



คู่มือ
การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล

ของ
นายสมเกียรติ บุญทอง
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

ด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบัน ได้แก่ง
กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับ
นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยกฎกระทรวงฉบับนี้ได้ยกเลิก
กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่เดิม เหตุผลในการออกกฎกระทรวงนี้เพื่อเป็น
การแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เนื่องจากกฎกระทรวง
ฉบับดังกล่าวมีข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลหลายประการและ
ไม่สอดคล้องกับแนวทางในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือการบังคับใช้
แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย

ผู้เขียนเห็นว่า การตรวจแรงงานในงานประมงทะเลยังไม่มีคู่มือการตรวจ
แรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและ
เป็นแนวทางเดียวกัน ผู้เขียนจึงจัดทำคู่มือการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลเล่มนี้ขึ้น
โดยหวังว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

นายสมเกียรติ บุญทอง
รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	
หมวดที่ ๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล.....	๑
๑.๑ นิยามความหมาย.....	๑
๑.๒ การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗.....	๖
หมวดที่ ๒ พนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๐
๒.๑ คุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๐
๒.๒ อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๒
๒.๓ บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๑๓
หมวดที่ ๓ การตรวจแรงงาน.....	๑๕
๓.๑ การวางแผนการตรวจแรงงาน.....	๑๗
๓.๒ รูปแบบการตรวจแรงงาน.....	๑๙
๓.๓ บทบาทการทำงานเชิงรุกของพนักงานตรวจแรงงาน.....	๒๐
๓.๔ การสอบสวนและแสวงหาข้อเท็จจริง.....	๒๒
๓.๕ การทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการส่งต่อ.....	๒๗
หมวดที่ ๔ การออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน.....	๓๐
๔.๑ ข้อปฏิบัติในการออกคำสั่ง.....	๓๑
๔.๒ รูปแบบคำสั่ง.....	๓๒
๔.๓ การส่งคำสั่ง.....	๓๒
๔.๔ การเพิกถอนและการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง.....	๓๓
๔.๕ การอุทธรณ์คำสั่ง	๓๔
๔.๖ การติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่ง.....	๓๔
หมวดที่ ๕ การดำเนินคดี.....	๓๖
๕.๑ การดำเนินคดีโดยไม่ต้องออกคำสั่ง.....	๓๖
๕.๒ การทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการส่งต่อ.....	๓๖
หมวดที่ ๖ การดำเนินการหลังการตรวจแรงงาน.....	๓๘
๖.๑ การบันทึกผลการตรวจแรงงาน.....	๓๘
๖.๒ การรายงานผลการตรวจแรงงาน.....	๓๙

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

- กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล
- สัญญาจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม.๑)
- แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดเวลาพักของลูกจ้างในงานประมงทะเล
- แบบจัดเวลาพักในงานประมงทะเล (แบบ ปม.๒)
- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดแบบทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล
- แบบทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม. ๓)
- แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานตัวของลูกจ้างในงานประมงทะเล
- แบบรายงานตัวลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม.๔)
- แบบตรวจแรงงานในงานประมงทะเล (แบบ ตร. ปม. ๑/๒๕๕๗)
- ระเบียบกระทรวงแรงงาน ยกเลิกระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๒ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถาน
ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและ
การเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
และความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

หมวดที่ ๑

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลในปัจจุบัน ได้แก่ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยได้ยกเลิกกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่เดิม เหตุผลในการออกกฎกระทรวงนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวมีข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลหลายประการและไม่สอดคล้องกับแนวทางในการแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานหรือการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย โดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ ๑๗ ข้อ ซึ่งเนื้อหาของกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดขอบเขตการบังคับใช้ไว้แตกต่างกับกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ เนื่องจากใช้บังคับในงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป ไม่ว่าจะเรือประมงนั้นจะทำประมงในน่านน้ำหรือนอกน่านน้ำไทยเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๑ ปีหรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ยังได้บัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานประมงทะเล ชั่วโมงพักระหว่างการทำงานในแต่ละวัน การบัญญัติให้นายจ้างต้องดำเนินการต่างๆ เช่น จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง การนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๑. นิยามความหมาย

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานแตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป เนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้นกฎกระทรวงฉบับนี้จึงได้บัญญัตินิยามความหมายในบางเรื่องไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีความหมายที่แตกต่างไปจากนิยามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง

นิยาม “งานประมงทะเล” ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำประมง

ในทะเลโดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง ซึ่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้แก้ไขเพิ่มเติมคำจากนิยามตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๐ โดยเพิ่มเติมคำว่า “เรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง” ในบทนิยาม ดังนั้นงานประมงตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงรวมถึงการใช้เรืออื่นที่แม้ไม่ได้จับสัตว์น้ำในทะเลแต่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับเรือประมงที่ออกดำเนินการทำประมงในทะเลด้วย เช่น เรือส่งเสบียง เรือทวน เป็นต้น แต่งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง จำกัดเฉพาะงานประมงทะเลภาคเอกชนเท่านั้น มิได้รวมถึงเรือที่ใช้ในราชการ ขอบเขตการบังคับใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ “งานประมงทะเล” ไม่หมายความรวมถึง การเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมงด้วย ดังนั้นหากลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงได้มาทำงานบนบกในงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมเรือ การซ่อมบำรุงและการรักษาเครื่องมือทำการประมง จึงไม่อาจนำกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับได้

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับงานประมงทะเล

จากนิยามเรือประมง เรือทุกชนิดที่ใช้ทำประมงทะเล เช่น

๑. เรืออวนลากแผ่นตะเฆ่ ซึ่งจะมีหลายขนาด ได้แก่ ความยาวไม่เกิน ๑๔ เมตร ขนาดยาว ๑๔-๑๘ เมตร ขนาดยาว ๑๘-๒๕ เมตร และขนาดยาวกว่า ๒๕ เมตร

๒. เรืออวนลากคู่ ซึ่งจะมีหลายขนาด ได้แก่ ความยาวไม่เกิน ๑๔ เมตร ขนาดยาว 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 เป็นต้น

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้น ทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

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) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

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 แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

๒.๑ คำว่า “ใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมง” หมายถึง เจ้าของเรือประมงให้บุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลได้ใช้ประโยชน์จากเรือประมงของตน ไม่ว่าจะให้เช่าโดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น กำหนดค่าเช่าเป็นรายเดือน รายปี หรือตามเงื่อนไขอื่นๆ หรือให้ใช้โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนก็ตาม หรือในกรณีที่ผู้เช่าเรือประมงได้ให้บุคคลอื่นเช่าช่วงหรือให้ใช้เรือประมงนั้นอีกทอดหนึ่งโดยที่เจ้าของเรือรับรู้และยอมรับมาโดยตลอดถึงการให้เช่าช่วงนั้น ต้องถือว่าเจ้าของเรือประมงใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นแล้ว

๒.๒ คำว่า “ทำงานประมงทะเล” หมายถึง การใช้เรือประมงนั้นทำประมงทะเล โดยการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับ การจับ การตัด การล่อ การทำอันตราย การฆ่า การเก็บสัตว์น้ำในทะเลโดยใช้เรือประมง ถ้าเป็นงานประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมงบริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึกห่างไกลจากชายฝั่งทะเลก็ตาม ก็เข้าข่ายตามความหมายของคำว่าทำงานประมงทะเลทั้งสิ้น แต่หากใช้เรือประมงนั้นทำประมงน้ำจืดก็จะไม่เข้าข่ายตามนิยามนี้ 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 ในกรณีผู้เช่าเรือทำการประมงทะเลและเจ้าของเรือประมง ได้แบ่งมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้จากการทำประมง เช่น แบ่งปลาที่จับได้ หรือแบ่งเงินจากการขายปลา เจ้าของ

เรือประมงที่ให้กับคนอื่นใช้เรือประมงย่อมถือเป็นนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมายฉบับนี้ด้วย

๒.๔ เจ้าของเรือประมงที่จะไม่เป็นนายจ้างตามนิยามนี้ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้อย ดังนั้น คำว่า “โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” หมายถึง โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในงานประมงทะเล หากเป็นการเกี่ยวข้องเรื่องอื่นๆ ไม่ถือเป็นนายจ้างตามคำนิยามนี้ เช่น หากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในการตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานพบข้อเท็จจริงว่าเจ้าของเรือประมงไม่ได้มีการแบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเลกับผู้เช่าเรือประมง และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเจ้าของเรือประมงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานในเรือประมงแต่อย่างใด เจ้าของเรือประมงอาจไม่เป็นนายจ้างตามคำนิยาม “นายจ้าง” ของกฎหมายฉบับนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

ค่าจ้างตามกฎหมายฉบับนี้จึงหมายถึง

(๑) เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น

(๒) เงินที่นายจ้างจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

(๓) เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ซึ่งสัตว์น้ำที่จับได้ หมายถึง ปลา เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเปลือกคลาน รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกเลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ เป็นต้น

๒. การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายลำดับรองที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อบังคับใช้กับงานประมงทะเลเนื่องจากลักษณะงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานแตกต่างจากงานทั่วไป ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๑ ตอนที่ ๘๘ ก) โดยได้ยกเลิกกฎหมายกระทรวงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ประเด็นที่มีการแก้ไขปรับปรุง

๑. ยกเลิกข้อกำหนดในกฎหมายกระทรวงฉบับเดิม ได้แก่ ข้อยกเว้นที่มีให้ใช้กฎหมายบังคับกับงานประมงทะเลที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 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 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงาน

๙. ให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ได้แก่ อาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นในจำนวนที่เพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

