็นการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงฉบับเดิมคือ กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ดังกล่าวมีข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลหลายประการและไม่สอดคล้องกับแนวทางในการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานหรือการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย เช่น ขอบเขตการบังคับใช้โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งเนื้อหาของกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดขอบเขตการบังคับใช้ไว้แตกต่างกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ เนื่องจากใช้บังคับในงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงนั้นจะทำประมงนอกราชอาณาจักรไทยเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปี ก็ตาม การคุ้มครองเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานประมงทะเล ชั่วโมงพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน การบัญญัติให้นายจ้างต้องดำเนินการต่างๆ เช่น จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง การนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในงานประมงทะเลได้มีความพยายามมาหลายปี โดยเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการของร่างกฎกระทรวงดังกล่าวและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ซึ่งต่อมาวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ส่งร่างกฎกระทรวงที่ผ่านการพิจารณากลับมายังกระทรวง กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงนำร่างกฎกระทรวงดังกล่าว กลับมาดำเนินการปรับปรุงใหม่ ซึ่งในการปรับปรุงแก้ไขได้นำสภาพปัญหาจากการบังคับใช้กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้นำอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างเด็กได้ ค.ศ. ๑๙๗๓ เป็นต้น เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการของร่างกฎกระทรวงการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ซึ่งต่อมาสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้ว ส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามประกาศใช้บังคับต่อไป

ประเด็นที่มีการแก้ไขปรับปรุง

๑. ยกเลิกข้อกำหนดในกฎกระทรวงฉบับเดิม ได้แก่ ข้อยกเว้นที่มีให้ใช้กฎกระทรวงบังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน และเรือประมงที่ไปประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป
๒. แก้ไขเรื่องอายุของเด็กที่ทำงานในเรือประมง
๓. แก้ไขเพิ่มเติมนิยาม คำว่า งานประมงทะเล เรือประมง ค่าจ้าง แก้ไขข้อ ๒ การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๔/๑ มาตรา ๑๒๔/๑ มาใช้บังคับกับงานประมงทะเล
๔. ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานประมงทะเล การจัดเวลาพัก
๕. การกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำเอกสารต่างๆ ได้แก่ สัญญาจ้างเป็นหนังสือให้นายจ้างพาลูกจ้างไปรายงานตัวปีละ ๑ ครั้ง
๖. กำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ไม่เกิน ๓ เดือนต่อครั้ง การจ่ายเงินเพิ่มกรณีจูงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน
๗. กรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ต่างประเทศ กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่นายจ้างได้ตกลงจ่ายค่าจ้างให้มากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ให้เป็นไปตามนั้น

๘. ให้นายจ้างจัดสวัสดิการและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงาน

๙. ให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ได้แก่ อาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ



กฎกระทรวง

คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับงานประมงทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ข้อ ๓ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ เว้นแต่การคุ้มครองตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๔/๑ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐

และมาตรา ๒๑ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๔/๑ และมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ และมาตรา ๑๓๗ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ และมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมงและไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๘ นอกจากการดำเนินการตามข้อ ๗ แล้ว ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงิน

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจผิคนัดไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับ ถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ โดยนายจ้างแสดงเจตนาว่าลูกจ้างทั้งหมดกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับ ให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไต่เบี่ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้วนั้นคืนจากนายจ้าง

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

ข้อ ๑๗ ให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงาน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสี่สิบคน และมีให้ใช้บังคับกับเรือประมงที่ดำเนินการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างบางส่วนในงานประมงทะเลไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงสมควรปรับปรุงกฎกระทรวงดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ขอบเขตการคุ้มครอง

๑. กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้นำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับ ดังนี้

๑.๑ หมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ตัดสิทธิตามกฎหมายอื่น มาตรา ๘ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ว่าต่างและแก้ต่างคดีแรงงานแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง มาตรา ๙ อัตราดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม มาตรา ๑๐ หลักประกันการทำงาน มาตรา ๑๑ บุริมสิทธิ มาตรา ๑๑/๑ การจ้างเหมาค่าแรง มาตรา ๑๒ ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง มาตรา ๑๓ การเปลี่ยนตัวนายจ้าง มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๔/๑ อำนาจศาลในการสั่งให้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน มาตรา ๑๖ ล่วงเกินคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ มาตรา ๑๗ การบอกเลิกสัญญา มาตรา ๑๘ การแจ้งการดำเนินการต่อเจ้าหน้าที่ มาตรา ๑๙ การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง มาตรา ๒๐ การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง มาตรา ๒๑ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ

๑.๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตาม (๑) - (๕) และกรณีหักค่าจ้างฯ ต้องปฏิบัติตามมาตรา ๗๗ โดยต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างยินยอม

๑.๓ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๘๙ ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานประมงก็ได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคกัน และมาตรา ๙๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท ซึ่งเดิมไม่ใช้บังคับกับงานประมงทะเล

๑.๔ หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา ๑๒๔ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย มาตรา ๑๒๔/๑ เมื่อนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วการดำเนินคดีอาญาให้เป็นอันระงับไป มาตรา ๑๒๕ นายจ้าง ลูกจ้าง มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานหากไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

๑.๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ มาตรา ๑๓๕ สิทธิของกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการไล่เบียดคั้นกรณีจ่ายเงิน มาตรา ๑๓๖ อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการยึด อาศัย และขายทอดตลาด และมาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบในการบังคับคดี

๑.๖ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๔๐ พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรา ๑๔๑ การยื่นอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมาตรา ๑๔๒ ให้จัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

๑.๗ หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ คำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงานให้ส่งทางไปรษณีย์

๒. การคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ข้อ ๓ – ข้อ ๑๗)

๒.๑ ห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็ก (ข้อ ๔) กล่าวคือ ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานเรือประมง เนื่องจากสภาพการทำงานในเรือประมงทะเลมีความเสี่ยงอันตรายทางทะเล มีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน และตามประกาศคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เรื่องประเภทงานอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบการทำงานที่เลวร้ายของประเทศลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้งานที่ทำในเรือประมงเป็นงานอันตรายสำหรับเด็กประเภทหนึ่งที่ทำให้มีการจ้างงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ให้ทำงาน

๒.๒ การจัดเวลาพัก (ข้อ ๕) กล่าวคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า ๗๗ ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน ๗ วัน การกำหนดในเรื่องดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงานเนื่องจากการทำงานบนเรือประมงมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้เกิดการเมื่อยล้าของร่างกาย

๒.๓ การทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือและการนำลูกจ้างมารายงานตัว (ข้อ ๖) การกำหนดในเรื่องดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือเพื่อคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างภายหลังจากที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้ว ส่วนการกำหนดให้นายจ้างต้องนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครองลูกจ้างจากการสูญหายหรือเสียชีวิตในขณะที่ทำประมง เนื่องจากการทำงานประมงส่วนใหญ่เป็นชาวต่างด้าวที่สุ่มเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานหรือเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๒.๔ การจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง (ข้อ ๗ ข้อ ๘) มีเจตนารมณ์เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ และขณะเดียวกันลูกจ้างจะได้รับทราบอัตราค่าจ้างและเงินที่จะได้รับในแต่ละเดือนว่าได้รับครบถ้วนหรือไม่ ถูกหักค่าจ้างในกรณีใดบ้าง ซึ่งเป็นมาตรการที่ลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับจำนวนเงินและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจะได้ไม่เกิดปัญหาฟ้องร้องกันภายหลัง

๒.๕ การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด (ข้อ ๑๐) การกำหนดดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้เงินส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ได้กำหนดให้จ่ายไม่เกิน ๓ เดือนต่อครั้ง

๒.๖ ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม (ข้อ ๑๑) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายเดิมเป็นร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน

๒.๗ การกำหนดวันหยุดประจำปี (ข้อ ๑๒) กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง เนื่องจากสภาพการจ้างและการทำงานของลูกจ้างในงานประมงทะเลมีความแตกต่างกับการจ้างงานบนบก จึงไม่อาจกำหนดวันหยุดให้ลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงได้เหมือนกับงานทั่วไป เนื่องจากการทำงานในเรือประมงต้องมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน

๒.๘ สิทธิการลาป่วย กำหนดให้การลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงานเหมือนเช่นการคุ้มครองแรงงานในงานทั่วไป

๒.๙ การคุ้มครองลูกจ้างกรณีตกค้างอยู่ต่างประเทศ (ข้อ ๑๔) กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานในการคำนวณ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ให้ใช้ฐานค่าจ้างนั้นเป็นฐานในการคำนวณ

๒.๑๐ นายจ้างต้องดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับ (ข้อ ๑๕) ซึ่งหากนายจ้างไม่ดำเนินการดังกล่าว หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการแทน หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิตามกฎหมายที่จะไล่เบี้ยสำหรับเงินที่จ่ายไปแล้วคืนจากนายจ้างได้

๒.๑๑ การจัดสวัสดิการ (ข้อ ๑๖) การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการในเรือประมงให้แก่ลูกจ้าง ประกอบด้วย อาหาร น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

๒.๑๒ ความปลอดภัยในการทำงาน (ข้อ ๑๗) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงาน

๕.๓ วิเคราะห์ผลกระทบจากการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗

หลังจากได้มีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ใช้บังคับแทนกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ผู้เขียนวิเคราะห์ผลกระทบจากการออกกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ดังนี้

๑. นิยาม “งานประมงทะเล” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้แก้ไขเพิ่มเติมคำจากนิยามตามกฎหมายคุ้มครองฉบับที่ ๑๐ โดยเพิ่มเติมคำว่า “เรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง” ในบทนิยาม ดังนั้นงานประมงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงรวมถึงการใช้เรืออื่นที่แม้ไม่ได้จับสัตว์น้ำในทะเลแต่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับเรือประมงที่ออกดำเนินการทำประมงในทะเลด้วย เช่น เรือส่งเสบียง เรือทวน เป็นต้น แต่งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง จำกัดเฉพาะงานประมงทะเลภาคเอกชนเท่านั้น มิได้รวมถึงเรือที่ใช้ในราชการ อย่างไรก็ตามถ้อยคำตามบทนิยาม “งานประมงทะเล” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ใช้ถ้อยคำที่แตกต่างจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕) ซึ่งใช้ถ้อยคำว่า “กิจการประมงทะเล” และบทนิยามดังกล่าวมีความแตกต่างจากบทนิยามตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งหลักการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเดิมนั้น การทำประมงทะเลให้หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย เนื่องจากมีเหตุผลในการบัญญัติคุ้มครองแรงงานในกรณีดังกล่าวว่า การทำประมงทะเลต้องมีส่วนที่เกี่ยวข้องหลายกรณี ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมเรือก่อนทำประมง การซ่อมบำรุงเรือก่อนออกจากฝั่ง และหลังจากออกจับปลาแล้วกลับเข้าฝั่งก็ต้องนำเครื่องมือที่ใช้ในการทำประมงกลับมาซ่อมแซมบนบกเพื่อออกไปทำประมงอีกครั้ง เช่น ซ่อมอวน ซ่อมแห เป็นต้น ซึ่งต้องใช้แรงงานจากลูกจ้างที่ลงเรือประมงไปทำประมงนั่นเองซึ่งเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงอยู่แล้วจึงควรอยู่ในบังคับในกฎหมายเดียวกัน มิใช่ว่าเมื่อลงเรือประมงจับปลาแล้วใช้บังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมง แต่พอกลับมาทำงานซ่อมเครื่องมือหรือเตรียมเรือในระยะสั้นๆ เพื่อออกจับปลาอีกครั้งต้องอยู่ในบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลักที่ใช้บังคับกับกรณีการจ้างงานทั่วไป ซึ่งทำให้

เกิดความสับสนและการบังคับใช้กฎหมายว่าจะใช้กฎหมายฉบับใดบังคับในกรณีดังกล่าว แต่ “งานประมงทะเล” ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ปัจจุบันได้ถูกยกเลิกและได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับแทน เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยกฎหมายทั้งสองฉบับได้ตัดข้อความในส่วน บทนิยามงานประมงทะเล “ให้หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย” ออกไป ดังนั้นขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ “งานประมงทะเล” จึงไม่หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย ดังนั้นหาก ลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงได้มาทำงานบนบกในงานที่เกี่ยวกับการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงจึงไม่อาจนำกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับ หากนิติสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นไปตาม สัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนจ้างแรงงานตั้งแต่มาตรา ๕๘๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ เหมือนการจ้างงานทั่วไปที่อยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ ดังนั้นลูกจ้างที่ทำงานประมงทะเลซึ่งได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ทำงานอยู่บนบกในงานทั่วไป หากกลับเข้าฝั่งและมีการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับงานประมง เช่น ซ่อมแห ซ่อมอวน เตรียมเรือ ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หลัก เช่น ชั่วโมงทำงานในวันทำงาน วันหยุด วันลา ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น หรือกรณีที่มีการเลิกจ้างในระหว่างที่ทำงานบนบกโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ต้องได้รับค่าชดเชยตามอัตราที่กำหนดในมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย

ดังนั้นการบัญญัตินิยาม “งานประมงทะเล” ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ออกมาใช้บังคับแทนกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป งานประมงทะเลจึงไม่หมายความรวมถึงการเตรียมเรือการซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย ซึ่งผู้เขียน เห็นว่าจะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายและไม่สอดคล้องกับการจ้างงานตามความเป็นจริงเนื่องจากการใช้แรงงานในกลุ่มเดียวกันที่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันในงานประมงทะเลจึงควรอยู่ในบังคับกฎหมายฉบับเดียวกัน

๒. ขอบเขตการบังคับใช้ กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ยกเลิกข้อ ๒ ที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ใช้บังคับอยู่เดิมนั้น งานประมงทะเลไม่รวมถึง งานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานน้อยกว่า ๒๐ คน และไม่ใช้บังคับกับเรือประมงที่ออกไปดำเนินการ

ทำประมงนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปี ขึ้นไป ดังนั้นกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานใน
งานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่ใช้เรือทุกประเภทที่มี
ลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป และไม่ว่าเรือประมงลำนั้นจะออกไปประจำการอยู่
นอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปี ก็ตาม ย่อมอยู่ในบังคับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน
ในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลทำให้การบังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน
ประมงทะเลมีขอบเขตกว้างขึ้น ซึ่งเป็นการบัญญัติกฎหมายที่มีหลักการคุ้มครองเหมือนกับ
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ที่ใช้บังคับ
กิจการประมงที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงลำนั้นจะออกไปดำเนินการ
นอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปีก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการบัญญัติ
ใช้กฎหมายในงานประมงทะเลให้ครอบคลุมถึงกรณีดังกล่าว หากพิจารณาหลักการ
คุ้มครองลูกจ้างในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล
พ.ศ. ๒๕๕๗ และตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ถูกยกเลิกไป กฎหมายบัญญัติให้ลูกจ้างที่
ทำงานในงานประมงทะเลได้รับความคุ้มครองเพียงบางกรณีเท่านั้น เช่น ค่าจ้าง วันหยุด
ประจำปี วันลาป่วย เป็นต้น แต่ลูกจ้างในงานประมงทะเลไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูก
เลิกจ้าง ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวมีหลักการคุ้มครองน้อยกว่าการจ้างงานทั่วไปที่อยู่
ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งฉบับ เช่น สิทธิได้รับ
ค่าชดเชยกรณีถูกนายจ้างเลิกจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำปี สัปดาห์ เป็นต้น และถึงแม้
กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ จะได้บัญญัติเพิ่มความ
คุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ถูกยกเลิกไป เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การห้ามหักค่าจ้าง แต่ก็ไม่ครอบคลุมถึงค่าชดเชยด้วย

จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสำนวนตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-
๖๘๘๘/๒๕๕๔ ที่ผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์ในบทที่ ๔ ข้อเท็จจริงในคดีดังกล่าวเรือประมง
ทั้ง ๕ ลำ ของนายจ้าง ได้ออกไปทำประมงในน่านน้ำของประเทศอินโดนีเซียเกินกว่า ๑ ปี
ศาลได้วินิจฉัยว่างานประมงทะเลดังกล่าวไม่อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ตาม
ข้อยกเว้น ข้อ ๒ ของกฎกระทรวงดังกล่าว (กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะเกิดเหตุ) ดังนั้น
เมื่อนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้ลูกจ้าง
บางส่วนเป็นแรงงานต่างด้าวแต่สัญญาจ้างแรงงานได้กระทำในราชอาณาจักรไทย
และจำเลยผู้เป็นนายจ้างเป็นคนไทย ประกอบกับเรือประมงเป็นเรือที่จดทะเบียนใน
ประเทศไทย การจ้างงานดังกล่าวแม้ไม่อยู่ในบังคับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ แต่ต้องอยู่ใน
บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิชย์ในส่วนของการจ้างแรงงาน เมื่อกลับเข้าฝั่งแล้วนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง
ผู้เป็นโจทก์ฟ้องในคดีนี้ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนั้นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการ

ประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับแทนกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ใช้บังคับอยู่เดิมนั้น หากคดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๘๘/๒๕๕๔ นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างในขณะที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ใช้บังคับ ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวมิได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าชดเชยไว้ และหากกรณีเรือประมงที่ออกไปดำเนินการนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปี และกรณีงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน ในปัจจุบัน ซึ่งไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายเดิม (กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐) แต่ปัจจุบันได้อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งไม่ได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องค่าชดเชยไว้ ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกนายจ้างเลิกจ้างเช่นกัน

เมื่อพิจารณาการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕) อันเป็นกฎหมายเดิมที่ถูกยกเลิกไป ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าชดเชยไว้ในข้อ ๑๗ ความว่า “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นำความในข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๗๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม” ซึ่งหมายความว่า ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดด้วย ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ออกมาใช้บังคับแทนกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้มีบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในกรณีค่าชดเชยไว้ ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓. กรณีเงินเพิ่ม กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้บัญญัติเพิ่มอัตราเงินเพิ่มที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างจากเดิมร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน เป็นร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน ซึ่งเป็นการบัญญัติให้สอดคล้องกับอัตราเงินเพิ่มตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายโดยปราศจากเหตุอันควร แต่อย่างไรก็ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ มีประเด็นเรื่องเงินเพิ่มขึ้นสู่การพิจารณาของศาลฎีกา ซึ่งศาลฎีกาได้

วินิจฉัยกรณีดังกล่าวไว้ว่า ในการจ้างแรงงานนายจ้างย่อมทราบเป็นอย่างดีว่าตนมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา คดีนี้นายจ้างลูกจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างจึงมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งตามข้อ ๘ (๑) (๓) ของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายและปล่อยให้เวลาล่วงเลยมาเกือบ ๒ ปี จนลูกจ้างต้องฟ้องคดีนี้ ถือได้ว่านายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุอันควร นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ผู้เขียนเห็นว่าหากข้อเท็จจริงในคดีนี้นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด เกิดขึ้นในขณะที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ บังคับใช้แล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามอัตราเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน

๔. การห้ามหักค่าจ้าง กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างเต็มเม็ดเต็มหน่วยโดยไม่ถูกนายจ้างนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง ซึ่งเป็นการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกบังคับใช้แรงงาน หรือใช้แรงงานขัดหนี้ อันเป็นลักษณะการบังคับใช้แรงงานรูปแบบหนึ่งที่น่าไปสู่ปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงาน โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาติ มักถูกนายจ้างเอาเปรียบในการจ้างงาน นอกจากกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต่ำแล้ว นายจ้างยังนำหนี้ค่าดำเนินการต่างๆ เช่น ค่าทำบัตรประจำตัวคนประจำเรือ ใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น รวมถึงนำหนี้อื่น เช่น ค่าที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหาร หนี้กู้ยืม ฯลฯ มาหักจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ทำให้ลูกจ้างแทบจะไม่เหลือเงินค่าจ้างที่จะส่งกลับบ้านหลังจากทำงานประมงเสร็จสิ้นในแต่ละคราว ลูกจ้างหลายรายต่างอยากกลับภูมิลำเนาเพื่อไปหางานอื่นทำแต่ก็ไม่สามารถออกจากเรือประมงได้หรือต้องถูกขายให้นายจ้างที่ทำประมงทะเลรายอื่นไปโดยไม่สมัครใจแต่ก็อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ซึ่งเดิมกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวไว้ ทำให้นายจ้างมีสิทธินำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้างได้ ดังนั้นการที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้นำมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาบังคับใช้ด้วย มีผลให้นายจ้างที่จ้างงานในงานประมงทะเลปัจจุบันมีอำนาจนำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดได้ เว้นแต่เป็นเรื่องข้อยกเว้นที่กฎหมายให้สามารถหักได้ตามมาตรา ๗๖ (๑) - (๕) สำหรับการห้ามหักค่าจ้างนี้ได้มีคำพิพากษา

ศาลฎีกาที่นำเสนอใจเกี่ยวกับการตีความเรื่องการหักค่าจ้างตามมาตรา ๗๖ (๓) ดังคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ ๖๑๓๔/๒๕๕๕ ซึ่งเป็นคดีที่ลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติพม่าฟ้องคดีนายจ้างให้คืนเงินที่หักไว้โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามที่พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากได้วินิจฉัยออกคำสั่งไว้ ซึ่งนายจ้างได้ต่อสู้ว่าตนสามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากนี่ดังกล่าวเป็นไปเพื่อสวัสดิการของลูกจ้างฝ่ายเดียวประกอบกับลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อยินยอมให้หักไว้ ซึ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าหน้าที่นายจ้างอ้างนั้นไม่ใช่หน้าที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว นายจ้างจึงนำนี้ดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างไม่ได้ ดังนี้คือ “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ...(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง...” เห็นว่า หนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวเป็นข้อความที่ต่อเนื่องจากหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงต้องเป็นสวัสดิการที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างในทำนองเดียวกันกับประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งลูกจ้างได้รับประโยชน์ฝ่ายเดียวโดยนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ดังนั้นเมื่อปรากฏว่าโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ได้จ่ายเงินตรวจสอบสุขภาพ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวให้แก่ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ซึ่งเป็นต่างด้าวก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่โจทก์จะจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้ทำงานแกโจทก์โดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับผลผลิตจากการทำงานของลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน ส่วนการให้ลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน พักอาศัยในที่พักโดยมีน้ำ ไฟฟ้า อาหาร โดยให้ลูกจ้างชำระเงินค่าพักอาศัย ค่าน้ำ ฯลฯ แก่โจทก์ ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการให้ลูกจ้างทำงานซึ่งบางวันจะต้องทำงานล่วงเวลาจนถึง ๒ นาฬิกาบางวันถึง ๔ นาฬิกา จึงเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้โจทก์อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่โจทก์ได้รับอีกด้วย จึงหาใช่เป็นการจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โจทก์จึงไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อชำระหนี้ดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างทั้ง ๘๑ คน จะได้ลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือไม่ก็ไม่เข้ากรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ (๓)”

เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓ เรื่อง ที่ผู้เขียนได้นำมาวิเคราะห์ในบทที่ ๔ ได้แก่ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖ ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการหักค่าจ้าง โดยเฉพาะข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖ ซึ่งเป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการที่ภูคนายจ้างบังคับใช้แรงงาน มีการนำหนี้อื่นและค่านายหน้ามาหักจากค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างได้อ้างว่าลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อยินยอมให้หักเงินดังกล่าวตามที่ได้ตกลงกันแล้ว ในคดีนี้ ศาลได้รับฟังข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างกับพวกได้ตกลงค่านายหน้าในราคาที่สูงมากกับนายหน้าโดยตกลงกันให้พาดกับพวกมาจากประเทศพม่า โดยลูกจ้างได้มีข้อตกลงกับนายหน้าเรื่องการหักค่านายหน้า การที่นายหน้าเอาค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างแล้วก็เป็นเรื่องข้อตกลงระหว่างลูกจ้างกับนายหน้า ข้อเท็จจริงจึงฟังไม่ได้ว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างกับพวกไม่ครบ ลูกจ้างกับพวกจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ที่ใช้บังคับในขณะนั้น ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองโดยให้นำมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย

ผู้เขียนเห็นว่าหลังจากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ บังคับใช้แล้ว ลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเล ย่อมได้รับความคุ้มครองในเรื่องการห้ามหักค่าจ้างและสามารถแก้ปัญหาค่าจ้างบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างโดยให้นำมาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาบังคับใช้ด้วย ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ ๖ และฉบับที่ ๗ กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เท่ากันทั่วประเทศ ซึ่งในประกาศทั้งสองฉบับดังกล่าวได้กำหนดนิยามคำว่า “วัน” ไว้ ซึ่งคำว่าวันหมายถึงการทำงานในแต่ละวันนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติได้ไม่เกินประเภทงานที่กำหนด ถ้าเป็นงานอันตรายนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ถ้าเป็นงานทั่วไปต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าวันละ ๓๐๐ บาท แม้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ ๗ หรือ ๘ ชั่วโมงก็ตาม

