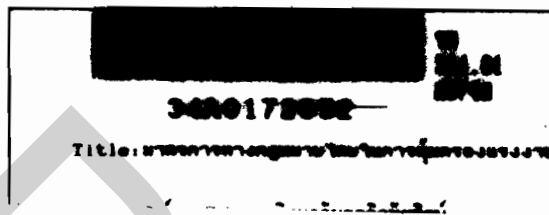




มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล



โสธร เจริญพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2547

ISBN : 974-281-957-2

Labour Protection Measures under Thai Laws for Members of a Ship's Crew

Sothorn Charoenpanich

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws
Department of Law

Graduate School, Dhurakijpundit University

2004

ISBN : 974-281-957-2

เลขทะเบียน.....	0172652
วันลงทะเบียน.....	21 S.A. 2547
เลขเรียกหนังสือ.....	344.01
	ก 9448
	[2546]

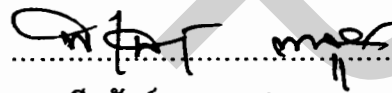
๖๓



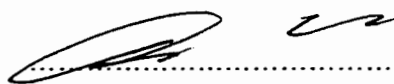
ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

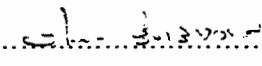
ชื่อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล
เสนอโดย นาย ไสธร เจริญพานิช
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

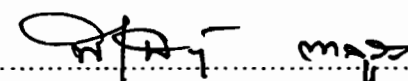

..... ประธานกรรมการ
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)


..... กรรมการ
(ศ.ดร.ไมทชิต เอกจริยกร)


..... กรรมการ
(อ.รุ่งโรจน์ รื่นเรืองค์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากท่านศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศิริธรรมรักษ์ ที่ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้สละเวลาให้คำแนะนำทางวิชาการและข้อคิดต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา ท่านอาจารย์ ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข ที่ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านศาสตราจารย์ ดร. ไผทชิต เอกจริยกร และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เจ้าหน้าที่สำนักงานคนประจำเรือ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี และเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี ที่ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์ คุณยอดฉัตร ตสาริกา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแปลบทความย่อภาษาอังกฤษ รวมทั้งพี่ๆ และเพื่อนๆ ของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้เขียนที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน เป็นกำลังใจ และให้ความสนับสนุนทางด้านการศึกษแก่ผู้เขียนมาโดยตลอด จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

โสธร เจริญพานิช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
3. สมมติฐานของการศึกษา.....	3
4. ขอบเขตของการศึกษา.....	4
5. วิธีการศึกษา.....	4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	4
2. ความเป็นมาและแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล	5
1. ความหมายของคนประจำเรือเดินทะเล.....	5
2. ความหมายและความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล.....	8
3. แนวคิดของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล.....	12
4. สภาพการทำงานของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล.....	13
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามอนุสัญญา และข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย.....	25

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตาม อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	25
1.1 อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับ การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล.....	25
1.1.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ.....	25
1.1.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน.....	27
1.1.3 วันหยุด.....	30
1.1.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ.....	32
1.1.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	36
2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ของต่างประเทศ.....	38
2.1 ประเทศสิงคโปร์.....	38
2.1.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ.....	38
2.1.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน.....	39
2.1.3 วันหยุด.....	43
2.1.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ.....	44
2.1.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	45
2.2 ประเทศมาเลเซีย.....	45
2.2.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ.....	45
2.2.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน.....	46
2.2.3 วันหยุด.....	49
2.2.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ.....	51
2.2.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	52
3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย	
3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.1 ขอบเขตการใช้บังคับ.....	53
3.1.2 สัญญาจ้างแรงงาน.....	54
3.1.3 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน.....	58
3.1.4 วันหยุด.....	71
3.1.5 ความรับผิดชอบของนายจ้าง.....	74
3.1.6 การคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	74
3.2 มาตรการทางกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเล.....	77
3.2.1 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการเดินเรือ ในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456.....	79
3.2.2 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481.....	84
3.2.3 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ.2534.....	85
3.2.4 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างเรือ และบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537.....	86
4. ข้อเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามกฎหมายประเทศไทย กับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ.....	89
4. บทวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทย.....	98
1. ขอบเขตการใช้บังคับ.....	98
2. สัญญาจ้างคนประจำเรือ.....	99
3. เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน.....	101
4. วันหยุด.....	104
5. ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ.....	105
6. การคุ้มครองแรงงานเด็ก.....	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7. รูปแบบการยกร่างกฎหมาย.....	109
8. การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับ การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย.....	110
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	124
ก. ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเล พ.ศ.	
ข. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน คนประจำเรือเดินทะเล	
ประวัติผู้เขียน.....	186