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 อำนาจศาลในการสั่งให้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน มาตรา ๑๖ ล่วงเกิน คุกคาม 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 ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานประมงก็ได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคกัน 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 คณะกรรมการ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ มาตรา ๑๓๕ สิทธิ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการไล่เบียดคั้นกรณีจ่ายเงิน มาตรา ๑๓๖ อำนาจ พนักงานตรวจแรงงานในการยึด อาศัย และขายทอดตลาด และมาตรา ๑๓๗ สิทธิ เรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนให้กันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบใน การบังคับคดี

๑.๖ หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ อำนาจหน้าที่ของ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๔๐ พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวในการ ปฏิบัติหน้าที่ มาตรา ๑๔๑ การยื่นอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมาตรา ๑๔๒ ให้จัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

๑.๗ หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ คำสั่งหรือหนังสือของอธิบดี หรือพนักงานตรวจแรงงานให้ส่งทางไปรษณีย์

๒. การคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ข้อ ๔ – ข้อ ๑๗)

๒.๑ ห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็ก (ข้อ ๔) กล่าวคือ ห้ามนายจ้างจ้าง ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในเรือประมง เนื่องจากสภาพการทำงานในเรือประมงทะเล มีความเสี่ยงภัยอันตรายทางทะเล มีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน และตาม ประกาศคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เรื่อง ประเภทงานอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบการทำงานที่เลวร้ายของประเทศ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้งานที่ทำในเรือประมงเป็นงานอันตราย สำหรับเด็กประเภทหนึ่งที่มีห้ามมิให้มีการจ้างงานเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ให้ทำงาน

๒.๒ การจัดเวลาพัก (ข้อ ๕) กล่าวคือ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า ๗๗ ชั่วโมงใน ระยะเวลาการทำงาน ๗ วัน การกำหนดในเรื่องดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลา พักในระหว่างการทำงานเนื่องจากการทำงานบนเรือประมงมีระยะเวลาการทำงานที่ ยาวนานทำให้เกิดการเมื่อยล้าของร่างกาย

๒.๓ การทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือและการนำลูกจ้างมารายงานตัว (ข้อ ๖) การกำหนดในเรื่องดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้ นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ เพื่อคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างภายหลังจากที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้า ทำงานแล้ว ส่วนการกำหนดให้นายจ้างต้องนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานตรวจ แรงงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครองลูกจ้างจากการสูญหายหรือ เสียชีวิตในขณะที่ทำประมง เนื่องจากลูกจ้างในงานประมงส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ สุ่มเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานหรือเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

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

๒.๕ การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด (ข้อ ๑๐) การกำหนดดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้เงินส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ กำหนดให้จ่ายไม่เกิน ๓ เดือนต่อครั้ง

๒.๖ ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม (ข้อ ๑๑) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราที่สูงกว่ากฎหมายเดิม เป็นร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างทุกระยะเวลา ๗ วัน

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

๒.๘ สิทธิการลาป่วย กำหนดให้ลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงานเหมือนเช่นการคุ้มครองแรงงานในงานทั่วไป

๒.๙ การคุ้มครองลูกจ้างกรณีตกค้างอยู่ต่างประเทศ (ข้อ ๑๔) กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง โดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นฐานในการคำนวณ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ให้ใช้ฐานค่าจ้างนั้นเป็นฐานในการคำนวณ

๒.๑๐ นายจ้างต้องดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับ (ข้อ ๑๕) ซึ่งหากนายจ้างไม่ดำเนินการดังกล่าว ให้นหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทน โดยหน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิตามกฎหมายที่จะไต่เบี่ยสำหรับเงินที่จ่ายไปแล้วคืนจากนายจ้างได้

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

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

หมวดที่ ๒

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล

ความหมาย

การตรวจแรงงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจสอบสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป เพื่อดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และคุ้มครองให้ลูกจ้างมีสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดีจากนายจ้าง อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสม ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

ในส่วนของ การตรวจแรงงานในงานประมงทะเลนั้น เนื่องจากสภาพการจ้าง และการทำงานของลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในเรือประมงตลอดเวลา ระยะเวลาที่ออกไปทำประมงสั้นยาวเพียงใดขึ้นอยู่กับกิจการของนายจ้างและสภาพดินฟ้าอากาศ การตรวจแรงงานจึงต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจร่วมกันแบบบูรณาการ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานที่เป็นข้าราชการของส่วนราชการอื่นเป็นพนักงานตรวจแรงงานด้วย เช่น ทหารเรือ ตำรวจน้ำ เป็นต้น

๒.๑ คุณสมบัติของพนักงานตรวจแรงงาน

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน โดยได้แต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นพนักงานตรวจแรงงาน

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นพนักงานตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เว้นแต่ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ เป็นพนักงานตรวจแรงงานเฉพาะในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญงาน

ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงาน
ตรวจแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกสายงานและ
ทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไป
ทุกสายงานตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขต
จังหวัดที่รับผิดชอบ

(๔) ผู้อำนวยการเขต และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร เป็น
พนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ
และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอที่รับผิดชอบ

(๖) ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อย
ตำรวจตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่า
นายเรือตรีขึ้นไป เป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเล

(๘) ข้าราชการสังกัดกรมประมง ประกอบด้วย

(ก) ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการด้านการประมง ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการประมง
ทะเล นักวิชาการประมงตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป และเจ้าพนักงานประมงตั้งแต่
ระดับชำนาญการขึ้นไป สังกัดสำนักบริหารจัดการด้านการประมง เป็นพนักงานตรวจ
แรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเล

(ข) ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนภูมิภาค ตำแหน่ง
ประมงจังหวัด นักวิชาการประมงตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป และเจ้าพนักงานประมง
ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปเป็นพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทางทะเล

สำหรับขอบเขตอำนาจหน้าที่นั้น พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นข้าราชการใน
สังกัดส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจตรวจแรงงานเฉพาะพื้นที่รับผิดชอบ
ของตน แต่ไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒.๒ อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้แต่งตั้งให้เป็นพนักงานตรวจแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ตรวจแรงงานได้ภายในท้องที่รับผิดชอบของตนตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานไว้ ดังนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

สำหรับขอบเขตอำนาจหน้าที่นั้น ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ดังนี้

๑. พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้และตรวจติดตามผลในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง (ระเบียบฯ ข้อ ๔)

๒. พนักงานตรวจแรงงานที่เป็นข้าราชการในสังกัดส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีอำนาจดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ในความรับผิดชอบ ในลักษณะเป็นการตรวจทั่วไปตามคู่มือการตรวจสถานประกอบกิจการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยจัดทำแผนการตรวจในรอบหนึ่งเดือนประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบเป็นการล่วงหน้าเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการตรวจ เมื่อได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบกิจการแล้ว ให้พนักงานตรวจ

แรงงานดังกล่าวประสานงานกับพนักงานตรวจแรงงานที่รับผิดชอบเพื่อแจ้งผลการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่อไปในกรณีที่นายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๒.๓ บทบาทของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญไม่น้อยไปกว่าเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นผู้ใช้แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ จำนวนผู้ใช้แรงงานมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมดำเนินการตรวจแรงงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด เนื่องจากงานประมงทะเลเป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยไปกว่าการจ้างแรงงานสำหรับกิจการทั่วไป สำหรับการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลนั้นเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากที่พนักงานตรวจแรงงานจะเข้าไปตรวจแรงงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อก้ำกัດในการทำงานหลายประการ สภาพการทำงานและสภาพการจ้างของงานประมงทะเลโดยส่วนใหญ่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่กลางทะเล บางครั้งออกจับปลาบริเวณน่านน้ำนอกราชอาณาจักรเป็นแรมปี ลูกจ้างไม่ได้กลับเข้าฝั่งเป็นระยะเวลานานหลายปี หรือบางรายอาจเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน ปัญหาการบังคับใช้แรงงานจึงเกิดขึ้นในงานประมงทะเลของประเทศไทยและเป็นกิจการที่ชาวต่างชาติเฝ้าจับตามองมาก เนื่องจากเป็นกิจการที่มีแนวโน้มในการค้ามนุษย์ด้านแรงงานค่อนข้างสูง ในปัจจุบันภาครัฐทุกส่วนได้ให้ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบซึ่งแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่างก็ต้องกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมถึงการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม

บทบาทหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะตรวจแรงงานในเรือประมงขณะที่เรือออกทำประมงกลางทะเลนั้น ถือเป็นบทบาทเชิงรุกที่ต้องร่วมตรวจแรงงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการตรวจแรงงานเพียงลำพังโดยพนักงานตรวจแรงงานสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีข้อจำกัดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หลายประการ ดังนั้นการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลต้องจัดทีมตรวจแรงงานที่เหมาะสมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า ทหารเรือ เจ้าหน้าที่กองบังคับการกองตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่

กรมการจัดหางาน เจ้าหน้าที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องมีบทบาท ดังนี้

๑. เพื่อบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรม
๒. แสวงหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน เพื่อจะได้แนะนำนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง
๓. มีคำสั่งเป็นหนังสืออันเป็นมาตรการบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกัน โดยถูกต้องตามกฎหมาย

หมวดที่ ๓ การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเลเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในเชิงรุก ซึ่งแตกต่างจากการตรวจแรงงานในงานทั่วไปที่มีสภาพการจ้างและการทำงานอยู่บนบก ดังนั้นการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลจึงต้องกำหนดแผนการตรวจให้ชัดเจนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมทำงานกันเป็นทีมร่วมศึกษาข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ขอบเขตอำนาจหน้าที่ แล้วกำหนดแผนการตรวจให้ชัดเจนและเหมาะสมภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

ประเภทการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานแบ่งได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๑. การตรวจปกติ เป็นการตรวจแรงงานครั้งแรก (ของปีงบประมาณ) หรือเป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่ยังไม่เคยผ่านการตรวจหรือสถานประกอบกิจการที่เปิดดำเนินการใหม่ เพื่อชี้แจงแนะนำโดยตรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายทุกเรื่อง หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องก็ได้ โดยระยะเวลาที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้นต้องเหมาะสมและเพียงพอให้นายจ้างสามารถปฏิบัติตามคำสั่ง