ตามแต่ประเภทงาน และลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลไม่ว่าจะเป็นต่างดาวหรือลูกจ้างคนไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่างานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ใช้บังคับในปัจจุบันมิได้มีบทนิยามคำว่า “วันทำงาน” ไว้ แต่ได้กำหนดชั่วโมงพักระหว่างเวลาทำงานในแต่ละวันไว้ในข้อ ๕ ความว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมงและไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวัน.....” ซึ่งแสดงให้เห็นว่านายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานทุกวันได้แต่ต้องจัดเวลาพักแต่ละวันไม่น้อยกว่าวันละ ๑๐ ชั่วโมง และรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๗๗ ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน ๗ วัน อันแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลต้องทำงานปกติเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างต่อวันตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ซึ่งมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า หากนายจ้างมิได้กำหนดวันทำงานปกติและวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในส่วนที่ทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงหรือไม่ ประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นว่า เมื่องานประมงทะเลมิได้กำหนดนิยามวันทำงานปกติ วันหยุด วันลา ไว้ ดังนั้นต้องถือว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลมิได้กำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไว้ เพียงแต่กำหนดชั่วโมงพักในแต่ละวันไว้เท่านั้น จึงต้องถือว่าเป็นวันทำงานทุกวัน ประกอบกับการจ้างงานในงานประมงทะเลกฎหมายมิได้บัญญัติคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ ดังนั้นอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นวันละ ๓๐๐ บาท ไม่ว่าวันนั้นนายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงก็ตาม ลูกจ้างในงานประมงทะเลย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างทุกวันหรือเดือนละไม่น้อยกว่าเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหลายลักษณะ โดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง และจ่ายเงินส่วนแบ่งที่ได้จากมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ทุกระยะเวลา ๓ เดือน อันถือว่าเป็นเงิน ๒ ประเภทนี้เป็นค่าจ้างตามบทนิยาม “ค่าจ้าง” ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้วย เช่น จ่ายค่าจ้างเดือนละ ๗,๐๐๐ บาท และเงินส่วนแบ่งที่ได้จากการขายสัตว์น้ำจากการทำประมงทะเลซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปริมาณสัตว์

น้ำที่จับได้ประกอบกับราคาซื้อขายในท้องตลาด ณ เวลาทำการซื้อขายกัน หากรวมค่าจ้าง ทั้งสองลักษณะแล้ว ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท ต้องถือว่านายจ้าง จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มในส่วนที่ต่ำกว่า เดือนละ ๙,๐๐๐ บาท หรือ จำนวนที่ต่ำกว่าวันละ ๓๐๐ บาท

ผู้เขียนเห็นว่าหลังจากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ บังคับใช้แล้ว ลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเล ย่อมได้รับความคุ้มครอง ในเรื่องการจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอันเป็นการยกระดับงานประมงทะเล ให้มีมาตรฐานการจ้างงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม สามารถแก้ปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือ การค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างกรณีตกค้างอยู่ในต่างประเทศ กล่าวคือ ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ ได้บัญญัติ คุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมโดยกำหนดให้เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศต้องจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่ นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานใน การคำนวณ เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาท นายจ้างต้องจ่ายเงินระหว่างที่ ลูกจ้างตกค้างไม่น้อยกว่าวันละ ๑๕๐ บาท แต่หากลูกจ้างได้รับค่าจ้างวันละ ๔๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐๐ บาท เป็นต้น สำหรับกรณีเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างต้องตกค้าง อยู่ต่างประเทศ ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าวไว้ตามแนวคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘-๑๗๙๐๓/๒๕๕๕ ซึ่งผู้เขียนได้นำไปวิเคราะห์ในบทที่ ๔ นั้น ซึ่งเป็น คดีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ที่ประเทศเยเมนเนื่องจากเรือประมงของนายจ้างชำรุดบกพร่อง ต้องจอดซ่อมอยู่แรมปี ศาลแรงงานได้วินิจฉัยว่านายจ้างต้องจ่ายเงินระหว่างที่ลูกจ้าง ตกค้างอยู่ต่างประเทศมิได้ทำงาน แต่เงินดังกล่าวมิใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เงินดังกล่าวจึงไม่เป็นค่าจ้าง และกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ มิได้กำหนดอัตราดอกเบี้ยกรณี ผิดนัดการจ่ายไว้เป็นการเฉพาะดังนั้นลูกจ้างจึงได้รับดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติ

ไว้ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดอันมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว นายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างที่หยุดกิจการชั่วคราวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งเป็นการบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้น จากเดิมให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน เมื่อพิจารณาหลักการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ มีเจตนารมณ์ที่คล้ายกัน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีรายได้ในการดำรงชีวิตมิให้ได้รับความเดือดร้อนเกินควรในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานตามปกติ แต่ในขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือนายจ้างเพื่อมิให้นายจ้างต้องเดือดร้อนต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนเนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามมาตรา ๗๕ บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการด้วยเหตุอื่นใดเท่านั้น อันมิใช่เหตุสุดวิสัย ซึ่งหากนายจ้างต้องหยุดกิจการด้วยเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามหลักสัญญาต่างตอบแทน แต่สำหรับเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ มิได้กำหนดเหตุไว้ ดังนั้น แม้นายจ้างประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประมงทะเลไม่ว่าจะด้วยเหตุจำเป็นอื่นใดซึ่งรวมถึงเหตุสุดวิสัยด้วย นายจ้างต้องจ่ายเงินในระหว่างที่ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีอาจอ้างเหตุสุดวิสัยเพื่อไม่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างได้ เช่น เรือของนายจ้างอัปปางเนื่องจากประสบภัยธรรมชาติ เกิดภัยสงคราม โจรสลัด เป็นต้น อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ต่างประเทศ อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ต้องตกค้างอยู่ต่างประเทศเท่านั้น หากลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในประเทศไทยและไม่สามารถกลับได้เช่น ตกค้างอยู่ในเกาะต่างๆ เป็นต้น ในกรณีเช่นนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลยังมิได้บัญญัติคุ้มครองกรณีดังกล่าวไว้

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาหลักการคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ข้อ ๘ ได้บัญญัติให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล ซึ่งหลักการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงเดิมได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากกฎหมายฉบับดังกล่าวได้บัญญัติคุ้มครองกรณีตกค้างอยู่ในประเทศไทยด้วย อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง

สำหรับปัญหาประการต่อมาเกี่ยวกับกำหนดเวลาจ่ายเงินที่นายจ้างต้องจ่ายแก่ลูกจ้างในระหว่างที่ตกค้างอยู่ต่างประเทศ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔ มิได้กำหนดเวลาการจ่ายไว้เหมือนเช่นกรณีกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดตามที่ได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ซึ่งต้องถือว่านายจ้างจะเป็นผู้ผิดนัดเมื่อลูกจ้างทวงถาม

ผู้เขียนเห็นว่าแม้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างกรณีต้องตกค้างอยู่ต่างประเทศให้ได้รับความคุ้มครองโดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานในการคำนวณก็ตาม แต่การคุ้มครองดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึงกรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในประเทศไทยด้วย อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้างด้วย รวมถึงกำหนดเวลาการจ่ายเงินที่กฎหมายมิได้บัญญัติกำหนดระยะเวลาการจ่ายไว้เหมือนกรณีการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด

๕.๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่า กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ซึ่งเป็นกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับในงานประมงทะเล โดยได้บัญญัติความคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นหลายกรณี ได้แก่ ขอบเขตการบังคับใช้ การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การห้ามหักค่าจ้าง อายุขั้นต่ำที่ให้ลูกจ้างทำงานประมง มาตรการให้นายจ้างต้องดำเนินการต่างๆ เช่น จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทะเบียนลูกจ้าง ต้องนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละ ๑ ครั้ง เป็นต้น แต่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ก็ยังมีได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานในบางกรณี กล่าวคือ ขอบเขตการบังคับใช้ งานประมงตามกฎกระทรวงฉบับนี้มีให้หมายความรวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเมื่อกฎกระทรวงฉบับนี้ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงจะดำเนินการนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปีก็ตาม เหมือนเช่นการคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล อันเป็นกฎหมายเดิมที่ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะทำประมงนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปีก็ตาม ซึ่งกิจการประมงทะเลตามกฎหมายเดิมนั้นให้หมายความรวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือ

ทำการประมงด้วย แต่กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ อันเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อน กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มิได้ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป และเรือประมงที่ดำเนินการนอกราชอาณาจักรเกินกว่า ๑ ปี กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ จึงบัญญัตินิยาม “งานประมงทะเล” ให้แตกต่างจากเดิมโดย “งานประมงทะเล” ไม่ให้หมายความรวมถึงการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุง และการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าเมื่อกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในงานประมงตามหลักการของกฎหมายเดิมตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลจึงควรบัญญัตินิยามให้ครอบคลุมกรณีดังกล่าวด้วย

สำหรับกรณีการคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่ถูกจ้างตกค้างอยู่ต่างประเทศ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มิได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ครอบคลุมถึงกรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในประเทศไทย อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้างด้วย รวมถึงกำหนดเวลาการจ่ายเงินที่กฎหมายมิได้บัญญัติกำหนดระยะเวลาการจ่ายไว้เหมือนกรณีการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรบัญญัติคุ้มครองกรณีดังกล่าวด้วย ประการต่อมาประเด็นเรื่องสิทธิได้รับค่าชดเชย ค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดและถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้าง ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลได้บัญญัติคุ้มครองกรณีการจ่ายค่าชดเชยไว้ด้วย และเมื่อพิจารณาแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔ ที่ได้วินิจฉัยว่างานประมงทะเลที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายฉบับที่ ๑๐ ย่อมอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรบัญญัติคุ้มครองกรณีค่าชดเชยด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (๒๕๔๖). การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๕๑). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๑๓). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๔๐). สัญญาจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- _____. (๒๕๔๑). กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (๒๕๓๕). กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (กฎหมายแรงงาน). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (๒๕๔๐). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน ยืม ฝากทรัพย์
- ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. (๒๕๒๔). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (๒๕๓๗). “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- _____. (๒๕๓๘). “ทำสัญญาจ้างอย่างไรจึงไม่เสียเปรียบ.” (พิมพ์ครั้งที่ ๑) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม. (๒๕๔๗). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน : พื้นฐานความรู้ทั่วไป กฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๐). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____. (๒๕๕๓). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒๔). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (๒๕๔๐). สัญญาจ้างแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สุดาศิริ วศวงค์. (๒๕๓๗). คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.
- _____. (๒๕๒๒). กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

วิทยานิพนธ์

- จิรพงษ์ ตรงวินิชนาม. (๒๕๔๗). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดลนิมิต มหาวิระ. (๒๕๕๓). ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธีระ หงส์เจริญ. (๒๕๒๔). ค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทย์ ชะนะภัย. (๒๕๔๓). การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างตามกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุณี ฉัตราคม. (๒๕๒๘). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา นิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารยา ศรีเทพ. (๒๕๔๒). สิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๕). “ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๓”. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (๒๕๔๒). “รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง สวัสดิการและชั่วโมงทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๐.” กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการตรวจแรงงาน (ฉบับปรับปรุง)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการรับและวินิจฉัยคำร้อง (ฉบับปรับปรุง)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคู่มือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๑).
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักคุ้มครองแรงงาน คู่มือการดำเนินคดีอาญา

ชัชวรัตน์ เกิดผล และนางยุพาพร อรุณศิริศักดิ์, รายงานสรุปและสภาพปัญหาแรงงานใน
กิจการประมงทะเล กองวิชาการและวางแผน, กรมแรงงาน.

ปกป้อง ศรีสนิท. (๒๕๕๓). “การวิเคราะห์โทษทางอาญาด้วยหลักนิติเศรษฐศาสตร์.” .
วารสารนิติศาสตร์. (๓ กันยายน ๒๕๕๓). กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัชดาภรณ์ ทองสุข. (๒๕๔๔). ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (รายงาน
ผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อัญชลี เสรีรักษ์. (๒๕๕๑). คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่
๒) พ.ศ.๒๕๕๑. (ผลงานทางวิชาการ). กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน.

กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑.

อื่นๆ

๑. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗.

๒. ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง

๓. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงาน
ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย พ.ศ. ๒๕๔๘

๔. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดสถานที่ที่ให้นายจ้างแจ้งการ
ดำเนินการต่อพนักงานตรวจแรงงานลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

๕. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๖/๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน

ภาคผนวก

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕
๓. กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๔. กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗
 - ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องกำหนดแบบทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล
 - ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องกำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล
 - แบบรายงานตัวลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม. ๔)
 - สัญญาจ้างในงานประมงทะเล
 - ทะเบียนลูกจ้าง
๕. คำพิพากษาศาลฎีกา
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕
 - คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑ - ๔๒๗๒/๒๕๕๖
๖. เอกสารอื่นๆ



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้
ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (๑) ราชการส่วนกลาง
- (๒) ราชการส่วนภูมิภาค
- (๓) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- (๔) องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ
- (๕) งานอื่นตามที่อธิบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย
- (๖) ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“กิจการประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับการจับ ตัก ล่อ ทำอันตราย ฆ่า หรือเก็บสัตว์น้ำในทะเล โดยใช้เรือประมง และให้หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย

“เรือประมง” หมายความว่า เรือทุกชนิดที่ใช้เป็นยานพาหนะ หรือเพื่อประโยชน์ในการทำกิจการประมงทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลใดตามความเป็นจริงเป็นผู้ควบคุมดูแลเรือหรือผู้เป็นเจ้าของเรือ ซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำการประมงหรือเพื่อทำการประมง ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการตอบแทนการทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ทำได้ในกิจการประมงทะเล และให้หมายความรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก หรืออาหาร ที่พัก ที่นายจ้างจัดให้ โดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน แต่มิให้หมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานบนเรือเป็นการจัดที่พักสำหรับลูกจ้าง

อาหารหรือที่พักที่นายจ้างจัดให้ตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะประเมินราคาได้ไม่เกินอัตราที่อธิบดีกำหนด

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามความเหมาะสม เดือนละไม่น้อยกว่าสี่วันโดยจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างจะตกลงให้ลูกจ้างเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกสัปดาห์ติดต่อกัน

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๕ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดล่วงหน้าให้

นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๖ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

การลาป่วยเกินสามวันทำงานติดต่อกัน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าลูกจ้างไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ในกรณี
จำเป็นที่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

ข้อ ๗ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นำความในข้อ ๒๒ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ
๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๓ ทวิ และข้อ ๔๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม
พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าจ้างในวันทำงาน
ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

(๒) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศ อันมิใช่สถานที่ทำ
สัญญาจ้างหรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ค่าจ้างในวันทำงานตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้าง
ได้รับเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอย่างอื่น หรือค่าจ้างโดยเฉลี่ยจากการทำงานสาม
เที่ยวสุดท้าย

ข้อ ๙ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง เว้นแต่
ได้รับอนุญาตจากบิดามารดา หรือผู้ปกครอง หรือรับเด็กนั้นไว้เพื่อการฝึกงานในเรือประมง

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก หรือทูนของที่มี
น้ำหนักเกินห้าสิบกิโลกรัม

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่อาจเป็น
อันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือ
เครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่เกี่ยวกับการใช้สารอันตรายหรือสารมีพิษ เช่น แอมโมเนีย ฟรีออน

(๓) งานที่ทำใต้น้ำ

(๔) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ซึ่งได้รับการ
ฝึกอบรม เกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายตามวรรคหนึ่งจากสถาบันที่ทางราชการรับรอง

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อย
กว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะ
ทำงานในเรือได้ และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่า
หนึ่งปี

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มี

(๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ

(๒) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(๓) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง หรือกลับสถานที่ทำงานหรือสถานที่อื่นตามที่ได้ตกลงกันในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่น อันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

(๕) ลูกจ้างต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ หรือภายในประเทศอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นำความในหมวด ๖ เงินทดแทนแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นำความในข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๗๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ พร้อมทั้งให้จัดส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสาร ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด
- (๕) ภูมิลำเนาตามที่ปรากฏในทะเบียนราษฎร
- (๖) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๗) วันที่เริ่มจ้าง
- (๘) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๙) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๑๐) วันสิ้นสุดของการจ้าง
- (๑๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทาง

ราชการออกให้

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการหรือเอกสารในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้างเป็นภาษาไทยไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ และอย่างน้อยต้องมีรายการและเอกสารดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล
- (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในกิจการประมงทะเล
- (๓) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) ลายมือชื่อรับเงินของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากลูกจ้าง
- (๕) หนังสือขอตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง

ให้นำข้อ ๑๘ วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือมีข้อพิพาท แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แม้จะพ้นเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและทะเบียนการจ่ายค่าจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๒๑ เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจให้
คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อน
ก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

(นายเจริญจิตต์ ณ สงขลา)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๙ ตอนที่ ๙๓ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕



ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๕ เป็นต้นไป”

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ

(ชวลิต ยงใจยุทธ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เล่ม ๑๐๙ ตอนที่ ๑๑๘ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕



กฎกระทรวง
คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล
พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับงานประมงทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ข้อ ๓ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ เว้นแต่การคุ้มครองตามบทบัญญัติหมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๑/๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๔/๑ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ หมวด ๑๒ การ

ยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๔/๑ และมาตรา ๑๒๕ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ มาตรา ๑๓๕ มาตรา ๑๓๖ และ มาตรา ๑๓๗ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ มาตรา ๑๔๐ มาตรา ๑๔๑ และมาตรา ๑๔๒ และหมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ให้นายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมงและไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวันและ จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัด ให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวน สองฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้ง นับแต่วันทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดทำทะเบียน ลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงาน ตรวจแรงงานตรวจสอบและให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุด การจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติม ทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการ เปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๘ นอกจากการดำเนินการตามข้อ ๗ แล้ว ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการ จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของ นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล
- (๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่

ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงิน

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับ ถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ โดยนายจ้างแสดงเจตนาพาลูกจ้างทั้งหมดกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง
- (๒) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน
- (๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม
- (๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับ ให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไต่เบี่ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้วนั้นคืนจากนายจ้าง

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

ข้อ ๑๗ ให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงาน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ

เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน และมีให้ใช้บังคับกับเรือประมงที่ดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างบางส่วนในงานประมงทะเลไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงสมควรปรับปรุงกฎกระทรวงดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑ ตอนที่ ๘๘ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๖๑-๖๘๙๘/๒๕๕๔
วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความแพ่ง

| | | |
|---------|--|-------|
| ระหว่าง | นายสมาน คัมภีร์ ที่ ๑ กับพวกรวม ๓๘ คน | โจทก์ |
| | นายศุภสิทธิ์ พงศ์สถาพร ที่ ๑ | |
| | นางสาวนุสรณ์ พงศ์สถาพร ที่ ๒ | |
| | นางสาววรรณภา พงศ์สถาพร ที่ ๓ | |
| | นางสาวศุภริน พงศ์สถาพร ที่ ๔ | |
| | นางสาวฉันทนาหรืออภิขญา พงศ์สถาพร ที่ ๕ | จำเลย |

เรื่อง นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง เรือประมงทะเล

โจทก์ทั้งสามสืบแปดสำนวนฟ้องจำเลยทั้งห้าเป็นใจความทำนองเดียวกันว่า จำเลยทั้งห้าเป็นเจ้าของและผู้ครอบครองเรือประมงประภาสनावี ลำดับที่ ๑ ถึงที่ ๖ และตกลงว่าจ้างโจทก์ทั้งสามสืบแปดสำนวนเป็นลูกจ้างประจำเรือดังกล่าวในการออกหาปลาที่น่านน้ำประเทศอินโดนีเซียโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ต่อมาจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์ทั้งสามสืบแปดโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่เป็นธรรม ทั้งขณะเรืออยู่ในน่านน้ำดังกล่าว ใบอนุญาตหาปลาของจำเลยทั้งห้าสิ้นอายุลง จำเลยทั้งห้าไม่ได้สั่งการให้นำเรือกลับทันทีแต่กลับสั่งการให้จอดเรือไว้ในน่านน้ำดังกล่าวอยู่นานโดยไม่จัดส่งอาหารไปให้อย่างพอเพียง ทำให้โจทก์ทั้งสามสืบแปดได้รับความเสียหายทางด้านร่างกาย จิตใจและอนามัย ขอให้บังคับ

จำเลยทั้งห้าร่วมกันหรือแทนกันจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย เงินโบนัสพิเศษหรือเปอร์เซ็นต์จากการขาย ค่าทำงานในวันหยุด สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสามสิบแปด และให้จำเลยทั้งห้าออกหนังสือรับรองการทำงานที่ถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและส่งคืนหนังสือคนประจำเรือ (seaman book) แก่โจทก์ทั้งสามสิบแปด

จำเลยทั้งห้าให้การและแก้ข้อให้การว่า จำเลยที่ ๑ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๖ และเป็นนายจ้างเฉพาะโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค.๕๓/๒๕๕๐, สค.๕๖/๒๕๕๐, สค.๕๘/๒๕๕๐, สค.๖๑/๒๕๕๐, สค.๗๐/๒๕๕๐, สค.๗๓/๒๕๕๐, สค.๗๖/๒๕๕๐, สค.๗๘/๒๕๕๐, สค.๘๐/๒๕๕๐, สค.๘๒/๒๕๕๐ สค.๘๖/๒๕๕๐, สค.๙๒/๒๕๕๐, สค.๑๐๓/๒๕๕๐ และ สค.๑๑๐/๒๕๕๐ เท่านั้น จำเลยที่ ๒ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๑ และ ๒ และเป็นนายจ้างเฉพาะโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค.๕๑/๒๕๕๐, สค.๕๔/๒๕๕๐, สค.๕๗/๒๕๕๐, สค.๕๙/๒๕๕๐, สค.๖๐/๒๕๕๐, สค.๖๓/๒๕๕๐, สค.๖๕/๒๕๕๐, สค.๖๖/๒๕๕๐, สค. ๖๘/๒๕๕๐, สค.๕๕/๒๕๕๐, สค.๘๓/๒๕๕๐, ๘๔/๒๕๕๐, สค.๙๐/๒๕๕๐, สค.๙๑/๒๕๕๐, สค.๙๙/๒๕๕๐, สค. ๑๐๖/๒๕๕๐, สค.๑๐๗/๒๕๕๐, สค.๑๐๙/๒๕๕๐ และ สค.๕๖๖/๒๕๕๐ เท่านั้น จำเลยที่ ๓ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๓ และเป็นนายจ้างเฉพาะโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค.๕๐/๒๕๕๐ , สค.๖๙/๒๕๕๐ , สค.๗๙/๒๕๕๐ สค.๘๗/๒๕๕๐, สค.๙๔/๒๕๕๐ สค.๙๖/๒๕๕๐ , และ สค.๑๐๕/๒๕๕๐ เท่านั้น จำเลยที่ ๔ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๔ และเป็นนายจ้างเฉพาะโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค.๕๒/๒๕๕๐, สค.๖๔/๒๕๕๐, สค.๗๔/๒๕๕๐ , สค. ๘๑/๒๕๕๐ , สค.๘๙/๒๕๕๐ , สค.๙๓/๒๕๕๐ , สค.๑๐๒/๒๕๕๐ และ สค.๑๐๔/๒๕๕๐ เท่านั้น จำเลยที่ ๕ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๕ และเป็นนายจ้างเฉพาะโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค. ๖๒/๒๕๕๐, สค.๗๕/๒๕๕๐, สค.๗๗/๒๕๕๐, สค.๘๘/๒๕๕๐ สค.๙๘/๒๕๕๐, สค.๑๐๐/๒๕๕๐ และ สค. ๑๐๑/๒๕๕๐ เท่านั้น จำเลยทั้งห้าไม่ได้เป็นนายจ้างโจทก์ในสำนวนคดีหมายเลขดำที่ สค. ๖๗/๒๕๕๐, สค.๗๑/๒๕๕๐, สค.๗๒/๒๕๕๐, สค.๘๕/๒๕๕๐, สค.๙๕/๒๕๕๐, สค.๙๗/๒๕๕๐ และ สค. ๑๐๘/๒๕๕๐ อัตราเงินเดือนตามที่ระบุในฟ้องไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่ายค่าจ้าง ไม่เคยตกลงจ่ายเปอร์เซ็นต์จากการขายและได้จัดส่งอาหารไปให้ลูกเรืออย่างพอเพียง จำเลยทั้งห้าประกอบอาชีพประมงระหว่างประเทศโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของการจ้างเมื่อเรือเดินทางออกจากท่าเรือในประเทศไทยและสิ้นสุดการจ้างเมื่อเรือเข้าเทียบท่าเรือในประเทศไทยจึงเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและมีใช้การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมทั้งการประกอบอาชีพประมงทะเลเข้าช้อยกเว้นเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุด ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว พิพากษาให้จำเลยทั้งห้าร่วมกันชำระเงินให้แก่โจทก์ที่ ๕ เป็นจำนวน ๒๐๒,๕๐๐ บาท และ ๘,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๑๔ จำนวน ๑๗๗,๐๐๐ บาท และ ๘,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๑๖ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๐ จำนวน ๙๘,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๑ จำนวน ๖๑,๐๐๐ บาท และ ๔,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๔ จำนวน ๖๖,๐๐๐ บาท และ ๔,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๕ จำนวน ๑๒๗,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๖ จำนวน ๘๖,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๗ จำนวน ๔๓,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๘ จำนวน ๖๓,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๒๙ จำนวน ๑๐๕,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๐ จำนวน ๙๙,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๑ จำนวน ๑๖๒,๐๐๐ บาท และ ๕,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๒ จำนวน ๑๑๗,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๓ จำนวน ๔๗,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๔ จำนวน ๑๑๐,๐๐๐ บาท และ ๘,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๕ จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๗ จำนวน ๘๑,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๘ จำนวน ๙๒,๐๐๐ บาท และ ๕,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๓๙ จำนวน ๑๙๕,๐๐๐ บาท และ ๙,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๐ จำนวน ๑๕๖,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๑ จำนวน ๑๑๓,๕๐๐ บาท และ ๕,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๒ จำนวน ๗๔,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๓ จำนวน ๑๓๑,๐๐๐ บาท และ ๕,๕๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๔ จำนวน ๘๙,๐๐๐ บาท และ ๖,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๕ จำนวน ๗๕,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๔๗ จำนวน ๙๘,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕๓ จำนวน ๑๔๑,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕๔ จำนวน ๔๗,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕๕ จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕๖ จำนวน ๒๗,๐๐๐ บาท และ ๘,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๕๘ จำนวน ๖๕,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท โจทก์ที่ ๖๐ จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท และโจทก์ที่ ๖๑ จำนวน ๘๗,๕๐๐ บาท และ ๔,๕๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ในจำนวนเงินดังกล่าว ตามลำดับนับตั้งแต่วันฟ้องเป็นต้นไป จนกว่าจะชำระหนี้เสร็จสิ้นและให้จำเลยทั้งห้าออกใบสำคัญแสดงการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ แก่โจทก์ดังกล่าว ในส่วนคำขออื่นให้ยกและยกฟ้องโจทก์ที่ ๑๘ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๓๖ ที่ ๔๖ ที่ ๔๘ และ ๕๙

จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๑ เป็นเจ้าของเรือประภาสनावี ๖ และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่

๒๑ ถึงที่ ๒๔ ที่ ๒๗ ที่ ๒๙ ที่ ๓๑ ที่ ๓๓ ที่ ๓๗ ที่ ๔๓ ที่ ๔๔ และที่ ๖๑ จำเลยที่ ๒ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๑ และเรือประภาสนาวี ๒ และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ ๑๔ ที่ ๑๖ ที่ ๓๔ ที่ ๓๕ ที่ ๔๑ ที่ ๔๒ ที่ ๕๐ ที่ ๕๘ และที่ ๖๐ จำเลยที่ ๓ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๓ และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ ๒๐ ที่ ๓๐ ที่ ๓๘ ที่ ๔๕ ที่ ๔๗ และที่ ๕๖ จำเลยที่ ๔ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๔ และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ ๒๕ ที่ ๓๒ ที่ ๔๐ ที่ ๔๔ ที่ ๕๓ และที่ ๕๕ จำเลยที่ ๕ เป็นเจ้าของเรือประภาสนาวี ๕ และเป็นนายจ้างของโจทก์ที่ ๒๖ ที่ ๒๘ ที่ ๓๙ ที่ ๔๙ ที่ ๕๑ และที่ ๕๒ จำเลยที่ ๕ เป็นผู้บริหารจัดการเรือทั้งห้าลำดังกล่าว ซึ่งใช้ทำการประมงระหว่างประเทศร่วมกันโดยได้รับมอบหมายจากจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๔ จำเลยที่ ๕ เป็นคนรับสมัครเฉพาะไตเรือแต่ละลำ แล้วให้ไตเรือไปจัดหาลูกเรือมาทำงานในตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ นายท้ายเรือ ช่างเครื่อง ช่างซ่อมอวน คนทำอาหาร และลูกเรือ โดยอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนตามที่ไตเรือกำหนด มีคนทำงานบนเรือทั้งหมดรวมกันกว่า ๑๐๐ คน สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปช่วยทำงานกันได้ นอกจากค่าจ้างแล้วลูกจ้างบนเรือจะได้รับเงินโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากกำไรที่ได้จากการขายปลาที่จับได้ เรือทั้งหมดเดินทางออกจากประเทศไทยเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ เพื่อไปทำการประมงในน่านน้ำของประเทศอินโดนีเซีย และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ หลังจากนั้นไม่ได้มีการนำเรือดังกล่าวออกทำการประมงอีก ลูกเรือบางคนออกเดินทางไปพร้อมกับเรือบางคนเดินทางตามไปภายหลังกับเรือแม่ที่ใช้บรรทุกขนถ่ายปลาที่จับได้ ก่อนลงเรือออกเดินทางลูกเรือจะได้รับค่าจ้างล่วงหน้าบางส่วน และระหว่างทำงานบนเรือมีลูกเรือขอเบิกเงินจากไตเรือ หรือขอให้ญาติหรือคนที่อยู่ในประเทศไทยเบิกเงินจากนายจ้างได้ ไตเรือเป็นผู้จัดเก็บหลักฐานการขอเบิกบนเรือและเก็บหนังสือคนประจำเรือของคนทำงานบนเรือไว้ และศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ตามพฤติการณ์ถือได้ว่าจำเลยทั้งห้าเป็นนายจ้างของโจทก์ซึ่งเป็นลูกเรือที่ไตเรือจัดหามาทำงานบนเรือประภาสนาวีทั้งห้า ยกเว้นโจทก์ที่ ๑๘ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๓๖ ที่ ๔๘ และที่ ๕๙ โดยเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ฟังได้ว่าจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์ที่ ๕ ที่ ๑๔ ที่ ๑๖ ที่ ๒๐ ที่ ๒๑ ที่ ๒๔ ถึงที่ ๓๕ ที่ ๓๗ ถึงที่ ๔๕ ที่ ๔๗ ที่ ๔๙ ถึงที่ ๕๖ ที่ ๕๘ ที่ ๖๐ และที่ ๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดหรือมีเหตุเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่การเลิกจ้างมีเหตุอันจำเป็นที่สมควรเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยทั้งห้าไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายจากการที่ลูกเรือเจ็บป่วยเนื่องจากขาดสารอาหารเพราะนายจ้างไม่ส่งอาหารให้ลูกเรือเพียงพอ และไม่ต้องรับผิดชอบ

ชำระเงินโบนัสหรือเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเพราะไม่ปรากฏว่ามีกำไร กับให้จำเลยทั้งห้าจ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระแต่ไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

ศาลฎีกาเห็นสมควรวินิจฉัยเสียก่อนในปัญหาตามที่จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ว่า กิจการทำประมงทะเลในต่างประเทศของจำเลยทั้งห้าอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ หรือไม่ จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ว่า จำเลยทั้งห้าประกอบอาชีพประมงทะเลระหว่างประเทศ ย่อมอยู่ในบังคับตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้ต่างหาก โดยไม่ได้ระบุเรื่องการจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ และนอกจากที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้วให้เป็นไปตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน จึงไม่น่าบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้า และการจ่ายค่าชดเชย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ มาใช้บังคับ เห็นว่า การจ้างแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น กับการจ้างแรงงานประเภทหนึ่งประเภทใดที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับในเรื่องใดทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามมาตรา ๔ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว แม้อาจารย์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ กำหนดเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลไว้ต่างหากแต่กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ข้อ ๒ กำหนดว่า มิให้ใช้กฎกระทรวงบังคับแก่ ๑) งานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน..ฯ ๒) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป คดีนี้ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยทั้งห้าจ้างลูกจ้างไปทำประมงทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๖ และเดินทางกลับถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙ การจ้างแรงงานโจทก์ของจำเลยทั้งห้าจึงเป็นการทำประมงทะเลนอกราชอาณาจักรไทยต่อกันเกินกว่าหนึ่งปีย่อมไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ และยังคงอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานอื่นทั่วไป เนื่องจากไม่ได้ยกเว้นการบังคับใช้ตามมาตรา ๒๒ ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น และนิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยทั้งห้ายังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานที่จำเลยทั้งห้าอ้างว่า การทำประมงทะเลระหว่างประเทศใช้เวลาหลายปีจะต้องอยู่ในความคุ้มครองดูแลของรัฐที่ให้สัมปทานเนื่องจากการจับปลา

หรือใช้ทรัพยากรของประเทศผู้ให้สัมปทานและในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างไม่ได้รับบริการสวัสดิการจากประเทศไทย เช่น การรักษาพยาบาล จึงไม่อาจนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับกับจำเลยทั้งห้า นั้น เห็นว่า ไม่มีบทกฎหมายใดสนับสนุนข้ออ้างของจำเลยทั้งห้าเช่นนั้น ทั้งการทำสัญญาจ้างแรงงานครั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างบางส่วนเป็นคนสัญชาติไทย แม้ลูกจ้างบางส่วนเป็นคนต่างชาติแต่ก็ทำสัญญาจ้างแรงงานในราชอาณาจักรไทยและทำงานในเรือประมงที่ถือสัญชาติไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทยเว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติเป็นอย่างอื่น ส่วนที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศที่ไปทำประมงหรือไม่เพียงใด ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่จำเลยทั้งห้ายกขึ้นอ้าง ทั้งไม่เป็นเหตุที่จะอ้างเพื่อให้จำเลยทั้งห้าพ้นจากความรับผิดชอบตามกฎหมายภายในราชอาณาจักรไทยได้แต่อย่างใด เมื่อจำเลยทั้งห้าเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดหรือมีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย จึงต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่ละคนตามอัตราเงินเดือนและอายุงาน และหากเป็นการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วย อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าข้อนี้ฟังไม่ขึ้น

จำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ประการต่อไปทำนองว่า สัญญาจ้างโจทก์ไปทำประมงทะเลในต่างประเทศมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เพราะจำเลยทั้งห้าต้องได้รับสัมปทานการทำประมงซึ่งมีกำหนดเวลาแน่นอน สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งห้าจึงมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนด้วย ในกรณีนี้โจทก์ได้ตกลงกับจำเลยแล้วว่าเมื่อเรือกลับเข้าถึงฝั่งในประเทศไทยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด และนายฉลอง ชลธาร ไต้เรือเบิกความว่า กรณีมีเหตุขัดข้องทำให้ไม่สามารถอยู่ได้ครบathomเรือต้องกลับเข้าฝั่งประเทศไทย ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน จำเลยจึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงการเลิกจ้างอีก ดังนี้ เห็นว่า แม้เนื้อหา อุทธรณ์จะต้องวินิจฉัยเสียก่อนว่าข้อตกลงเป็นอย่างไรรเน่ ก่อนที่จะตีความข้อตกลง แต่ในการวินิจฉัยประเด็นพิพาทข้อนี้ศาลแรงงานกลางเพียงแต่มีคำวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นลูกจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน โดยมีได้ให้เหตุผลแห่งคำวินิจฉัยและแสดงการพิเคราะห์ข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่น่าสืบ จึงเป็นคำวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง เมื่อจำเลยทั้งห้ายกประเด็นข้อพิพาทนี้ขึ้นอุทธรณ์โดยอ้างเหตุผลสนับสนุน ศาลฎีกาจึงเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยให้สิ้นความสงสัยและเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความเนื่องจากเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๔๒ (๕), ๒๔๖ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๑ ในเรื่องนี้ข้อเท็จจริงที่ยุติในชั้นพิจารณาของศาลแรงงาน