ชื่อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงาน คนประจำเรือเดินทะเล
ชื่อนักศึกษา	โสธร เจริญพานิช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศ.ดร. อธิระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2546

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว โดยในการศึกษาจะทำการศึกษาจากการวิจัยเอกสาร ศึกษาถึงสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันกฎหมายไทยที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรงจะมีลักษณะและความมุ่งหมายแตกต่างกันไปในกฎหมายแต่ละฉบับ แต่กฎหมายดังกล่าวเหล่านี้มิได้มีกฎหมายฉบับใดที่มีบทบัญญัติในการมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง กฎหมายที่นำมาใช้บังคับในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลจึงได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน มีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการ แต่เนื่องจากบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปมุ่งประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานบนบกเป็นหลัก ทำให้การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับเกิดความไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานและทางปฏิบัติของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล เนื่องจากในบางกรณีควรมีการกำหนดให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป อันส่งผลให้แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ซึ่งแตกต่างจากในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย รวมทั้งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่

แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้เป็นการเฉพาะ เช่น การกำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบจัดส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา การกำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างชดเชยในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหาย และการกำหนดห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง สอดคล้องกับสภาพการทำงานและทางปฏิบัติของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล จึงจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีมาตรการที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานดังกล่าวให้ชัดเจนแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปเช่นเดียวกับในต่างประเทศ ตามแนวทางที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันจะเป็นผลดีต่อการส่งเสริมกิจการพาณิชย์นาวีของประเทศไทยในที่สุด

Thesis Title	Labour Protection Measures under Thai Laws for Members Of a Ship's Crew
Name	Mr. Sothorn Charoenpanich
Thesis Advisor	Prof. Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2003

Abstract

The thesis of this research is the study of problems and obstacles in the protection of labour in ships in Thailand with a view to reforming the relevant Thai laws. In this study, research has been conducted of the documents, working conditions of labour in ships, the relevant laws and regulations on protection of labour in ships in Thailand and a comparative study of the analogous legal provisions in Singapore and Malaysia as well as the Conventions of the International Labour Organisation relating to the protection of labour in ships.

From this study, it has been discovered that, at present, the provisions under Thai laws which are relevant to ships' crew members each contain diverging characteristics and purposes. However, amidst such laws, none contain provisions which are directed at the protection of ship crew labour. The law which is currently applied to the protection of ship's crew members is the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998), a law containing provisions on the rights and duties between employers and employees. A minimum standard has been prescribed for the use of labour as well as remuneration for works performed. Such a law is applicable to employers and employees in all types of business. However, owing to the fact that labour protection law was primarily intended to protect industrial labour operating on land, the application of the Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998) has been inconsistent with the working conditions and practice of ship's crews where greater standards of protection might be more appropriate. As a result, Thai ships' crew members do not enjoy adequate labour

protection measures. In this regard, a different approach has been adopted by Singapore and Malaysia as well as the Convention on the International Labour Organisation, all of which contain specific provisions on the protection of labour in ships, such as the prescription of duty on the owner of a ship to bear the responsibility of transportation of crew members back to their domicile, the prescription of crew member rights to receive compensation in the case of shipwreck or loss and the prohibition against hiring children aged under eighteen to work on ships.