๒. การตรวจตามคำร้อง เป็นการตรวจสถานประกอบกิจการที่มีคำร้องเรียนว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยเร็ว โดยหลักแล้วต้องดำเนินการเข้าตรวจแรงงานภายใน ๓ วัน หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันรับเรื่องร้องเรียน

๓. การตรวจพิเศษ เป็นการตรวจแรงงานเป็นกรณีพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างจากการตรวจปกติ ซึ่งจะมุ่งตรวจสถานประกอบกิจการที่มีสถานการณ์หรือเหตุการณ์เป็นการเฉพาะ เช่น สถานประกอบกิจการเป็นกลุ่มเสี่ยงในการบังคับใช้แรงงานหรือมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การตรวจร่วมกับหน่วยงานอื่น ลูกจ้างนัดหยุดงานและชุมนุมเรียกร้องจำนวนมาก นายจ้างปิดกิจการลอยแพลูกจ้าง เป็นต้น หากพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยเร็ว

๔. การตรวจติดตามผล เป็นการตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่เคยผ่านการตรวจปกติ การตรวจตามคำร้องและการตรวจพิเศษแล้ว เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามกฎหมายของนายจ้างว่าได้ปฏิบัติตามคำสั่งครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ หากนายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาตามคำสั่ง การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป แต่หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดและไม่อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานให้ถือเป็นที่สุด พนักงานตรวจแรงงานส่งเรื่องดำเนินคดีอาญานายจ้างตามระเบียบการดำเนินคดีอาญาต่อไป

แหล่งข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลอาจมาจากข้อมูลของพนักงานตรวจแรงงานเองที่ได้มีการจัดเก็บและรายงานผลให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบในแต่ละเดือน หรือมาจากข้อมูลของบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่ผู้ประกอบกิจการหรือนายจ้างได้มีการแจ้งเรื่องไว้ ดังนี้

๑. ข้อมูลภายในของพนักงานตรวจแรงงาน

- ข้อมูลการตรวจแรงงานที่ผ่านมาและได้มีการจัดเก็บไว้ ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงาน (แบบ ตร.๑)

- แบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ (แบบ คร. ๑๑) ซึ่งกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไป ส่งแบบ คร.๑๑ ปีละ ๑ ครั้ง ภายในสิ้นเดือนมกราคมของปี

- ทะเบียนลูกจ้าง เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย ซึ่งรายละเอียดในเอกสารทะเบียนลูกจ้างประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ เพศ วันเริ่มงาน อัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น

- ข้อมูลการสำรวจหรือทะเบียนสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ตั้ง ประเภทกิจการ เจ้าของสถานประกอบกิจการ จำนวนลูกจ้าง และสภาพการจ้างและสภาพทำงาน

๒. ข้อมูลภายนอกจากแหล่งอื่น

- ข้อมูลการร้องเรียนจากลูกจ้าง หรือญาติ หรือพลเมืองดี ที่ทราบว่ามี การกระทำผิด เช่น มีบุคคลอื่นโทรศัพท์มาแจ้งว่านายจ้างเป็นเจ้าของเรือประมงและ แพลลาได้มีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่มา

ทำงานนั้นคาดว่าจะน่าจะเป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ทำงานได้ หรือมีการ บังคับใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การกักขัง การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

- ข้อมูลร้องเรียนจากหน่วยงานภาครัฐ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ต่างๆ เช่น มีการตรวจเรือประมงโดยทหารเรือ กรมเจ้าท่า และได้มีการแจ้งการร้องเรียนว่าเรือประมงดังกล่าวน่าจะมีการจ้างงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

- ข้อมูลจากข่าวสื่อมวลชน อินเทอร์เน็ต

๓. ข้อมูลจากหน่วยงานราชการอื่น

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้แก่ การจดทะเบียนนิติบุคคล การจดทะเบียนพาณิชย์ สถานที่ตั้ง ประเภทกิจการ กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

- การขออนุญาตการใช้แรงงานต่างด้าว การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว

- ข้อมูลการเสียภาษี ประกันสังคม

- การจดทะเบียนเรือ เจ้าของกรรมสิทธิ์เรือ

- บัญชีคนประจำเรือ หนังสือเดินทาง หนังสือคนประจำเรือ

๓.๑ การวางแผนการตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานต้องวางแผนการตรวจแรงงานล่วงหน้าในแต่ละเดือน เพื่อจะได้มีเวลาในการตรวจสอบฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการที่จะตรวจ ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการตรวจแรงงานแต่ละครั้ง เนื่องจากหากเกิด สถานการณ์ที่คาดไม่ถึงขึ้นจะได้หาแนวทางแก้ไขได้อย่างทันที่ ทั้งนี้ โดยพนักงานตรวจ แรงงานต้องวางแผนการตรวจไว้ล่วงหน้า ดังนี้

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจ พนักงานตรวจแรงงานต้องวางแผนการ ตรวจในแต่ละครั้งว่ามีวัตถุประสงค์ในการตรวจอย่างไร เช่น

- การใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

- การใช้แรงงานต่างด้าว

- การหักค่าจ้าง การปฏิบัติตามประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

- การบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

- เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างทราบกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน

ประมงทะเล

๒. เลือกกลุ่มเป้าหมายของเรือประมงหรือสถานประกอบกิจการที่จะเข้าตรวจ ตามวัตถุประสงค์ที่จะตรวจ โดยพิจารณากำหนดเรือประมงขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการตรวจ ศึกษาหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถาน ประกอบกิจการที่จะตรวจ เช่น ชื่อเรือ เจ้าของเรือ ภูมิลำเนาหรือที่อยู่ เป็นต้น

๓. วางแผนการตรวจแรงงานว่าจะต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานใดบ้าง เช่น กรมเจ้าท่า กรมประมง ตำรวจน้ำ กรมการจัดหางาน กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เป็นต้น และแบ่งหน้าที่ในการตรวจแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

๔. การจัดเตรียมศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎ คำสั่ง ระเบียบ ต่างๆ เช่น คำสั่งแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน (คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน) คำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ระเบียบว่าด้วยการตรวจแรงงานฯ ระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาฯ เป็นต้น

๕. จัดเตรียมเอกสาร แบบพิมพ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น บันทึกการตรวจแรงงาน บันทึกคำให้การนายจ้าง ลูกจ้าง พยาน คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำหรับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานนั้น หากพนักงานตรวจแรงงานทราบวัตถุประสงค์ในการตรวจแรงงานที่ชัดเจนอาจพิมพ์รูปแบบคำสั่ง เลขที่คำสั่ง พร้อมทั้งจะออกคำสั่งได้ทันทีหากตรวจพบการกระทำความผิดในขณะตรวจแรงงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากการตรวจแรงงานในเรือประมงมีข้อจำกัดเรื่องเวลา

๖. กรณีการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลที่พนักงานตรวจแรงงานคาดว่าจะมีการใช้แรงงานต่างด้าว พนักงานตรวจแรงงานต้องประสานจัดหาล่ามที่สามารถฟังและเข้าใจภาษาของลูกจ้างได้ และมีจำนวนเพียงพอโดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมง รวมทั้งประสานกับเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการเข้าเมืองและการอนุญาตให้ทำงาน

๗. จัดเตรียมอุปกรณ์ในการตรวจแรงงาน เช่น กล้องถ่ายรูป ตลับหมึกพิมพ์ ลายนิ้วมือ เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์ในการตรวจแรงงานดังกล่าวมีความสำคัญมาก เนื่องจากรูปถ่ายขณะเข้าตรวจเมื่อพบการกระทำความผิดเป็นพยานหลักฐานสำคัญในการดำเนินคดีอาญา หากนายจ้างให้การปฏิเสธ เช่น นายจ้างปฏิเสธว่าเด็กไม่ใช่ลูกจ้างของตน หากพนักงานตรวจแรงงานได้ถ่ายภาพเด็กขณะทำงานจริง ย่อมเป็นพยานหลักฐานสำคัญ

๘. กรณีตรวจการใช้แรงงานเด็ก ควรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจพิสูจน์อายุเด็ก ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ บ้านพักเด็ก โรงพยาบาล เป็นต้น

๙. กรณีตรวจเรือประมงในขณะเรือออกทำประมงกลางทะเล ต้องประสานหน่วยงานที่มีเรือที่ใช้ในการตรวจเรือ

๓.๒ รูปแบบการตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินการตรวจแรงงานประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ตรวจบนฝั่ง ตรวจขณะที่เรือจอดก่อนออกทำการประมง และตรวจแรงงานขณะเรือทำประมง ดังนี้

๑. ตรวจแรงงานบนฝั่ง

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

๒. ตรวจแรงงานขณะเรือจอด

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. ตรวจแรงงานขณะเรือทำประมง

การตรวจแรงงานในขณะเรือออกทำประมงกลางทะเล เป็นการตรวจแรงงานที่คุ้มครองลูกจ้างได้มากที่สุดแต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น กำลังเจ้าหน้าที่ เรือที่ใช้ตรวจ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งการตรวจในขณะเรือทำประมงนั้นหากมีการใช้แรงงานบังคับเจ้าหน้าที่ยอมช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันที หรือกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยและต้องการการรักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่ก็สามารถนำตัวลูกจ้างออกไปรับการรักษาจากแพทย์ได้ทันที ในส่วนของจำนวนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเรือประมงหากมีการสูญหายหรือตายในระหว่างการทำงานในเรือประมง ก็สามารถนับจำนวนลูกเรือที่เหลืออยู่จริงและดำเนินการสอบสวนถึงสาเหตุการตายหรือสูญหายในขณะทำงานได้

สำหรับการดำเนินการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัวของพนักงานตรวจแรงงานทุกครั้งที่ทำการตรวจ ในส่วนของปัญหาเรื่องขอบเขตการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่นั้นเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากว่าการตรวจเรือประมงขณะออกทำประมงอยู่กลางทะเลนั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ หรือกรณีเรือออกจับปลานอกน่านน้ำไทย ขอบเขตเรื่องอำนาจในการตรวจแรงงานจึงมีข้อจำกัด การตรวจแรงงานเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจึงต้องร่วมตรวจแรงงานแบบบูรณาการระหว่างหลายหน่วยงาน เนื่องจากปัญหาเฉพาะหน้าที่พบเวลาตรวจนั้นเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานมีขอบเขตอำนาจจำกัดตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเท่านั้น เช่น อำนาจในการจับกุมหรือดำเนินคดีเป็นอำนาจของตำรวจ อำนาจในการนำตัวเด็กออกมาดูแล อำนาจในการตรวจค้นเรือ อำนาจในการกักเรือหรือลากเรือ ย่อมเป็นอำนาจของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

๓.๓ บทบาทการทำงานเชิงรุกของพนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบสถานประกอบการกิจการต่างๆ โดยเฉพาะการตรวจแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่มีการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก ผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การตรวจแรงงานจึงต้องเป็นการใช้มาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะการจ้างงานในงานประมงทะเลที่มีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานบังคับ เนื่องจากลูกจ้างที่ทำงานในงานประมงทะเลมักเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือถูกหลอกลวงให้มาทำงาน ประกอบด้วย ๓ สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา ดังนั้นเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้เข้าตรวจแรงงานในงานประมงทะเลหากพบสัญญาณที่บ่งชี้เหตุที่อาจมีแรงงานบังคับ ก็ให้ดำเนินการตามกฎหมายต่อนายจ้างต่อไป

สัญญาณบ่งชี้ที่อาจมีแรงงานบังคับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดไว้มีดังต่อไปนี้

๑. ความรุนแรงทางกาย การกระทำต่อเนื้อตัวร่างกาย เช่น
 - มีร่องรอยที่แรงงานถูกละเมิดต่อเนื้อตัวร่างกาย เช่น รอยแผลที่ขา รอยฟกช้ำที่หน้า การละเมิดทางเพศ ฯลฯ
 - แรงงานมีอาการวิตก หวาดกลัว เหม่อลอย
 - มีร่องรอยความรุนแรงอย่างอื่น เช่น ร่างกายพิการ ตาบอด เป็นต้น
 - หัวหน้างาน/นายจ้าง/ผู้ควบคุมงาน มีบุคลิกที่รุนแรง
๒. การจำกัดเสรีภาพทางกายภาพ
 - แรงงานถูกกักขัง หรือสถานที่ทำงานปิดล็อกกุญแจหรือล่ามโซ่

- แรงงานถูกบังคับให้ต้องพักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงาน
- สถานประกอบการกิจการมีรั้วรอบขอบชิด มีรั้วลวดหนาม มีการติดตั้งกระแสไฟฟ้าไว้โดยรอบ มีการพกอาวุธปืนหรือมีพนักงานรักษาความปลอดภัยควบคุมไม่ให้แรงงานออกนอกสถานประกอบการ หรือสิ่งบ่งชี้อื่นๆ

๓. การข่มขู่หรือการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจ

- แรงงานให้การว่าถูกข่มขู่ หรือลูกจ้างคนอื่นข่มขู่ตนหรือครอบครัว
- แรงงานมีอาการวิตกกังวล
- แรงงานถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือได้น้อยกว่าความเป็นจริงอย่างมาก หรือต้องฝืนทนทำงานในงานที่ไม่ต้องการทำ และแรงงานถูกบังคับถ้าไม่ทำงานนั้น

- แรงงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ถูกขู่ว่าจะส่งตัวให้ตำรวจหรือพนักงานเจ้าหน้าที่

๔. แรงงานขัดหนี้และการบังคับในรูปแบบอื่น

- แรงงานต้องจ่ายค่านายหน้า ค่าดำเนินการต่างๆ ในอัตราที่สูงกว่าความเป็นจริงมากและมีการหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากค่าจ้างให้หมดก่อนจึงจะจ่ายค่าจ้างให้
- แรงงานถูกบังคับให้ต้องจ่ายค่าที่พักอาศัย อาหาร หรือเครื่องมือในการทำงานที่สูงเกินสมควร และมีการหักเงินดังกล่าวจากค่าจ้าง
- แรงงานกู้ยืมเงินจากนายจ้าง หรือรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าทำให้ไม่สามารถออกจากงานได้

๕. การยึดค่าจ้าง หรือการไม่จ่ายค่าจ้าง

- มีการหักค่าจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น นำหนี้อื่นมาหักชำระหนี้
- แรงงานไม่เคยได้รับค่าจ้างเลย
- ค่าจ้างที่ได้รับต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด
- แรงงานถูกหลอกลวงเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้าง
- แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันหลายงวด

๖. การยึดเอกสารประจำตัว

- นายจ้าง ผู้ควบคุมงาน เป็นผู้เก็บเอกสารประจำตัวของแรงงาน
- แรงงานไม่สามารถเรียกคืน หรือเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลา

๓.๔ การสอบสวนและการแสวงหาข้อเท็จจริง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการวางแผนการตรวจแรงงานโดยกำหนดเป้าหมายและเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ พร้อมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมทีมตรวจแรงงานในงานประมงแล้ว การสอบสวนข้อเท็จจริงในการตรวจแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และถือเป็นการดำเนินการพิจารณาทางปกครองที่เจ้าหน้าที่มีหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริงให้มากที่สุดเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง โดยเปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสให้ข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ ในส่วนของการสอบสวนข้อเท็จจริงนั้น พนักงานตรวจแรงงานต้องทราบประเด็นที่จะสอบสวนโดยกำหนดประเด็นคำถามให้ชัดเจนและบันทึกถ้อยคำให้ละเอียด พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารต่างๆ ห้องพัก การอยู่อาศัยของลูกจ้าง ซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับคดีได้ พนักงานตรวจแรงงานต้องถ่ายภาพหรือบันทึกเหตุการณ์ประกอบด้วย เป็นต้น

การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานนอกจากต้องสอบสวนและแสวงหาข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ลูกจ้าง หัวหน้างาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้ว ต้องตรวจสอบสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ที่พักอาศัยในเรือประมงด้วย เพื่อป้องกันและตรวจสอบสัญญาณที่อาจเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน

การสอบสวนข้อเท็จจริงจากนายจ้าง

๑. พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงให้ชัดเจนว่าบุคคลใดเป็นนายจ้าง โดยต้องตรวจสอบดังนี้

- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีชื่อเป็นกรรมสิทธิ์เจ้าของเรือประมงกับผู้เช่าเรือไตกง ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร แบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างไร แบ่งหน้าที่กันอย่างไร เช่น ไตกงเรือเป็นผู้หาลูกจ้างมาทำงานและกำหนดอัตราค่าจ้างแล้วรายงานให้เจ้าของเรือทราบ และเบิกเงินจากเจ้าของเรือมาจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเป็นงวดๆ เมื่อขายปลาได้ไตกงจะได้ส่วนแบ่งจากการขายปลาเป็นค่าตอบแทน หากข้อเท็จจริงเข้าลักษณะนี้ต้องถือว่าเจ้าของเรือเป็นนายจ้าง ส่วนไตกงเป็นผู้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ควบคุมดูแลและจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

- ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของเรือประมงกับผู้เช่าเรือประมงเพื่อทำงานประมงทะเล หากตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ว่าเจ้าของเรือประมงเป็นเพียงผู้ให้เช่าเท่านั้นไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำประมงทะเล และไม่ได้แบ่งปันผลประโยชน์จากการทำประมงทะเลกัน เจ้าของเรือได้รับเพียงค่าเช่าเรือเท่านั้น ดังนั้นเจ้าของเรือไม่ใช่ นายจ้าง

- กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลหลายคน ต้องตรวจสอบว่าบุคคลใดเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหรือการทำงานในงานประมงทะเล

๒. พนักงานตรวจแรงงานต้องสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ดังนี้

- ใบทะเบียนเรือ ใบอนุญาตใช้เรือ ประกาศนียบัตรควบคุมเรือ (ไต้เรือ) ใบปล่อยเรือ หนังสือคนประจำเรือ (Seaman Book)

- ทะเบียนลูกจ้าง หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง หลักฐานการหักค่าจ้าง

- หลักฐานการเรียกรับหลักประกันการทำงาน

- ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

- ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หนังสือเดินทาง (Passport)

- เอกสารคำร้องขอจ้างแรงงานต่างด้าว

- เอกสารประจำตัวประชาชน หนังสือรับรองนิติบุคคล (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)

การสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง

การสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากลูกจ้างบางรายอาจไม่ไว้วางใจเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว จึงมักให้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนหรือให้การไม่ตรงกับความเป็นจริง ส่วนตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างในงานประมงทะเลมีหลายระดับ ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันไป ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานต้องแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมตรวจแรงงานว่าใครมีหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างกลุ่มใดให้ชัดเจน ซึ่งลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงมีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

(๑) ไต้ก๋ง (ไต้) เป็นผู้ทำหน้าที่เสมือนผู้บังคับการเรือหรือกัปตันเรือ คือทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการเดินเรือ การจัดระบบงานและควบคุมการทำงานและการทำประมงของลูกเรือ การดูแลความเป็นอยู่ของลูกเรือขณะอยู่ในเรือ การตรวจตราดูแลบำรุงรักษาเรือและการทำความสะอาดเรือ การสั่งให้ลูกเรือทำงานหรือทำประมง การจัดเตรียมจัดหาลูกเรือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำประมง และอื่นๆ ความสำคัญ of ไต้ก๋งอยู่ที่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจับสัตว์น้ำ การรู้หรือดูแลแหล่งทำประมงประเภทหรือชนิดต่าง ๆ ในทะเลได้อย่างแม่นยำ