กลางปรากฏว่า การทำประมงทะเลในน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียจะต้องได้รับสัมปทานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนคราวละหนึ่งปี แต่อาจมีการต่ออายุสัมปทานต่อไปได้เรื่อยๆ การทำสัญญาจ้างลูกจ้างลูกเรือจะมีการตกลงกันว่าลูกจ้างต้องเดินทางไปทำประมงต่างประเทศ เทอมละกี่ปี ลูกเรือต้องอยู่ให้ครบเทอมซึ่งมีระยะเวลาเป็นปี ลูกเรือที่อยู่ครบเทอมมีสิทธิได้รับเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาเมื่อเรือเข้าฝั่ง แต่ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเรือประภาสนาวีทั้งหลายมิได้ทำประมงติดต่อกันจนครบ ๓ หรือ ๔ ปี ดังที่ตกลงกับลูกเรือ และในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียต้องใช้เวลา ประมาณ ๓ ถึง ๔ ปี ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพเรือและลูกเรือก็ทราบว่าจะใช้เวลาในการไปทำประมงที่ประเทศอินโดนีเซียมีกำหนด ๓ ถึง ๔ ปี ดังนั้นระยะเวลาเช่นนั้นย่อมไม่มีความแน่นอนในตัวเอง เพราะไม่แน่นอนว่าจะจะเป็น ๓ ปีหรือ ๔ ปี ทั้งระยะเวลาซึ่งอาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกันถึง ๑ ปี อีกทั้งการขอตัวทำประมงในประเทศอินโดนีเซียนั้นได้รับอนุญาตปีต่อปีแต่ก็สามารถต่อไปได้เรื่อยๆ เพราะมีการต่อใบอนุญาตหรือตัวไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการทำงาน นอกจากนั้นในการหาลูกเรือนั้น ไต้เรือจะเป็นผู้ไปหาลูกเรือเอง ไต้เรือเป็นคนกำหนดอัตราเงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าลูกเรือได้รับทราบถึงระยะเวลาการทำงานตามที่อ้างจริงหรือไม่ นอกจากนั้นข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วก็ปรากฏว่าเรือประภาสนาวีทั้งหลายต้องหยุดทำประมงและเดินทางกลับประเทศไทยก่อนครบกำหนดเวลาที่อ้างว่าตกลงกับลูกเรือเนื่องจากไม่ได้รับต่อใบอนุญาตและถูกทางการประเทศอินโดนีเซียจับกุมในน่านน้ำจนต้องหลบหนีพฤติการณ์ในการทำประมงครั้งนี้จึงไม่มีความแน่นอนในเรื่องกำหนดเวลาเพราะขึ้นกับปัจจัยภายนอกหลายประการ เช่น การได้รับต่อใบอนุญาตจับปลาจากรัฐบาลอินโดนีเซียหรือไม่สภาพของเรือสามารถจะทำประมงได้เพียงใดเป็นต้น ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยในผลที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า สัญญาจ้างลูกจ้างทำงานในเรือประมงทะเลระหว่างประเทศของจำเลยทั้งห้ากับโจทก์ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เมื่อจำเลยทั้งห้าจะเลิกจ้างลูกจ้าง ก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหนึ่งงวดของชำระค่าจ้าง หรือต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อุทธรณ์ของจำเลยทั้งห้าข้อนี้ฟังไม่ขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อไม่ปรากฏว่ามีกำหนดวันจ่ายค่าจ้างไว้แน่นอน จึงให้ถือว่ามีการกำหนดจ่ายค่าจ้างกันเดือนละหนึ่งครั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๐ (๑) และจ่ายทุกวันสิ้นเดือนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๐ ซึ่งฟ้องโจทก์มีคำขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างคนละหนึ่งเดือน จำเลยทั้งห้าจึงต้องชำระสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่โจทก์ที่มีสิทธิเท่ากับค่าจ้างคนละหนึ่งเดือน

ส่วนปัญหาว่า โจทก์แต่ละคนจะได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นจำนวนเงินเท่าใดนั้นจะต้องพิจารณาเสียก่อนว่าโจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างอัตรา

เดือนละเท่าใด และจำเลยทั้งห้าค้างจ่ายค่าจ้างโจทก์แต่ละคนเพียงใดจำเลยทั้งห้าอุทธรณ์ว่าการว่าจ้างทำประมงในคดีนี้ไม่ได้ทำสัญญาจ้างไว้ ก่อนออกทำการประมงลูกจ้างมีการเบิกเงินล่วงหน้าทุกคน อย่างน้อยที่สุดคนละ ๑๒,๐๐๐ บาท โจทก์ทุกคนให้ญาติพี่น้องมาเบิกเงินกับนายจ้างและลงชื่อรับเงินไป และโจทก์บางคนฝากชื่อของใช้ในเรือโดยเบิกเงินจากนายจ้าง และมีการเบิกเงินเพิ่มขึ้นขณะอยู่ในประเทศอินโดนีเซีย โดยจำเลยทั้งห้าทำบัญชีรับจ่ายไว้ชัดเจนทุกคน แต่ศาลแรงงานกลางพิพากษาคำฟ้องโจทก์โดยมิได้มีการหักเงินส่วนที่เบิกล่วงหน้านั้น เห็นว่า การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยอัตราค่าจ้างของโจทก์และหักจำนวนเงินค่าจ้างที่ค้างจ่ายโดยมิได้ให้เหตุผลของคำวินิจฉัยและแสดงการพิเคราะห์พยานหลักฐานของคู่ความทั้งสองฝ่ายไว้ด้วยจึงเป็นคำพิพากษาที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง เพราะอัตราค่าจ้างและจำนวนค่าจ้างที่ค้างชำระนั้นโจทก์แต่ละคนได้บรรยายระบุตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน และจำนวนเงินค่าจ้างที่ค้างชำระมาตามที่ปรากฏในฟ้อง จำเลยทั้งห้าให้การปฏิเสธว่าอัตราเงินเดือนตามฟ้องไม่ถูกต้อง จำเลยทั้งห้าไม่เคยค้างจ่าย ค่าจ้าง เมื่อมีประเด็นโต้เถียงกันเช่นนี้คู่ความจึงต้องเสนอพยานหลักฐานเพื่อสนับสนุนคำฟ้องและคำให้การของตนในระหว่างการไต่สวนพยานของศาล และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ ๙ ว่า ด้วยเรื่องการควบคุม โดยกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและจัดทำทะเบียนลูกจ้างซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวลูกจ้างโดยเฉพาะชื่อสกุล ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง และเก็บไว้ ณ สำนักงานพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่น โดยอย่างน้อยต้องมีวัน เวลาทำงาน อัตราและจำนวนค่าจ้างที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวไว้เป็นหลักฐาน ตามมาตรา ๑๐๘, ๑๑๒, ๑๑๓ และ ๑๑๔ ดังนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดเก็บและแสดงข้อมูลเพื่อแสดงว่า ลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างในอัตราใดและเมื่อมีการเบิกเงินค่าจ้างแต่ละครั้งนายจ้างก็ต้องทำหลักฐานให้ลูกจ้างหรือตัวแทนลงชื่อไว้ทุกครั้ง หากนายจ้างไม่สามารถแสดงทะเบียนลูกจ้างและเอกสารการจ่ายค่าจ้างกับค่าตอบแทนอย่างอื่นหรือแสดงได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเมื่อมีข้อสงสัย ฝ่ายนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบลูกจ้างในประเด็นดังกล่าวเพราะมีหน้าที่จัดทำเอกสารดังกล่าวโดยตรง ดังนั้นแม้จำเลยทั้งห้าจะอ้างทำนองว่าระบบการว่าจ้างลูกเรือจะมีประเพณีปฏิบัติที่มอบให้ไตเรือเป็นคนกำหนดค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนในเบื้องต้นแล้วให้เจ้าของเรือพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเมื่อมีการคิดบัญชี โดยพยานกับ

ไต้เรือจะคุยกันเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนเมื่อเรือกลับเข้าฝั่ง แต่ไม่มีการทำเป็นเอกสารและไม่มีการแจ้งให้ลูกเรือทราบก่อนว่าแต่ละคนได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าใด การที่นายจ้างไม่แจ้งอัตราค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกจ้างทราบภายในเวลาอันสมควรและทำเป็นหลักฐานเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างลูกจ้างสามารถตรวจสอบหรือโต้แย้งความถูกต้องได้ นอกจากนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้นในภายหลังแล้ว ยังถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติให้ครบถ้วนซึ่งหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญา จ้างแรงงานที่ต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกจ้างทราบซึ่งจำเลยทั้งห้าก็มอบอำนาจให้ไต้เรือเป็นตัวแทนกำหนดค่าจ้างอยู่แล้วเพราะไม่มีโอกาสได้เห็นและควบคุมการทำงานของลูกเรือด้วยตนเอง โดยไต้เรือกำหนดค่าจ้างตำแหน่งต่างๆตามอัตราทั่วไปโดยประมาณแล้วแจ้งให้ลูกเรือแต่ละคนทราบเมื่อแรกเข้าทำงานหลังจากออกเรือทำงานไปสองเที่ยวเรือแล้วจึงจะกำหนดค่าจ้างที่แท้จริงให้ลูกเรือทราบ จึงเป็นหน้าที่ของไต้เรือที่ต้องแจ้งอัตราค่าจ้างให้ลูกเรือทราบแทนนายจ้าง เพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานให้นายจ้างต่อไปตามเงื่อนไขการจ้างนั้นหรือไม่ การที่จำเลยทั้งห้าจะมากำหนดอัตราค่าจ้างในภายหลังโดยลดค่าจ้างเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโดยอ้างว่าปรึกษาหารือกับไต้เรือเท่ากับเป็นการกำหนดค่าจ้างตามอำเภอใจ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ศาลแรงงานกลางย่อมมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างมีผลบังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ นอกจากนั้นตามที่ปรากฏในเอกสารหมายเลข ๑๒ ถึง ๑๗ ดังกล่าวจำเลยทั้งห้าได้ทำรายการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างของลูกเรือแต่ละคนไว้ โดยมีรายละเอียดของตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน วันที่เบิกเงิน จำนวนเงิน วิธีการจ่ายเป็นเงินสดหรือส่งธนาคัตติ มีการระบุสินค้าในกรณีที่ลูกเรือสั่งซื้อโดยเบิกเงินล่วงหน้า โดยมีใบรายการสินค้า ใบสำคัญการจ่ายเงิน สำเนารายการฝากส่งเงินทางธนาคัตติแนบประกอบ โดยโจทก์ส่วนใหญ่มีได้มาเบิกความโต้แย้งเอกสารดังกล่าว คงมีโจทก์เพียงสี่รายมาเบิกความแตกต่างจากบัญชีที่จำเลยทั้งห้าจัดทำขึ้น ดังนั้น ศาลแรงงานกลางจึงควรรับฟังเอกสารหมายเลข ๑๒ ถึง ๑๘ โดยนำมาซึ่งน้ำหนักกับค่าเบิกความของนายฉลอง และพยานโจทก์ที่มาเบิกความเป็นอื่นเป็นรายๆ ไป และเมื่อทราบอัตราค่าจ้างกับค่าจ้างค้างจ่ายแล้ว จำเลยทั้งห้าก็ไม่มีสิทธินำเงินค่าใบอนุญาตทำงานของโจทก์แต่ละคนมาหักจากค่าจ้างของโจทก์ดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๖ ส่วนการเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าของโจทก์แต่ละคนนั้น ก็ต้องพิจารณาลายมือชื่อที่โจทก์แต่ละคนลงไว้ว่าเป็นลายมือชื่อของโจทก์ดังกล่าวหรือไม่ แล้วจึงกำหนดจำนวนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องพร้อมกันต่อไป จึงเห็นควรยกอนสำนวนให้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงในปัญหาดังกล่าว ว่า โจทก์แต่ละคนได้รับค่าจ้างอัตราเดือนละเท่าใด จำเลยทั้งห้าค้างจ่ายค่าจ้าง

โจทก์แต่ละคนเพียงใด โจทก์แต่ละคนเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าจากจำเลยทั้งห้าหรือไม่ แล้ววินิจฉัยต่อไปว่าโจทก์แต่ละคนมีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่าใดตามนัยข้างต้น

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะส่วนที่กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และการเบิกเงินล่วงหน้าของโจทก์แต่ละคน เพื่อรับฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามนัยข้างต้น หากข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานกลางพิพากษาคดีใหม่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ วรรคสองและวรรคสาม นอกจากนี้แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

(นายไสลเกษ วัฒนพันธุ์, นายดิเรก อิงคนินันท์, นายประเสริฐ โอนพรัตน์วิบูล)