Therefore, in order that Thai ships' crew members can enjoy true labour protection measures which are consistent with working conditions and the practice of labour in ships, it is necessary for Thailand to install specific measures for the protection of such labour. The measures should be clearly differentiated from those applicable to general labour, similar to that of other countries and consistent with the approach adopted by the provisions of the Convention on the International Labour Organisation. It is contemplated that such changes would ultimately be beneficial to maritime promotion in Thailand.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหากจะทำการแบ่งรูปแบบการขนส่ง อาจแบ่งรูปแบบการขนส่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การขนส่งทางบก การขนส่งทางน้ำ และการขนส่งทางอากาศ แต่สำหรับการทำการค้าระหว่างประเทศอันจะต้องมีการขนส่งสินค้าไปยังประเทศคู่ค้า รูปแบบการขนส่งทางทะเลจัดได้ว่าเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด เนื่องจากการขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นการขนส่งที่สามารถให้บริการขนส่งได้ปริมาณคราวละมากๆ โดยมีต้นทุนการขนส่งต่อหน่วยต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบอื่นๆ

จากการขยายตัวของธุรกิจการขนส่งทางทะเลส่งผลให้ความต้องการปริมาณบุคลากรสำหรับทำงานบนเรือเดินทะเลที่ใช้ในการขนส่งสินค้าหรือคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์ หรือที่เราเรียกว่า "คนประจำเรือ" มีเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน การขยายตัวของธุรกิจงานดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมการจ้างงานและการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล แต่เนื่องจากการทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปที่ทำงานบนบก ดังนั้น กฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือจึงควรมีลักษณะพิเศษ แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน อันจะทำให้แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง

ตามกฎหมายไทยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรงของประเทศไทยที่มีบทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน มีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการ แต่อย่างไรก็ดีตามกฎหมายดังกล่าวได้มีการเปิดช่องทางไว้สำหรับกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการบางประเภทได้ รวมทั้งให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานเป็นพิเศษ ให้มีการ

คุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งรวมถึงงานขนส่งด้วย แต่เมื่อในปัจจุบันยังมีได้มีการออกกฎกระทรวงดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดที่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง ดังนั้น กฎหมายที่ใช้บังคับโดยตรงในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยจึงได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปส่งผลให้แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง เนื่องจากบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปมุ่งประสงค์ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานบนบกเป็นหลัก แต่สำหรับแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในบางกรณีควรมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมแตกต่างจากมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น สภาพปัญหาในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาในกรณีที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการกำหนดให้ผู้ใดต้องเป็นผู้รับผิดชอบ โดยในทางปฏิบัติเจ้าของเรือบางรายจะปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือบางรายจะมีการหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวออกจากค่าจ้างของคนประจำเรือ อันทำให้คนประจำเรือขาดหลักประกันในการเดินทางและถูกเอาเปรียบหรือสภาพปัญหาในเรื่องเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด รวมทั้งในเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือ เหล่านี้ล้วนทำให้การนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเกิดความไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน และนอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว กฎหมายอื่นของประเทศไทยที่มีการบัญญัติเกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรงก็เป็นเพียงการออกกฎหมายโดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในกฎหมายแต่ละฉบับ โดยกฎหมายต่างๆ เหล่านี้มีได้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงการให้ความคุ้มครองในด้านของสวัสดิการหรือคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลแต่อย่างใด

สำหรับในต่างประเทศการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล โดยส่วนใหญ่จะมีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในรูปของพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี กำหนดเงื่อนไขและบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้อย่างชัดเจน เช่น กฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย เป็นต้น ส่วนกฎหมายระหว่างประเทศที่กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลจะอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ครอบคลุมประเด็นการให้ความคุ้มครองแรงงาน