(๒) นายท้ายเรือ (ประมง) เป็นผู้ทำหน้าที่บังคับหรือควบคุมให้เรือประมงวิ่งไปในทิศทางที่ต้องการ และหยุด (จอด) เรือในจุดหรือสถานที่ที่ต้องการ เช่น แหล่งประมง ทำเทียบเรือ เป็นต้น

(๓) ช่างเครื่องยนต์ (ประจำเรือประมงทะเล) เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมดูแล บำรุงรักษาเครื่องยนต์ที่ใช้ในเรือประมงทะเลทั้งหมดโดยเฉพาะเครื่องยนต์ที่ใช้ในการทำประมงและขับเคลื่อนเรือประมงให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพตลอดเวลาทั้งก่อนออกทำการประมงและขณะทำการประมงในทะเล

(๔) คนครัว (ประจำเรือประมงทะเล) เป็นผู้ทำหน้าที่จัดหาและปรุงอาหารให้พนักงานในเรือประมงทะเลรับประทาน

(๕) หัวหน้าคนอวนเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลซ่อมแซมอวนการทำงานของคนอวนหรือลูกเรือประมงในการจับสัตว์น้ำในทะเล

(๖) ลูกเรือ มีหน้าที่ทำงานใช้แรงงานทั่วไปในเรือประมงทะเล

(๗) หน้าที่อื่นๆ

การสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้าง ควรปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องแยกสอบสวนเป็นรายๆ และบันทึกคำให้การแยกกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน และลูกจ้างระดับล่างที่ทำหน้าที่เป็นกรรมกรในเรือ หรือลูกจ้างต่างด้าว ต้องแยกสอบสวนต่างหากให้เป็นกิจจะลักษณะ เนื่องจากลูกจ้างระดับล่างอาจให้การไม่ตรงกับความเป็นจริงเนื่องจากเกรงกลัวหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมงาน

๒. สอบถามเรื่องอายุ การตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง การหักค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงพักระหว่างการทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ อาหาร ที่พัก ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

๓. ในเรื่องเกี่ยวกับอายุ หากลูกจ้างให้การว่าอายุเกิน ๑๘ ปี หรือให้การไม่ชัดเจน แต่พนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาจากสรีระร่างกายของลูกจ้างแล้วเห็นว่าน่าจะมีอายุไม่ตรงกับบัตรประจำตัวหรือใบอนุญาตทำงานและอายุไม่ถึง ๑๘ ปี ให้ประธานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ หรือนำตัวเด็กไปตรวจพิสูจน์อายุที่แท้จริงที่โรงพยาบาล เนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจนำตัวเด็กไปตรวจพิสูจน์อายุ หาก

ตรวจสอบแล้วพบว่าลูกจ้างมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ทั้งนี้ตามระเบียบการดำเนินคดีอาญา

๔. ต้องสังเกตเนื้อตัวร่างกายลูกจ้างว่ามีร่องรอยการถูกทำร้ายร่างกายหรือไม่ อาการวิตกกังวล ความหวาดระแวง เป็นต้น เพราะอาจเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงการสุมเสียงเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงาน

๕. การสอบสวนแรงงานต่างด้าวต้องให้ล่ามอ่านและแปลข้อความให้ลูกจ้างทราบและเข้าใจคำให้การของตนทุกครั้ง และต้องสอบถามข้อเท็จจริงจากลูกจ้างในลักษณะให้ลูกจ้างเล่าเรื่องตั้งแต่เข้ามาทำงาน สภาพการจ้างและการทำงานในเรือประมง ให้ชัดเจน รวมถึงเงื่อนไขข้อตกลงในเรื่องการหักค่านายหน้าในการทำงาน

เทคนิคการบันทึกคำให้การ

- ให้เล่าทุกสิ่งทุกอย่างแล้วซักถามจนเข้าใจจึงบันทึก
- จดบันทึกตรงกับถ้อยคำ และตรงประเด็น
- ซักถามอย่างไร ต้องรู้ข้อกล่าวหา มีประเด็นอย่างไร
- ต้องพิจารณาด้วยว่าเป็นพยานประเภทใด เช่น พยานบอกเล่า ประจักษ์พยาน เป็นต้น
- ต้องบันทึกปากคำพยานทุกปาก แม้มีข้อเท็จจริงเหมือนกัน
- การให้ถ้อยคำที่ไม่รู้ไม่เห็นต้องบันทึกไว้ อย่าปล่อยทิ้ง
- พยานแวดล้อมในกรณีไม่มีประจักษ์พยานเป็นเรื่องสำคัญ
- การสอบปากคำและการให้ถ้อยคำต้องมีลักษณะตอบคำถามอยู่ในตัวว่าใครทำอะไร กับใคร ที่ไหน ผลเป็นอย่างไร
- การให้ถ้อยคำที่พาดพิงถึงบุคคลอื่นต้องสอบปากคำพยานที่พาดพิงถึงด้วย
- เมื่อบันทึกเสร็จควรอ่านให้ฟังและบันทึกว่า “อ่านให้ฟังแล้วรับว่าถูกต้อง จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน”
- การสอบสวนเพิ่มเติมทุกครั้งต้องอ่านคำให้การเดิมให้ผู้ให้ถ้อยคำฟังก่อนทุกครั้ง
- ควรบันทึกถ้อยคำตามถ้อยคำสำนวนของพยานที่มาให้ถ้อยคำ

จรรยาบรรณของผู้ทำการสอบสวน

- เคารพต่อหลักสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ
- อำนวยความยุติธรรมแก่คู่กรณีอย่างเสมอภาค
- แสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานตามหลักเกณฑ์แห่งกฎหมาย

ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- รักษาความลับในการสอบสวน
- ให้ความสำคัญและคุ้มครองสิทธิของพยาน
- สำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพของตน

การตรวจสอบสถานที่ทำงาน

เนื่องจากการตรวจเรือประมงทะเลนั้น สถานที่ทำงานของลูกจ้างอยู่ในเรือประมงที่ไม่อยู่นิ่งและลูกจ้างต้องทำงานตลอดเวลา บางครั้งเรือประมงกลับเข้าฝั่งเป็นครั้งคราว พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องวางแผนในการตรวจ ประสานงานและทำงานร่วมกับเครือข่ายในการตรวจเรือที่กำลังทำงานประมงทะเล เรือที่จอดริมฝั่ง การตรวจสอบเรือให้เริ่มจากการบันทึกชื่อเรือที่ตรวจ และถ่ายภาพ ตรวจสอบสถานที่พักอาศัยของลูกจ้างบนเรือว่ามีถูกสุขลักษณะหรือไม่ มีห้องน้ำห้องส้วมหรือไม่ มีอุปกรณ์คุ้มครองการทำงานให้เกิดความปลอดภัยหรือไม่

ระหว่างการตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานอาจใช้วิธีการตรวจแรงงานที่หลากหลายในการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน คือ การสัมภาษณ์และการสังเกตโดยตรง ในบางสถานการณ์พนักงานตรวจแรงงานต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงด้วยการสอบสวน หรือสัมภาษณ์ลูกจ้างโดยลับ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานถูกคุกคามหรือถูกกักขังให้ต้องตอบคำถาม ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยประสบการณ์ตรวจแรงงานและการสอบปากคำนายจ้างลูกจ้าง

ตัวอย่างสิ่งที่ควรสัมภาษณ์หรือสังเกตลูกจ้าง

- มีนายหน้าดูแล / ควบคุมหรือไม่
- ที่พัก สถานที่พัก เสรีภาพในการเข้า-ออก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พัก
- อาหาร และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหาร
- วิธีการเดินทางมาทำงาน
- การหักค่าใช้จ่ายต่างๆ จากเงินเดือน วิธีการหักค่าใช้จ่าย ข้อตกลงการหักค่าใช้จ่าย
- การลงโทษ วิธีการลงโทษ ข้อกำหนดในการลงโทษ

- เสรีภาพในการลาออก
- ความหวาดกลัว
- ร่องรอยการถูกทำร้าย
- แรงงานมีเสรีภาพในการใช้โทรศัพท์มือถือหรือไม่
- แรงงานได้รับค่าจ้างผ่านช่องทางใด ครบถ้วนหรือไม่

๓.๕ การทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการส่งต่อ

การตรวจแรงงานในงานประมงทะเล หากมีเหตุอันควรเชื่อว่าจะมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือมีการใช้แรงงานเด็กฝ่าฝืนกฎหมาย ให้ดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนและประสานหน่วยงานดังต่อไปนี้

๑. เมื่อได้รับแจ้งเหตุว่ามีการเอารัดเอาเปรียบ หรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม หรือการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่อื่นใด ให้รีบตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น

กรณีมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งชุดปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด (ศปคม.จังหวัด) ในกรุงเทพมหานครให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีอำนาจ เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจแห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ หรือสถานที่ทำงาน และสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

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 ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งสำนักงานจัดหางาน จังหวัด (สจจ.) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อประสานชุดปฏิบัติการของจังหวัดตามบันทึกข้อตกลงระดับพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือออกมาจากสถานบริการ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน ในกรุงเทพมหานครให้แจ้ง กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน และสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

๒.๓ กรณีแรงงานที่มีได้มีสัญชาติไทย แต่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรหรือ เคยมีภูมิลำเนาหรือมีสถานะอยู่อาศัยในราชอาณาจักร ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งสำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อประสานชุดปฏิบัติการของ จังหวัด ตามบันทึกข้อตกลงระดับพื้นที่ เพื่อช่วยเหลือออกมาจากสถานประกอบกิจการ หรือ สถานที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีอำนาจ เช่น กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ แห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานบริการ สถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน และ สำนักงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.) กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อร่วมดำเนินการ ช่วยเหลืออย่างรีบด่วนต่อไป