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕

วันที่ ๒๗ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๕๕

ความแพ่ง

| | | | |
|---------|---|---|-------|
| ระหว่าง | { | นายสาธ ไม่มีนามสกุล ที่ ๑ กับพวกรวม ๑๖ คน | โจทก์ |
| | | บริษัทโอเชียนเวลธ์มารีน จำกัด ที่ ๑ | จำเลย |
| | | บริษัทโอเชียนเวลธ์กรุ๊ป จำกัด ที่ ๒ | จำเลย |
| | | นางสาวอุมาดาห์ จ่านงเขตต์ ที่ ๓ | จำเลย |

เรื่อง คดีแรงงาน

โจทก์ทั้งสิบหกสำนวนฟ้องและแก้ไขคำฟ้องว่า จำเลยที่ ๑ และที่ ๒ เป็นบริษัทในเครือเดียวกัน มีวัตถุประสงค์ประกอบกิจการทำการประมงและธุรกิจการประมงทั้งในและต่างประเทศจำเลยที่ ๓ เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ จำเลยที่ ๑ ได้รับอนุญาตให้ทำการประมงในเขตน่านน้ำประเทศโซมาเลีย และได้นำเรือประมงมาทำกิจการประมงมาทำกิจการประมง ๒ ลำ คือเรือภูตินาวี ๑ และ เรือภูตินาวี ๔ โดยจำเลยที่ ๒ เข้าร่วมและเป็นผู้ติดต่อทำธุรกิจกับคู่ค้าในประเทศโซมาเลียในกิจการประมงดังกล่าว ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๕๑ นายหน้าหรือตัวแทนของจำเลยทั้งสาม หลอกหลวง และพาโจทก์ทั้งสิบหกไปทำงานเป็นลูกจ้างในเรือทั้งสองลำนั้น ต่อมาวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๑ จำเลยทั้งสามให้เรือภูตินาวี ๑ และเรือภูตินาวี ๔ ออกไปทำงานประมงนอกราชอาณาจักร โจทก์ทั้งสิบหกต้องทำงานไม่น้อยกว่าวันละ ๒๐ ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด ไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๑ เรือประมงทั้งสองลำจอดซ่อมและรอจำเลยทั้งสาม เจริจายาย ณ ท่าเรือประเทศเยเมน โจทก์ทั้งสิบหกขอให้จำเลยทั้งสามส่งกลับประเทศไทย แต่จำเลยทั้งสามไม่ดำเนินการจนกระทั่งได้รับความช่วยเหลือจากสถานเอกอัครราชทูตไทย

ตัวแทนของจำเลยทั้งสามมอบหนังสือคนประจำเรือให้โจทก์ทั้งสิบหกก่อนเดินทางเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเดินทางเข้าประเทศไทย โจทก์ทั้งสิบหกเดินทางถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารแล้วแจ้งว่าหนังสือคนประจำเรือเป็นเอกสารปลอม ทำให้โจทก์ทั้งสิบหกถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นเวลา ๒ เดือนเศษ ต่อมาพนักงานสอบสวนเห็นควรส่งไม่ฟ้อง โจทก์ทั้งสิบหกจึงได้รับการปล่อยตัวจำเลยทั้งสามต้องร่วมกันรับผิดชอบค่าจ้างสำหรับการทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ ค่าทำงานในวันหยุดในอัตรา ๑ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ ระหว่างวันที่ ๓ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ ค่าทำงานในวันหยุด ๘ วัน ค่าจ้างระหว่างอยู่ที่ประเทศเยอรมันในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างเป็นเวลา ๑ ปี ๑ เดือน ๑๔ วัน แก่โจทก์ทั้งสิบหก การที่จำเลยทั้งสามจงใจไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยทั้งสามต้องร่วมกันรับผิดชอบชำระเงินเพิ่มเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างในแต่ละเดือนคือนับแต่วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ ในอัตราร้อยละห้าของค่าจ้างจนถึงวันฟ้อง จ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละห้าของค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศทุกระยะเวลาเจ็ดวันนับแต่วันฟ้องจนกว่าจะชำระเสร็จ ต้องเสียดอกเบี้ยระหว่างผิณฑัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันผิณฑัดชำระค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศจนกว่าจะชำระเสร็จ โจทก์ทั้งสิบหกและต้องจ่ายค่าเสียหายจากการที่จำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอม ทำให้โจทก์ทั้งสิบหกถูกควบคุมตัวขาดโอกาสในการประกอบอาชีพคิดเป็นเงินคนละ ๕๐,๐๐๐ บาท ขอให้บังคับจำเลยทั้งสามร่วมกันชำระค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างระหว่างตกค้างในต่างประเทศ ค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ยและเงินเพิ่มตามคำขอท้ายคำฟ้องของโจทก์แต่ละคน

จำเลยทั้งสามให้การว่า โจทก์ทั้งสิบหกเป็นแรงงานประมงทะเลที่เรือประมงไปดำเนินการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ จึงไม่ใช่บังคับแก่คดี ศาลแรงงานกลางไม่มีอำนาจรับคดีไว้พิจารณา จำเลยทั้งสามไม่ใช่ นายจ้างของโจทก์ทั้งสิบหก ไม่เคยจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดและค่าจ้างระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ จำเลยทั้งสามไม่ได้เป็นผู้จัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอมให้แก่โจทก์ทั้งสิบหก จึงไม่ต้องรับผิดชอบตามคำฟ้องจำเลยที่ ๓ ไม่ต้องรับผิดชอบในฐานะส่วนตัว ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า การทำกิจการประมงของจำเลยทั้งสาม อยู่ในบังคับของกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ โจทก์ทั้งสิบหกทำงานเป็นลูกจ้างของจำเลยทั้งสาม จำเลยทั้งสามมีหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทั้งสิบหกทำงานให้ และจ่ายเงินให้โจทก์ทั้งสิบหกไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่โจทก์ทั้งสิบหกตกค้างอยู่ที่ประเทศเยเมน การที่เรือทั้งสองลำ มีเหตุขัดข้องต้องจอดซ่อมที่ท่าเรือประเทศเยเมน ไม่สามารถทำประมงได้ ไม่เป็นกรณีที่จำเลยทั้งสามจงใจผิมนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยทั้งสามไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่ม กรณีนี้ไม่มีบทกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มในกรณีผิมนัดไม่จ่ายเงินกรณีโจทก์ทั้งสิบหกตกค้างอยู่ในต่างประเทศไว้ จึงเป็นหนี้เงินที่เรียกดอกเบี้ยในระหว่างผิมนัดได้ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ วรรคหนึ่ง เมื่อเรือทั้งสองลำของจำเลยทั้งสามต้องจอดซ่อมเป็นเวลา ๑ ปีเศษ จนจำเลยทั้งสามขายเรือทั้งสองลำไป เท่ากับจำเลยทั้งสามผู้เป็นนายจ้างเลิกประกอบกิจการ ไม่มีงานให้โจทก์ทั้งสิบหกทำเป็นการเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบหกแล้ว ส่วนค่าเสียหายจากการถูกขังระหว่างดำเนินคดีเกิดขึ้นหลังจากเลิกจ้าง จึงไม่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โจทก์ทั้งสิบหกไม่มีสิทธิเรียกร้องได้ พิพากษาให้จำเลยทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ และวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ตามลำดับเป็นต้นไปจนกว่าจำชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสิบหก จ่ายเงินกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศแก่โจทก์พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสิบหก ค่าขออื่นให้ยก ส่วนเงินที่จำเลยทั้งสามให้โจทก์ทั้งสิบหกรับไปแล้วรวม ๓๐๐,๐๐๐ บาท ให้นำมาหักชำระดอกเบี้ยของค่าจ้างเดือนมีนาคมและเมษายน ๒๕๕๑ ถึงวันฟ้องก่อน ที่เหลือนำมาหักชำระต้นเงินค่าจ้างเดือนมีนาคมและเมษายน ๒๕๕๑ และดอกเบี้ยของเงินกรณีลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศตามลำดับ

โจทก์ทั้งสิบหกอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว

มีปัญหาวินิจฉัยประการแรกว่าจำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มสำหรับค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่ เห็นว่าตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๙ วรรคสอง กำหนดว่าถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของค่าจ้างที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน ดังนั้น จำเลยทั้งสามจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้โจทก์ทั้งสิบหก ก็ต่อเมื่อจำเลยทั้งสามจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อจำเลยทั้งสามตกลงจ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกเป็นรายเดือน จำเลยทั้งสามจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่ง ครั้งตามข้อ ๘ (๑) (๓) เมื่อจำเลยทั้งสามไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกโดยไม่มีเหตุในการโต้แย้งว่าตนไม่ต้องจ่ายหรือมีเหตุผลอันสมควรประการใด และปล่อยให้เวลาล่วงเลยมา เกือบ ๒ ปี จึงเป็นกรณีที่จำเลยทั้งสามจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดโดย ปราศจากเหตุผลอันสมควร จำเลยทั้งสามจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสิบ หกร้อยละห้าของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดในเดือนมีนาคมและเมษายน ๒๕๕๑ ทุกระยะเวลาเจ็ดวันเมื่อพ้นกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายตามข้อ ๙ วรรคสอง ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการกระทำของจำเลยทั้งสามไม่เป็นการจงใจ ผิดนัด จึงไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสิบ หกฟังขึ้น

มีปัญหาวินิจฉัยประการที่สองว่าจำเลยทั้งสองต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยระหว่าง ผิดนัดในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี และจ่ายเงินเพิ่มขึ้นของเงินในกรณีที่โจทก์ทั้งสิบหกตกค้าง อยู่ในต่างประเทศหรือไม่ เห็นว่ากฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ข้อ ๙ วรรคหนึ่งและ วรรคสอง กำหนดว่าในกรณีนายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดนายจ้าง ต้องจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี และต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวันในกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดในการ จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ดังนั้นเงินค้างชำระอันจะทำให้ลูกจ้างเรียก ดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดและเงินเพิ่มในอัตราดังกล่าวได้นั้น จะต้องเป็นเงินค่าจ้างหรือ ค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น แต่เงินที่จำเลยทั้งสามต้องจ่ายให้แก่โจทก์ทั้งสิบหก ไม่ใช่เงินที่ จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติหรือจ่ายโดยคำนวณตาม ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือตอบแทนการที่โจทก์ทั้งสิบหก ทำงานในวันหยุดจึงมิใช่ค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดที่จะทำให้จำเลยทั้งสามต้องเสีย ดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากเงินดังกล่าวตามข้อ ๙ ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้โจทก์ทั้งสิบ หกได้รับดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีจากต้นเงินที่จำเลยทั้งสามต้องจ่ายในกรณีที่โจทก์

ทั้งสิบหกตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔
วรรคหนึ่งนั้น ศาลฎีกาเห็นฟ้องด้วย อุทธรณ์ข้อนี้ของโจทก์ทั้งสิบหกฟังไม่ขึ้น

มีปัญหาวินิจฉัยประการสุดท้ายว่าจำเลยทั้งสามต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย
แก่โจทก์ทั้งสิบหกเนื่องจากจำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอมให้แก่โจทก์
ทั้งสิบหกหรือไม่ เห็นว่าการที่จำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำเรือปลอม เพื่อให้โจทก์ทั้ง
สิบหกสามารถทำงานเป็นลูกจ้างบนเรือประมงให้แก่จำเลยทั้งสามได้ตามสัญญาจ้างแรงงาน
เป็นเหตุให้โจทก์ทั้งสิบหกต้องถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นเวลาประมาณ ๒ เดือน
ความเสียหายที่โจทก์ทั้งสิบหกได้รับจากการถูกจับกุมและถูกควบคุมตัวเป็นผลมาจากการ
กระทำของจำเลยทั้งสาม จำเลยทั้งสามจึงต้องชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำของตน
ดังกล่าว ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าค่าเสียหายจากการถูกกักขัง (ถูกจับกุม
และควบคุมตัว) เกิดขึ้นหลังจากการเลิกจ้างไม่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ศาลฎีกาไม่เห็น
ฟ้องด้วยอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสิบหกในข้อนี้ฟังขึ้น จึงให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลาง
ฟังข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหายในส่วนนี้