คนประจำเรือเดินทะเลในเรื่องต่างๆ เช่น การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือ เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน การส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา วันหยุดประจำปี และการคุ้มครองแรงงานเด็ก เป็นต้น

ด้วยสาเหตุข้างต้น จึงมีความจำเป็นต้องทำการศึกษาถึงสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทย รวมทั้งศึกษาถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในการขนส่งทางทะเลและให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริงต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย

3. สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานบนเรือเดินทะเลของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล นั้น มีความแตกต่างไปจากสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานในการใช้แรงงานทั่วไปที่ทำงานบนบก ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในกิจการดังกล่าว จึงควรมีความแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานในกิจการทั่วไป การนำหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานโดยทั่วไปมาบังคับใช้กับแรงงานบนเรือเดินทะเลย่อมทำให้แรงงานบนเรือเดินทะเลไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงควรมีการออกกฎหมาย

เฉพาะเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานบนเรือเดินทะเลไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป

4. ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานบนเรือเดินทะเลเพื่อการพาณิชย์ของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ปัญหาและอุปสรรค กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลสัญชาติไทย รวมทั้งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลอันได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย โดยไม่รวมถึงแรงงานซึ่งทำงานบนเรือประมงทะเล

5. วิธีการศึกษา

ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ บทความ วารสารต่างๆ ตั๋วบทกฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยในอนาคต

บทที่ 2

ความเป็นมาและแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

เนื่องจากการทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปที่ทำงานบนบก จากการศึกษาพบว่าความเสี่ยงอันเนื่องมาจากการทำงานบนเรือจะมีแนวโน้มที่สูงกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น กฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรที่ทำงานบนเรือเดินทะเลจึงควรมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากกรณีทั่วไป ในบทนี้ผู้เขียนจึงจะกล่าวถึงความหมายของบุคลากรบนเรือเดินทะเลหรือคนประจำเรือเดินทะเล เพื่อให้ทราบถึงขอบเขตของบุคคลที่จะทำการศึกษาในการให้ความคุ้มครอง ความเป็นมาและแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล รวมทั้งสภาพการทำงานของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ทั้งนี้ เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่จะสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลได้อย่างแท้จริงและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล ดังจะกล่าวในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของคนประจำเรือเดินทะเล

หากจะกล่าวถึงระบบการขนส่งในปัจจุบันอาจแบ่งประเภทการขนส่งออกได้เป็น การขนส่งทางบก การขนส่งทางน้ำ และการขนส่งทางอากาศ สำหรับการขนส่งทางน้ำอาจแบ่งออกเป็นการขนส่งทางน้ำภายในประเทศ และการขนส่งทางชายฝั่งทะเลและมหาสมุทร หรือการขนส่งทางทะเล

การขนส่งทางทะเล ได้แก่ การดำเนินการขนส่งโดยเรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร หรือจากที่หนึ่งนอกราชอาณาจักรไปยังอีกที่หนึ่งในราชอาณาจักร² โดยไม่รวมถึงการขนส่งทางน้ำภายในประเทศ

¹ <http://occmed.oupjournals.org/cgi/content/abstract/52/4/195>.

² พระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชย์ พ.ศ. 2521 มาตรา 4 บัญญัติว่า “การขนส่งทางทะเล หมายความว่า การขนส่งของโดยเรือจากประเทศไทยไปยังต่างประเทศ หรือจากต่างประเทศมายังประเทศไทย หรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร”

ในทางพาณิชย์นาวีสิ่งที่ใช้เป็นพาหนะในการขนส่งทางทะเลย่อมได้แก่ เรือเดินทะเล³ และสิ่งที่จะช่วยให้การเดินทางเรือเป็นไปด้วยความราบรื่น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งทำงานประจำอยู่ภายในเรืออันมีอยู่ด้วยกันหลายระดับ โดยบุคคลที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือจะถูกเรียกว่า “คนประจำเรือ” สำหรับกรณีนี้ย่อมได้แก่ คนประจำเรือที่มีหน้าที่ทำการประจำในเรือเดินทะเล