๓. พนักงานตรวจแรงงานให้ความร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการหา ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานสอบสวนในการคัดแยก ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์ และเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานแน่ใจว่าผู้เสียหายนั้นจะได้รับความช่วยเหลือตาม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๔. พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในกรณีที่ เห็นว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

๕. ในกรณีที่พบแรงงานเด็กที่ถูกใช้แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย แม้เป็น บุคคลที่มีได้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ดูแลและปฏิบัติเช่นเดียวกับการปฏิบัติต่อแรงงานเด็ก ตามที่กล่าวมาข้างต้น

๖. กรณีเด็กถูกค้ามนุษย์เพื่อหาประโยชน์ด้านแรงงาน ให้ถือว่าเป็นการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด จำเป็นต้องมีการช่วยเหลือเด็กอย่างเร่งด่วน และ ดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดโดยทันที เด็กที่ได้รับการช่วยเหลือออกมาจากสภาพการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบดังกล่าวต้องได้รับการช่วยเหลือบำบัด พื้นฟู ทั้งทางร่างกายและ

จิตใจอย่างทันท่วงทีและเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันเด็กกลุ่มนี้ไม่ให้ถูกนำไปค้ามนุษย์ด้านแรงงานอีกต่อไป โดยให้เด็กได้รับการบริการทางการศึกษา การฝึกอบรมทักษะ พัฒนาคุณภาพชีวิต จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในบางกรณีอาจมีการส่งเสริมอาชีพสำหรับครอบครัวตามความจำเป็น โดยให้เป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภาคีเครือข่ายในการตรวจแรงงานในเรือประมงทะเล

- ภาคีเครือข่าย เช่น ทหารเรือ ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า
 - ชุดปฏิบัติการช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์ในรูปแบบ สหวิชาชีพของจังหวัด
- ตามบันทึกข้อตกลงฯ ระดับพื้นที่
- กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.)
 - เจ้าหน้าที่ตำรวจแห่งท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ
 - สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ต.ม.)
 - สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก (สปป.)
 - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)
 - สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
 - สำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.)
 - กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน
 - กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI)

หมวดที่ ๔ การออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ และรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานผู้ตรวจพบมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในส่วนของงานประมงทะเล พนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อใด และกฎกระทรวงดังกล่าว บัญญัติให้นำบทบัญญัติมาตราใดบ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับ

สำหรับกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญานายจ้างทันทีโดยไม่ต้องออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติก่อน โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

- ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือเกิดผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก
- ความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก โดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือมีการกระทำความผิดอาญาอื่นๆ รวมอยู่ด้วย
- ความผิดตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓๙(๒) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- ความผิดตามมาตรา ๑๕๐ หรือมาตรา ๑๕๑ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เฉพาะความผิดที่กระทำต่อพนักงานตรวจแรงงาน
- ความผิดตามมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย
- ความผิดตามมาตรา ๑๕๔ หรือมาตรา ๑๕๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
- ความผิดที่มีการกระทำความผิดอาญาฐานอื่นรวมอยู่ด้วย

สำหรับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ออกตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และได้กำหนดโทษกรณีการฝ่าฝืนไว้ในมาตรา ๑๔๔ ระวังโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๔.๑ ข้อปฏิบัติในการออกคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดแล้ว ข้อพึงปฏิบัติในการพิจารณาออกคำสั่ง มีดังนี้

๑. ออกคำสั่งให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่รวบรวมมาได้ เช่น ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร แต่รายละเอียดในคำสั่งระบุว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน เป็นเงินสด ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เป็นต้น

๒. ออกคำสั่งโดยปรับข้อกฎหมายให้ถูกต้อง เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ต้องถือว่านายจ้างฝ่าฝืน มาตรา ๒๒ ประกอบกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ แต่ระบุในคำสั่งว่านายจ้างฝ่าฝืน มาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นการปรับบทข้อกฎหมายที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

๓. ข้อเท็จจริงที่พิจารณาแล้วเห็นว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องระบุให้ชัดเจนเพียงพอที่นายจ้างจะปฏิบัติได้ เช่น นายจ้างจ่ายค่าจ้างวันละ ๒๐๐ บาท เป็นการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท เป็นต้น

๔. การกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติต้องพิจารณาให้เหมาะสม และให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เช่น กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด การกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติไม่ควรน้อยกว่า ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างได้รับทราบคำสั่ง เนื่องจากการกำหนดระยะดังกล่าวเป็นกำหนดระยะเวลาที่ให้นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งด้วย ซึ่งหมายความว่าออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติก็วัน นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งก็ต้องอุทธรณ์ภายในระยะเวลานั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามหากมีพฤติการณ์พิเศษ พนักงานตรวจแรงงานอาจออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติภายในระยะเวลาโดยเร็วก็ได้

๕. ในกรณีที่มีนายจ้างหลายรายในงานประมงทะเล พนักงานตรวจแรงงานควรระบุข้อเท็จจริงให้เชื่อมโยงกันระหว่างความสัมพันธ์ของนายจ้างทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกันอย่างไร แต่ละคนมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เป็นต้น

๔.๒ รูปแบบคำสั่ง

การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ถือเป็นการใช้อำนาจทางปกครองที่มีผลกระทบต่อเอกชน คำสั่งดังกล่าวถือเป็นคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้ทำเป็นหนังสือ ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งด้วยวาจาไม่ได้ หากออกคำสั่งด้วยวาจาก็ไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย สำหรับการออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต้องทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน (ตร.๔) และต้องระบุรายละเอียดข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ข้อพิจารณา ไว้นในคำสั่งด้วย ดังนี้

- ข้อเท็จจริงที่เป็นสาระสำคัญ
- ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ
- วัน เดือน ปี ที่จัดทำคำสั่ง ชื่อตัว ชื่อสกุล ลายมือชื่อ ตำแหน่ง ผู้จัดทำคำสั่ง
- ระบุสิทธิอุทธรณ์ หรือสิทธิโต้แย้ง และระยะเวลาให้ชัดเจน

๔.๓ การส่งคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว การส่งคำสั่งให้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังนี้

๑. ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

๒. พนักงานตรวจแรงงานนำไปส่งเองหรือเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่ง เป็นผู้นำส่ง ณ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการของนายจ้าง หากไม่พบนายจ้างหรือพบแต่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ ให้ส่งแก่บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะซึ่งอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานของนายจ้าง

๓. กรณีไม่สามารถส่งตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ให้ปิดคำสั่งหรือหนังสือในที่ที่เห็นได้ง่าย ยังสถานที่ดังต่อไปนี้ ได้แก่ สำนักงานของนายจ้าง ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของนายจ้าง

โดยถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือต่อเมื่อพ้น ๑๕ วัน หลังจากวันที่ปิดคำสั่ง การส่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยการปิดคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจัดแจ้งข้อขัดข้องที่ไม่อาจส่งคำสั่งให้แก่นายจ้างตามปกติได้ไว้ให้ชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐานอันเป็นเหตุที่จำต้องใช้วิธีปิดคำสั่งแทน นอกจากนี้การปิดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานควรให้เจ้าหน้าที่ไปเป็นพยานในการปิดคำสั่งด้วย หากไม่ได้รับความร่วมมือหรือถูกขัดขวางก็ให้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๔.๔ การเพิกถอนหรือการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีได้กำหนดหลักเกณฑ์การเพิกถอนหรือการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งไว้ ดังนั้นการเพิกถอนหรือแก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงต้องใช้หลักเกณฑ์ตามที่พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กำหนดไว้ตามมาตรา ๔๙-๕๔ ดังนี้

๑. กรณีนายจ้างหรือลูกจ้างขอให้เพิกถอนคำสั่งหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอาจแก้ไขหรือเพิ่มเติมคำสั่งได้แม้พ้นกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ คำขอเพิกถอนหรือแก้ไขคำสั่งมีได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) มีพยานหลักฐานใหม่ อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญ

(๒) นายจ้างที่แท้จริงไม่ได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณา คำร้องหรือเข้ามาในกระบวนการพิจารณาครั้งก่อนแล้ว แต่ถูกตัดโอกาสโดยไม่เป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาคำร้อง

(๓) พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจที่จะทำคำสั่งตามคำร้องนั้น

(๔) ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่กรณี

การยื่นคำขอตามข้อ (๑) (๒) (๓) เฉพาะกรณีนายจ้างไม่อาจทราบถึงเหตุอันในการพิจารณาครั้งที่แล้วมาโดยไม่ใช้ความผิดของนายจ้าง

การยื่นคำขอให้พิจารณาใหม่ต้องกระทำภายในเก้าสิบวันนับแต่ผู้นั้นได้รู้ถึงเหตุซึ่งอาจขอให้พิจารณาใหม่ได้

๒. กรณีพนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเอง พนักงานตรวจแรงงานหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานอาจเพิกถอนหรือแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานได้เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอุทธรณ์นั้นหรือพ้นกำหนดอุทธรณ์แล้วก็ตาม เมื่อมีเหตุตามข้อ (๑) ถึง (๔) ดังกล่าว

๓. ผลของการเพิกถอนหรือแก้ไขคำสั่ง

การเพิกถอนคำสั่งเป็นผลให้ยกเลิกคำสั่งเดิมและคำสั่งเดิมสิ้นผลในทางกฎหมาย ส่วนการแก้ไขคำสั่งที่มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยเพื่อให้คำสั่งเดิมมีผลสมบูรณ์ ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงประเด็น คำสั่งยังมีผลบังคับทางกฎหมายนับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น