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้จำเลยทั้งสามจ่ายเงินเพิ่มให้แก่โจทก์ทั้งสิบหกในอัตรา
ร้อยละห้าทุกระยะเวลาเจ็ดวันของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับเดือนมีนาคม
๒๕๕๑ นับแต่วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๒ และของค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับ
เดือนเมษายน ๒๕๕๑ นับแต่วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จ และ
ให้ยกคำพิพากษาศาลแรงงานกลางเฉพาะส่วนค่าเสียหาย โดยให้ศาลแรงงานกลางฟัง
ข้อเท็จจริงและกำหนดค่าเสียหายให้โจทก์ทั้งสิบหกกรณีจำเลยทั้งสามจัดทำหนังสือคนประจำ
เรือปลอมแล้วมีคำพิพากษาในส่วนค่าเสียหายไปตามรูปความตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๖ นอกจากนี้แก้ให้เป็นไป
ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

(นายพงษ์เทพ ศิริพงศ์ติกานนท์, นายชัยวัฒน์ เวียงธีร์วัฒน์, นายพิทยา บุญชู)



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๒๗๑-๔๒๗๒/๒๕๕๖

วันที่ ๑ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๕๖

ความแพ่ง

| | | | |
|---|---------|--|-------|
| { | ระหว่าง | นายชานหรือชานเยอ่าว ที่ ๑ กับพวก รวม ๑๒ คน โจทก์ | |
| | | บริษัทเจดีพี จำกัด ที่ ๑ | จำเลย |
| | | นายสมศักดิ์ เอ่งฉ้วน ที่ ๒ | จำเลย |

เรื่อง คดีแรงงาน

โจทก์ทั้งสองฟ้องว่า โจทก์ทั้งสองมีสัญญาตีพิมพ์ จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ ตำแหน่งผู้จัดการ มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการทำงานของโจทก์ทั้งสอง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของจำเลยที่ ๑ โจทก์ทั้งสอง ถูกขบวนการนายหน้า หลอกลวงจัดหาพามาจากสหภาพพม่าและบังคับใช้แรงงานเป็นลูกเรือประมงของจำเลยที่ ๑ หรือเรือประมงที่ร่วมกิจการกับจำเลยที่ ๑ เรือประมงออกทะเลหาปลาครั้งละ ๑๕ วัน โจทก์ทั้งสองถูกบังคับใช้แรงงานทุกวัน วันละ ๑๙ ชั่วโมง พัก ๔ ถึง ๕ ชั่วโมง แต่โจทก์ทั้งสองได้ค่าจ้างไม่ครบ เมื่อเรือกลับถึงฝั่งโจทก์ทั้งสองถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังบนแพของจำเลยที่ ๑ โดยจำเลยที่ ๒ เป็นผู้ควบคุมจนกว่าเรือจะออกทะเลครั้งถัดไป โจทก์ทั้งสองได้รับการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกระทำของจำเลยทั้งสองมีความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นการละเมิดต่อโจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงาน ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขังและค่าเสียหาย อันมิใช่ตัวเงินขอให้อำนาจทั้งสองร่วมกันชำระเงินแก่โจทก์ทั้งสองเป็นค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามจำนวนที่ปรากฏในคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ทั้งสองในแต่ละสำนวนและให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระค่าเสียหายในมูลละเมิดแก่โจทก์ทั้งสอง คนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี

ของเงินทุกจำนวน นับแต่วันฟ้องเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ทั้งสอง

จำเลยที่ ๑ ทุกสำนวนให้การว่า จำเลยที่ ๑ ไม่ได้บังคับหรือกักขัง ให้โจทก์ทั้งสองทำงานบนเรือของจำเลยที่ ๑ โจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๔ และโจทก์ที่ ๖ ถึง ที่ ๑๒ หรือโจทก์ทั้งสองเอ็ดมาสัปดาห์ จำเลยที่ ๑ ดำเนินการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง โจทก์ทั้งสองเอ็ดมีหน้าที่ทำงานบนเรือประมงขณะออกทะเลหาปลา ได้รับค่าจ้างวันละ ๑๕๗ บาทเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งโจทก์ทั้งสองเอ็ดมีความเป็นอิสระ จำเลยที่ ๑ ไม่ได้สั่งการให้จำเลยที่ ๒ ควบคุม กักขังโจทก์ทั้งสองเอ็ด การจ่ายค่าจ้างจำเลยที่ ๑ จ่ายแก่โจทก์ทั้งสองเอ็ดและลูกจ้างโดยตรง และให้โจทก์ทั้งสองเอ็ดลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานช่วงที่โจทก์ทั้งสองเอ็ดไม่ได้ลงเรือออกทะเลหาปลา จำเลยที่ ๑ จ่ายเงินพิเศษให้แก่โจทก์ทั้งสองเอ็ดวันละ ๕๐ บาท โจทก์ทั้งสองเอ็ดแจ้งต่อพนักงานตำรวจว่า ประสงค์จะกลับภูมิลำเนาจึงจ่ายค่าจ้างที่เหลือแก่โจทก์ทั้งสองเอ็ดโดยไม่ค้างชำระ โจทก์ทั้งสองเอ็ดตรวจสอบหลักฐานแล้วยอมรับว่าถูกต้องจึงลงลายมือชื่อบันทึกไว้เป็นหลักฐาน โจทก์ทั้งสองเอ็ดไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพราะกฎหมายยกเว้นให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินประเภทดังกล่าว จำเลยที่ ๑ ไม่ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และจำเลยที่ ๑ ไม่ได้กระทำความผิดต่อโจทก์ทั้งสองเอ็ดจึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายที่โจทก์ทั้งสองเอ็ดเรียกร้อง โจทก์ที่ ๕ ไม่ได้เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ โจทก์ที่ ๕ แจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานว่าโจทก์ที่ ๕ ทำงานบนเรือประมงแม่กลอง เรือดังกล่าวไม่ใช่เรือของจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๑ ไม่ได้หน่วงเหนี่ยวกักขังทำให้โจทก์ที่ ๕ เสื่อมเสียเสรีภาพโจทก์ที่ ๕ จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินตามฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๒ ให้การว่า จำเลยที่ ๒ เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ มีหน้าที่ดูแลเรือลากไม่มีหน้าที่ดูแล ควบคุม หรือบังคับบัญชาการทำงานของโจทก์ทั้งสอง ขณะทำงานบนเรือใต้เรือเป็นผู้ควบคุมการทำงานของโจทก์ทั้งสอง เมื่อเรือประมงกลับเข้าฝั่งโจทก์ทั้งสองไม่ต้องทำงานและมีความเป็นอยู่อย่างเป็นอิสระ จำเลยที่ ๒ ไม่ได้บังคับใช้แรงงานหรือหน่วงเหนี่ยวกักขังโจทก์ทั้งสอง จำเลยที่ ๒ จึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานภาค ๙ พิจารณาแล้วฟังข้อเท็จจริงและวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงจึงฟังไม่ได้ว่าจำเลยที่ ๑ จ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ทั้งสองเอ็ดไม่ครบ โจทก์ทั้งสองเอ็ดมีหน้าที่ต้องศึกษาหรือสอบถามนายหน้าหรือนายจ้างให้แจ้งชัด เกี่ยวกับสภาพการทำงานเหมือนลูกจ้างอื่นทั่วไปที่จะต้องศึกษาสภาพการทำงานให้แจ้งชัดเสียก่อน แม้โจทก์ทั้งสองเอ็ดเห็นว่าสภาพการทำงานบนเรือประมงเป็นงานหนักแต่ก็ยังฟังไม่ได้เด็ดขาดว่าโจทก์ทั้งสองเอ็ดถูกบังคับใช้

แรงงาน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หมายความว่า การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเอง หรือของผู้อื่น โดยขู่เข็ญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้ายหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าผู้ที่บังคับข่มขืนใจโจทก์ทั้งสิบเอ็ด ให้ทำงานมีพฤติการณ์ในรายละเอียดเป็นประการใดจึงฟังได้ว่า จำเลยที่ ๒ ไม่ได้หวังเหนี่ยวกักขังโจทก์ที่ ๕ ส่วนการหวังเหนี่ยวกักขังโจทก์ที่ ๑ ถึง ๔ และที่ ๖ ถึง ๑๒ นั้น เมื่อพิจารณาความเป็นอยู่ของโจทก์ทั้งสิบเอ็ดดังกล่าวภายในห้องพักนั้น ห้องพักด้านหนึ่งอยู่ติดกับทะเลและมีช่องหน้าต่างซึ่งมีความกว้างพอสมควร หากโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกับพวกถูกหวังเหนี่ยวกักขังจริง ย่อมสามารถหลบหนีออกไปได้โดยง่าย ขณะที่ถูกพาไปทำประวัติดังกล่าวต่างต่างที่ว่าการอำเภอกันตังและไปตรวจร่างกายที่โรงพยาบาลกันตัง สามารถแจ้งเหตุและขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือสามารถหาหนทางหลบหนีไปได้ นอกจากคดีนี้แล้วมีคดีอาญาซึ่งนายยาวเป็นจำเลย แต่โจทก์ทั้งสิบเอ็ดไม่ได้เป็นผู้เสียหายในคดีที่นายยาว ตกเป็นจำเลย ดังนั้นหากนายยาวและจำเลยที่ ๒ หวังเหนี่ยวกักขังโจทก์ทั้งสิบเอ็ดจริงเชื่อว่าโจทก์ทั้งสิบเอ็ดต้องร้องทุกข์ให้ดำเนินคดีต่อนายยาวและจำเลยที่ ๒ ในคดีอาญาความผิดต่อพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เหมือนกับผู้เสียหายทั้งสิบห้าในคดีของศาลจังหวัดตรัง ซึ่งพนักงานอัยการจังหวัดตรังเป็นโจทก์ฟ้องนายยาวเป็นจำเลย พิพากษายกฟ้อง

โจทก์ทั้งสิบสองอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๒๒ บัญญัติให้งานประมงทะเลจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ ซึ่งตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๑ กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล นอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติต่างๆ ซึ่งตามบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นข้างต้นนี้ มิได้รวมถึงบทบัญญัติต่างๆ ในหมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไปและหมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้นการที่พิจารณาว่าลูกจ้างในงานประมงทะเลจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ ซึ่งศาลแรงงานภาค ๙ ได้รับฟังข้อเท็จจริงแล้วว่าไม่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่าย มีข้อตกลงกันที่ศาลแรงงานภาค ๙ วินิจฉัยว่าโจทก์ที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๒ ไม่มีสิทธิได้รับเงิน

ดังกล่าวนั้น จึงถูกต้องแล้ว อุทธรณ์โจทก์ทั้งสองประการนี้ฟังไม่ขึ้น

สำหรับอุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองประการสุดท้ายที่ว่า โจทก์ทั้งสองถูกบังคับใช้แรงงานโดยถูกหลอกลวงจากขบวนการนายหน้าจากสหภาพพม่า และถูกจำเลยที่ ๑ ควบคุมกักขังหน่วงเหนี่ยวให้ทำงานโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ โดยขู่เชื้อใช้กำลังประทุษร้ายทำให้อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ จำเลยที่ ๑ จึงกระทำละเมิดต่อโจทก์ทั้งหมดนั้นเห็นว่าแม้สภาพการทำงานบนเรือประมงจะเป็นงานที่หนัก แต่ก็ยังฟังไม่ได้ว่าโจทก์ทั้งสองถูกบังคับข่มขืนใจให้ทำงานและไม่ปรากฏว่าโจทก์ทั้งหมดจะต้องกลัวว่าจะเกิดอันตรายหรืออยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้อย่างไร การข่มขู่ที่อ้างนั้นก็ไม่มีการใช้อาวุธ ห้องพักของโจทก์ทั้งสองด้านที่ติดทะเลมีหน้าต่างกว้างและในระหว่างการทำงานมีหลายครั้งที่โจทก์ทั้งหมดสามารถแจ้งเหตุและขอความช่วยเหลือจากจากเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ แต่ไม่ได้มีการกระทำดังกล่าว จำเลยที่ ๑ จึงมิได้บังคับใช้แรงงานโจทก์ทั้งสอง ดังนั้นการที่โจทก์ทั้งสองอุทธรณ์ข้างต้น เพื่อให้เห็นว่าโจทก์ทั้งสองถูกควบคุมกักขังหน่วงเหนี่ยว ขู่เชื้อประทุษร้ายให้ต้องจำยอมทำงานให้จำเลยที่ ๑ จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานภาค ๙ เป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเช่นกัน อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองดังกล่าวจึงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

พิพากษายืน

(นายธีระพงศ์ จิระภาค, นายชัยวัฒน์ เวียงธีรวัฒน์, นายนิยุต สุภัทรพาหิรผล)