โดยถือว่านายจ้างได้รับคำสั่งหรือหนังสือต่อเมื่อพ้น ๑๕ วัน หลังจากวันที่ปิดคำสั่ง การส่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานโดยการปิดคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานจัดแจ้งข้อขัดข้องที่ไม่อาจส่งคำสั่งให้แก่ นายจ้างตามปกติได้ไว้ให้ชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐาน

๔.๕ การอุทธรณ์คำสั่ง

กรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งตามมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้อุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง โดยนายจ้างหรือลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อพนักงานตรวจแรงงานผู้ทำคำสั่งหรือต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้รับอุทธรณ์ของนายจ้างแล้วให้ปฏิบัติดังนี้

๑. กรณีเห็นด้วยกับอุทธรณ์ ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่ง

๒. กรณีไม่เห็นด้วยกับอุทธรณ์ ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการสรุปข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และรายงานความเห็นและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ โดยมีชักช้าพร้อมทั้งอุทธรณ์ และให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน

หากผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ให้แจ้งนายจ้างทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว กรณีนี้จะเป็นการขยายระยะเวลาการพิจารณาคำอุทธรณ์ออกไปอีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

๔.๖ การติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการตรวจแรงงานแล้วพบว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และได้ออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่ง สำหรับการตรวจแรงงานในงานประมงทะเลให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิบัติดังนี้

๑. กรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบพยานหลักฐาน ประกอบด้วย เอกสารหลักฐาน บันทึกคำให้การลูกจ้าง นายจ้าง พยาน เป็นต้น เช่น ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้อง พนักงานตรวจแรงงานต้องตรวจสอบหลักฐานการจ่ายค่าจ้างจากนายจ้าง และสอบสวนลูกจ้างประกอบเอกสารด้วยว่าตรงกันหรือไม่ หากนายจ้างปฏิบัติถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป

๒. กรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน แต่ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินคดีอาญานายจ้างโดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. กรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นที่สุด พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินคดีอาญานายจ้างโดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา

๔. กรณีที่นายจ้างได้รับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานแล้ว และนายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งต่อมาผู้พิจารณาอุทธรณ์เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและได้ยกอุทธรณ์ แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ พนักงานตรวจแรงงานต้องดำเนินคดีอาญานายจ้างโดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา

หมวดที่ ๕ การดำเนินคดี

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้ออกคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๙ (๓) และได้ส่งคำสั่งให้นายจ้างโดยชอบแล้ว แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งเรื่องดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งมาตรา ๑๓๙(๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และความผิดมูลฐานที่ออกคำสั่ง เช่น พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างในงานประมงทะเลจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาของเดือนมกราคม ๒๕๕๘ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด คำสั่งย่อมเป็นที่สุด พนักงานตรวจแรงงานต้องส่งเรื่องดำเนินคดีอาญานายจ้างในความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และความผิดตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เป็นต้น โดยให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๑ การดำเนินคดีโดยไม่ต้องออกคำสั่ง

สำหรับการกระทำความผิดในบางลักษณะ เช่น การห้ามจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หรือความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษ หรือกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก หรือมีการกระทำความผิดอาญาฐานอื่นรวมอยู่ด้วย พนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติก่อน โดยให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗

๕.๒ การทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการส่งต่อ

ในการดำเนินคดีและช่วยเหลือแรงงานที่เป็นแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และค้ามนุษย์ แรงงานในกิจการประมงและต่อเนื่องประมง ให้พนักงานตรวจแรงงานให้ความร่วมมือกับพนักงานสอบสวนในการหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาของพนักงานสอบสวนในการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

การพิจารณาว่าผู้ใดตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหรือไม่ ให้นักงานสอบสวนเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณา ตามข้อเท็จจริงที่รวบรวมได้ โดยอาศัย ความช่วยเหลือและความคิดเห็นจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กรณีพบว่าเป็นการแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การกระทำดังกล่าวอาจเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท พนักงานตรวจแรงงานจะต้อง ออกคำสั่งหรือดำเนินคดีเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนความผิดตามกฎหมายอื่น อาจจะต้องประสานส่งต่อบุคคลหรือข้อมูลไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดี และการช่วยเหลือแรงงานที่ประสบปัญหา เช่น

- ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ใช้แรงงานเด็ก ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ไม่จัดทำทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล สำหรับพนักงานตรวจแรงงานสังกัดหน่วยงานอื่น ส่งต่อข้อมูลให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

- ปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว เช่น ไม่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว นายหน้าจัดหางานหลอกลวง ไม่ขออนุญาตเปลี่ยนนายจ้าง ส่งต่อข้อมูลให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด

- ปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคนเข้าเมือง โดยส่วนกลางส่งต่อข้อมูลให้กองตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนภูมิภาคส่งต่อข้อมูลให้กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองที่ ๑-๖ ตามท้องที่นั้นๆ

- ปัญหาความผิดตามกฎหมายค้ามนุษย์ ส่งต่อข้อมูลและบุคคลเข้ารับการคุ้มครองในหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- การใช้แรงงานเด็ก แจ้งต่อพนักงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ เพื่อส่งต่อข้อมูลและนำบุคคลเข้ารับการคุ้มครอง สวัสดิภาพ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖

- กรณีแรงงานถูกยึดเอกสารประจำตัว อาทิ หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน ส่งต่อสถานีตำรวจในท้องที่ที่รับผิดชอบ

แต่กรณีที่พบว่าแรงงานกระทำความผิดอาญาอื่นๆ รวมอยู่ด้วย เช่น กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี กฎหมายอาญารัฐบาลแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน ปลอมหรือใช้หนังสือเดินทางปลอม หากไม่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ห้ามมิให้นักงานสอบสวน ดำเนินคดีกับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในความผิดดังกล่าว ทั้งนี้ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวดที่ ๖

การดำเนินการหลังการตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้วางแผนการตรวจแรงงานและได้ดำเนินการตรวจแรงงานตามแผนการตรวจแต่ละเดือนแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมพยานหลักฐานและเอกสารหลักฐานต่างๆ เก็บไว้ให้เป็นหมวดหมู่ในสำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานเพื่อสะดวกในการตรวจติดตามผลครั้งต่อไป และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในกรณีที่ต้องประสานข้อมูลกับพนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับงานประมงทะเล เช่น ท้องที่ที่จดทะเบียนเรือ ท้องที่อันเป็นภูมิลำเนาของนายจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานผู้ตรวจเรือประมงประสานข้อมูลกับพนักงานตรวจแรงงานท้องถิ่นนั้น เพื่อจัดเก็บข้อมูล และบันทึกข้อมูลให้สอดคล้องกัน เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน

๖.๑ การบันทึกผลการตรวจแรงงาน

แบบรายงานการตรวจแรงงานเป็นหลักฐานบ่งชี้ถึงสถานภาพของสถานประกอบกิจการ และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่พนักงานตรวจแรงงานควรปฏิบัติดังนี้

๑) บันทึกการตรวจแรงงานในแบบรายงานการตรวจแรงงานทุกครั้งที่ทำ การตรวจแรงงาน

๒) การบันทึกในแบบรายงานการตรวจแรงงานจะต้องบันทึกในสาระสำคัญได้แก่

- สถานภาพการใช้แรงงานทั่วไปของสถานประกอบกิจการ
- การปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบกิจการ
- การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน
- บันทึกวันเดือนปีและลายมือชื่อพนักงานตรวจแรงงาน

๓) พนักงานตรวจแรงงานไม่พึงใช้แบบรายงานการตรวจแรงงานเป็นบันทึกการสอบข้อเท็จจริงโดยเด็ดขาด

๔) ในกรณีที่มีการดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน หรือการฝ่าฝืนกฎหมาย ให้บันทึกผลคดีในแบบรายงานการตรวจแรงงานด้วย

เมื่อบันทึกแบบรายงานการตรวจแรงงานในงานประมงทะเล (แบบ ตร.ปม. ๑/๒๕๕๗) แล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานสรุปผลการตรวจแต่ละครั้งในใบสรุปผลการตรวจแรงงานและปิดหน้าแบบรายงานการตรวจแรงงานของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง แล้วนำข้อมูลในแบบดังกล่าวบันทึกเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ระบบคุ้มครองแรงงานต่อไป

๖.๒ การรายงานผลการตรวจแรงงาน

- ๑) การรายงานผลที่ถูกต้อง จะต้องประกอบด้วย
 - ต้นเรื่อง หรือเรื่องเดิม
 - ข้อรายงาน : เป็นข้อรายงานเกี่ยวกับสถานภาพของสถานประกอบกิจการ การปฏิบัติตามกฎหมายโดยสังเขป ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับต้นเรื่องหรือเรื่องเดิม
 - การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน
- ๒) การรายงานจะต้องบ่งชี้ถึงสาระสำคัญของเรื่อง มิใช่เป็นการรายงานขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ ดังเช่น เชิญมาพบเมื่อใด สั่งให้มาพบเมื่อใด ผู้ใด มาพบ
- ๓) กรณีคำร้องเรียนจะต้องรายงานผลการดำเนินการภายในกำหนดตามข้อสั่งการ ของกรม โดยอาจเป็นรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติหรือรายงานเมื่อได้ดำเนินการ แล้วเสร็จก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดด้วย
- ๔) การรายงานจะต้องแนบเอกสารที่เกี่ยวข้องไปประกอบการพิจารณาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนังสือร้องเรียน ข้อสั่งการ บันทึกการตรวจสอบและแบบตรวจแรงงาน ทั้งนี้ อาจมีเอกสารที่นายจ้างมอบให้เท่าที่จำเป็นก็ได้
- ๕) การรายงานจะต้องปฏิบัติดังนี้
 - การรายงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จะต้องทำเป็นหนังสือราชการภายนอกจากจังหวัดถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - การรายงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่จะต้องรายงานต่ออธิบดีผ่านผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองแรงงาน

ภาคผนวก



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 ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง 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 ให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้ว นั้นคืนจากนายจ้าง

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

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

หมายเหตุ

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



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล

โดยที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๖ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และข้อ ๖ วรรคสอง สัญญาจ้างให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ สัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้ (แบบ ปม.๑)

ประกาศ ณ วันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายไพโรจน์ พรศิริเลิศกิจ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สัญญาจ้างในงานประมงทะเล

เขียนที่.....

สัญญาฉบับนี้นายจ้างทำขึ้นเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ระหว่าง.....(ให้ระบุชื่อนิติบุคคลหรือ
บุคคลธรรมดาซึ่งเป็นนายจ้าง) ที่อยู่ปัจจุบัน..... ซึ่ง
ต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “นายจ้าง” ฝ่ายหนึ่งกับ

นาย/นาง/นางสาว.....หมายเลข
ประจำตัวประชาชน (กรณีคนต่างด้าว ให้ระบุหมายเลขของเอกสารหลักฐานที่ใช้แสดงตนของ
ลูกจ้าง เช่น หนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ใบสำคัญถิ่นที่อยู่ ใบสำคัญประจำตัว
คนต่างด้าว หรือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย).....
ออกให้ ณ.....วันออกบัตร.....วันหมดอายุ
สัญชาติ.....อายุ.....ปี หมายเลขใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี).....
ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โดยมีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้าน (กรณีคนต่างด้าวให้ระบุตามใบสำคัญ
ถิ่นที่อยู่ในต่างประเทศ) อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....ประเทศ.....โทรศัพท์.....ซึ่ง
ต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ลูกจ้าง”

นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ นายจ้างตกลงว่าจ้างลูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่ง.....
ในเรือประมงชื่อ.....ทะเบียนเรือเลขที่..... โดยมี.....
อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/
เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
ประเทศ.....โทรศัพท์.....เป็นเจ้าของเรือทำประมงอยู่ที่
(แหล่งประมง)โดยให้ลูกจ้าง

เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่ (กรณี

สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาให้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาด้วย

ข้อ ๒ นายจ้างตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

๒.๑ ค่าจ้างจ่ายให้วัน/เดือนละ.....บาท.....

.....(ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

๒.๒ เงินส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้จ่ายให้.....

..... (ระบุจำนวนเงินหรือเปอร์เซ็นต์ที่แบ่งจ่าย

โดยกำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

๒.๓ เงินอื่นๆ (ถ้ามี).....

(ให้กำหนดรายละเอียด เงื่อนไข และวิธีการจ่าย)

ทั้งนี้ ค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับ เมื่อรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๓ นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า ๗๗ ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน ๗ วัน

ข้อ ๔ นายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการ ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

๔.๒ สวัสดิการอื่นๆ (ถ้ามี) ให้ระบุ.....

ข้อ ๕ นายจ้างมีหน้าที่จัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือซึ่งมีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ดังกล่าวก่อนการทำงาน

ข้อ ๖ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ไม่จงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย หรือละทิ้งหน้าที่ หรือกระทำการอื่นใดให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ข้อ ๗ ลูกจ้างมีสิทธิติดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ศูนย์ประสานแรงงานประมง/ครอบครัวโดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเข้าถึงหรือจัดหาอุปกรณ์การสื่อสาร

ข้อ ๘ เงื่อนไขอื่นที่มีได้ระบุในสัญญานี้ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม
กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ เว้นแต่กรณีที่นายจ้างปฏิบัติต่อ
ลูกจ้างสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ก็ให้เป็นไปตามนั้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นเป็นภาษาไทยจำนวนสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน เก็บ
ไว้ที่นายจ้างหนึ่งฉบับและลูกจ้างหนึ่งฉบับ ซึ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความ
ของสัญญานี้ดีโดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....นายจ้าง ลงชื่อ.....ลูกจ้าง
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน ลงชื่อ.....พยาน
(.....)



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดแบบทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล

โดยที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๗ ออกตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กรณีที่ นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปกำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงาน ตรวจสอบและให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้าง ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่เริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒. ทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามแบบท้ายประกาศนี้
(แบบ ปม.๓)

ประกาศ ณ วันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดเวลาพักของลูกจ้างในงานประมงทะเล

โดยที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๕ ออกตาม
มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมี
เวลาพัก ไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมงและไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง
ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ
เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึง
กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักขั้นต่ำไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลา
การทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมง และเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมงในรอบเจ็ดวัน ตามแบบจัดเวลาพักในงานประมง
ทะเล (แบบ ปม. ๒)

การจัดชั่วโมงพักตามวรรคหนึ่ง นายจ้างควรกำหนดไม่เกินสองช่วง โดยช่วงใด
ช่วงหนึ่งต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหกชั่วโมงและมีระยะห่างระหว่างสองช่วงเวลาพักไม่เกินสิบสี่
ชั่วโมง

ข้อ ๒. ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในการจัดเวลาพักของ
ลูกจ้างในงานประมงทะเลไว้เป็นหลักฐาน ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง

กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดเวลาพักของลูกจ้างในงาน
ประมงทะเลให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๕๗

แบบจัดเวลาพักในงานประมงทะเล

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....
 ที่ตั้ง.....
 ปฏิบัติงานบนเรือชื่อ..... ในน่านน้ำ นอกน่านน้ำ
 ประจำวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	เวลาพักช่วงที่ 1	เวลาพักช่วงที่ 2	ลงลายมือชื่อ

ลงชื่อผู้ควบคุม
 ตำแหน่ง.....

- หมายเหตุ**
- ชั่วโมงพักแบ่งได้ไม่เกินสองช่วง โดยหนึ่งในสองช่วงต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย หกชั่วโมงและต้องมีระยะห่างระหว่างสองช่วงเวลาพักไม่เกินสิบสี่ชั่วโมง
 - ให้เก็บหลักฐานนี้ไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การรายงานตัวของลูกจ้างในงานประมงทะเล

โดยที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๖ ออกตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. วิธีการแจ้งให้นายจ้างดำเนินการดังนี้

(๑) นำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้ง นับแต่วันทำสัญญาจ้าง ตามแบบรายงานตัวลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม.๔) ทั้งนี้ให้ดำเนินการภายใน ๗ วัน ก่อนครบกำหนด ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ แล้วแต่กรณี โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

(๒) กรณีมีเหตุสุดวิสัยหรือเหตุการณ์ที่จำเป็นที่ไม่สามารถนำลูกจ้างมารายงานตัวตาม (๑) ได้ ให้นายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือเกี่ยวกับเหตุดังกล่าวนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานโดยเร็ว เมื่อเหตุดังกล่าวสิ้นสุดลงให้นายจ้างนำลูกจ้างมารายงานตัวภายใน ๗ วัน

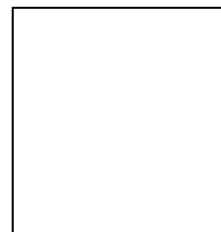
ข้อ ๒. ให้พนักงานตรวจแรงงานจัดทำทะเบียนการรายงานตัวของลูกจ้าง และเก็บไว้ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ แล้วแต่กรณี และรายงานมายังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานตัวของลูกจ้างในงานประมงทะเลให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๕๗

แบบรายงานตัวลูกจ้างในงานประมงทะเล



ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว.....

เป็นนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการชื่อ.....ลงชื่อ.....ลูกจ้าง

ตั้งอยู่เลขที่.....

.....โทรศัพท์.....

ข้าพเจ้าได้ว่าจ้างลูกจ้างชื่อ.....

เพศ..... สัญชาติ..... ถือบัตรประจำตัวประชาชนเลขที่/หรือ

ใบอนุญาตทำงานเลขที่..... โดยมีสัญญาจ้างงานเลขที่.....

ปฏิบัติงานอยู่บนเรือชื่อ..... มีผู้ควบคุมเรือ/หัวหน้าชื่อ.....

ข้าพเจ้าทราบดีว่านายจ้างมีหน้าที่ต้องนำลูกจ้างมารายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้าง หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำและปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และยอมรับว่าได้ออกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรายงานตัวทุกครั้งแทนลูกจ้างทั้งหมด พร้อมกันนี้ได้ติดรูปถ่ายของลูกจ้าง ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือนก่อนมารายงานตัวและแนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาใบอนุญาตทำงานและสำเนาสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเลตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ลงชื่อ.....นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ

บันทึกเจ้าหน้าที่.....
.....
.....

ลงชื่อ.....พนักงานตรวจแรงงาน/ผู้บันทึก

(.....)

ตำแหน่ง.....



กฎกระทรวง

คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“งานประมงทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง

“เรือประมง” หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับงานประมงทะเล

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเล โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้

ข้อ ๓ การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ เว้นแต่การคุ้มครองแรงงานตามบทบัญญัติหมวด 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 การยื่นคำร้อง และการพิจารณาคำร้อง 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. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมง และไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้ง นับแต่วันทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงาน

ทะเบียนลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละราย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๘ นอกจากการดำเนินการตามข้อ ๗ แล้ว ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล

(๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล

(๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารตามวรรคหนึ่งไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงิน

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดี ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

(๓) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับเงินจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๑๒ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับ ถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ โดยนายจ้างแสดงเจตนาว่าลูกจ้างทั้งหมดกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(๒) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน

(๓) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(๔) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับ ให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้วนั้นคืนจากนายจ้าง

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 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 ได้กำหนดยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับงานประมงทะเล ที่มีลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน และมีให้ใช้บังคับกับเรือประมงที่ดำเนินการประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกัน ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป เป็นเหตุให้ลูกจ้างบางส่วนในงานประมงทะเลไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงสมควรปรับปรุงกฎกระทรวงดังกล่าว เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาลได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้