คำว่า “คนประจำเรือ” เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในทางพาณิชย์นาวี มีความหมายโดยทั่วไปหมายถึง บุคคลทุกคนที่ทำหน้าที่ประจำภายในเรือในตำแหน่งต่างๆ ในเรือเดินทะเลไปต่างประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ คนประจำเรือในระดับเจ้าหน้าที่ประจำเรือ (Officer) และคนประจำเรือในระดับลูกเรือ (Rating)⁴ โดยในต่างประเทศบุคคลซึ่งทำงานบนเรือเดินทะเลในการขนส่งทางทะเลอาจถูกเรียกชื่อแตกต่างกันไป แต่เมื่อมีการอ้างถึงคำว่า “Seafarer” “Seamen” หรือ “Crew” ย่อมหมายถึงบุคคลทุกคนซึ่งถูกว่าจ้างโดยนายจ้างให้ทำงานในทุกๆ ตำแหน่งบนเรือซึ่งจะรวมถึงนายเรือด้วย⁵ แต่ในบางกรณีคำว่า “คนประจำเรือ” หรือ “Seaman” ย่อมหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งเข้าร่วมในการเดินเรือหรือการทำงานบนเรือเดินทะเล ได้แก่ กลาสีเรือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวกับการเดินเรือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ซึ่งมีตำแหน่งต่ำกว่าระดับเจ้าหน้าที่ประจำเรือ (Officer)⁶

นอกจากความหมายโดยทั่วไปแล้ว คำว่า “คนประจำเรือ” ยังมีปรากฏบัญญัติอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ และได้มีการให้นิยามความหมายไว้ในทำนองเดียวกัน ทั้งในกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายของต่างประเทศ รวมทั้งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย

³ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านไทย พุทธศักราช 2456 มาตรา 3 บัญญัติว่า “เรือเดินทะเล หรือเรือทะเล หมายความว่า เรือที่มีลักษณะสำหรับใช้ในทะเลตามกฎหมายข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ”

⁴ พิโรสธร แดงสอาด. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ” วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532, หน้า 10.

⁵ Samir Mankabady. *International Shipping Law Volume 2*. London : Euromoney Publications, 1991, p.351.

⁶ Bryan A.Garner Editor in Chief. *Black 's Law Dictionary*. Seventh Edition. U.S.A : West Group, 1999, p.1351.

ในกฎหมายของประเทศไทย คำว่า “คนประจำเรือ” มีการบัญญัติและกำหนดคำนิยามไว้ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 มาตรา 3 บัญญัติว่า “คนประจำเรือ หมายความว่า คนที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือ” พระราชบัญญัติการจ้างเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 มาตรา 4 บัญญัติว่า “คนประจำเรือ หมายความว่า คนที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือ” และพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 มาตรา 5 บัญญัติว่า “คนประจำเรือ หมายความว่า ถึง บรรดาคนที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือ” เป็นต้น

กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ คำว่า “คนประจำเรือ” มีการกำหนดคำนิยามอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 (Merchant Shipping Act, 1996) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลทุกคนที่ทำงานหรือถูกว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งต่างๆ บนเรือเพื่อการพาณิชย์ นอกเหนือจากนายเรือ กัปตัน หรือบุคคลที่ถูกจ้างให้ทำงานบนเรือชั่วคราวที่ท่าเรือ พระราชบัญญัติพาณิชย์และการท่าเรือแห่งประเทศสิงคโปร์ ค.ศ. 1987 (Maritime and Port Authority of Singapore Act, 1987) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลทุกคนที่โดยปกติถูกว่าจ้างให้ทำงานบนเรือโดยข้อตกลงบนเรือทุกลำที่ไปต่างประเทศโดยจำกัดท่าเรือ แต่ไม่รวมถึงนายเรือ วิศวกร พนักงานวิทยุ ผู้ฝึกงานที่ได้รับอนุมัติจากการท่าเรือ

กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลทุกคนซึ่งถูกจ้างหรือถูกว่าจ้างในทุกระดับบนเรือทุกลำ เว้นแต่ นายเรือ กัปตันเรือ และเด็กฝึกงานบนเรือ

สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดคำนิยามของคำว่า “คนประจำเรือ” ไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับ ตัวอย่างเช่น อนุสัญญา ฉบับที่ 22 ว่าด้วย ข้อตกลงของคนประจำเรือ (Seamen's Articles Agreement Convention, 1926) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลทุกคนที่ถูกจ้าง หรือถูกว่าจ้างในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นส่วนใดของเรือ แต่ไม่รวมถึงนายเรือ กัปตันเรือ เด็กฝึกงาน และนักเรียนบนเรือฝึกงาน

อนุสัญญา ฉบับที่ 163 ว่าด้วยสวัสดิการของคนงานประจำเรือในทะเลและในท่าเรือ (Seafarers' Welfare Convention, 1987) คำว่า “คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่รับจ้างทำงานตามความสามารถบนเรือเดินทะเล นอกเหนือไปจากเรือรบไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

กล่าวโดยสรุป คำว่า “คนประจำเรือเดินทะเล” หมายถึง บรรดาบุคคลที่ทำงานหรือถูกว่าจ้างให้มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือเดินทะเลซึ่งทำการขนส่งสินค้าหรือคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์ แต่ไม่รวมถึงนายเรือหรือกัปตันเรือ

จากที่กล่าวข้างต้นเป็นความหมายของคนประจำเรือเดินทะเลเฉพาะที่เป็นแรงงานในงานเรือเดินทะเลด้านการขนส่งสินค้าและด้านการขนส่งคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์เท่านั้น ไม่รวมถึงแรงงานที่เป็นคนประจำเรือในงานเรือประมงทะเล เนื่องจากมีลักษณะเป็นงานด้านเกษตรกรรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการจับสัตว์น้ำ ณ บริเวณใดบริเวณหนึ่งในทะเลและเดินทางกลับยังเขตชายฝั่งของประเทศไทย โดยไม่มีการจอดแวะ ณ ท่าเทียบเรือของประเทศอื่นๆ เพื่อการขนถ่ายสินค้าหรือผู้โดยสาร อันมีลักษณะและวัตถุประสงค์การทำงานที่แตกต่างจากคนประจำเรือที่ทำงานในเรือเดินทะเลเพื่อการขนส่งสินค้าและผู้โดยสาร ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาเฉพาะคนประจำเรือในเรือเดินทะเลเพื่อการขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสารเพื่อการพาณิชย์เท่านั้น ไม่รวมถึงคนประจำเรือในเรือประมงทะเล

2. ความหมายและความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

คำว่า “การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล” จากการศึกษาไม่พบว่าได้มีการให้คำจำกัดความหรือมีการให้ความหมายของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้เป็นการเฉพาะ คงมีเพียงการให้ความหมาย คำว่า “การคุ้มครองแรงงาน” (Labour Protection) ว่าหมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน⁷ แต่เมื่อพิจารณาจากความหมายของการคุ้มครองแรงงานและความหมายของคนประจำเรือเดินทะเลดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล อาจให้คำจำกัดความได้ ดังนี้

“การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานของบรรดาบุคคลที่มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือเดินทะเลที่ใช้ในการขนส่งทางทะเลในเชิงพาณิชย์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองคนประจำเรือให้ได้รับความเป็นธรรมและเหมาะสมในการทำงาน”

สำหรับความเป็นมาในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลนั้น เนื่องจากการจ้างแรงงานเป็นหลักที่มาของรายได้ ผู้ลงทุนหรือนายจ้างทำการลงทุนในกิจการโดยอมตองการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนกลับมาจากการลงทุนให้ได้มากที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการได้รับผลประโยชน์จากการทำงานสูงสุดเช่นกัน ทำให้เกิดการขัดกันผลประโยชน์ และเมื่อไม่สามารถ

⁷ สุดาศิริ วทวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2543, หน้า 9.

หาความเหมาะสมระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างกับลูกจ้างได้ รัฐจึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายอันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างเหมาะสม⁸ การคุ้มครองแรงงานเป็นวิธีการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องยืนยันให้เกิดความสุขความเจริญ ขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในการถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ป้องกันลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร โดยแนวความคิดนี้เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในตอนต้นสมัยศตวรรษที่ 17 ในสมัยที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมมีการตั้งโรงงานมากขึ้น สืบเนื่องมาจากระบบการผลิตแบบทุนนิยมก่อให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงาน นายจ้างทำการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างโดยรัฐไม่มีบทบาทในการควบคุมการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องมาจากความคิดในทางกฎหมายในสมัยนั้นยึดหลักเสรีภาพในการทำสัญญา การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างมากนี้เป็นแรงผลักดันทางสังคมทำให้รัฐต้องออกกฎหมายมาคุ้มครองลูกจ้างให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน⁹ โดยได้มีการเพิ่มขึ้นของกฎหมาย กฎ และข้อกำหนดเกี่ยวกับพื้นฐานการจ้างแรงงาน แต่ในระยะเริ่มแรกกฎหมาย กฎ หรือข้อกำหนดดังกล่าว จะเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ยังไม่มีกฎหมายที่จะเข้ามาควบคุมการจ้างแรงงานในกิจการการเดินทางเร็วโดยเฉพาะ เนื่องจากแนวคิดส่วนใหญ่ในช่วงเวลานั้น ยังเห็นว่าแรงงานในทะเลมิได้มีความแตกต่างจากแรงงานอื่นๆ ทั่วไป แต่ในความเป็นจริงแรงงานในทะเลมีสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป การทำงานในทะเลมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาในระหว่างการเดินทาง ความปลอดภัยของคนประจำเรือจะต้องมีขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นการเดินทางจนถึงจุดหมายปลายทาง ความไม่แน่นอนในการจ้างแรงงาน เหล่านี้ ทำให้เกิดแนวคิดที่ประสงค์จะให้กฎหมายมาควบคุมการจ้างแรงงานในกิจการการเดินทางเร็วขึ้นเป็นการเฉพาะ ทั้งในเรื่องทักษะในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งต่อมาแนวความคิดนี้ได้รับการสนับสนุนมากขึ้น มีการตระหนักถึงความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือ สนับสนุนให้มีการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือไม่น้อยไปกว่าแรงงานในภาคอื่นๆ โดยในประเทศอังกฤษ ในปี ค.ศ.1967 ศาลได้มีการวางหลักในเรื่องนี้อันเป็นผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการ

⁸ Hugh Collins, Keith Ewing & Aileen Mccolgan. *Labour Law Test and Materials*. London : Hart Publishing, 2001, p.1.

⁹ ดิษยา ดัชชานนท์. "อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545, หน้า 12.

พาณิชย์นาวีขึ้นในเวลาต่อมา โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือไว้เป็นการเฉพาะ¹⁰ และได้มีการพัฒนาแนวความคิดในการให้ความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้นในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ เช่น ในเรื่องค่าจ้าง แต่เดิมคนประจำเรือจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจนกระทั่งเรือได้เดินทางถึงที่หมายปลายทาง ค่าจ้างขึ้นอยู่กับสัญญาจ้างคนประจำเรือ แต่ในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหายอันเป็นเหตุให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง คนประจำเรือกลับไม่ได้รับความคุ้มครองในค่าจ้าง ดังนั้น ในปี ค.ศ. 1970 จึงได้มีการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือในเรื่องค่าจ้างในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหาย โดยกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือเป็นระยะเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่การจ้างสิ้นสุดลง รวมถึงแนวความคิดในการจัดสรรค่าจ้างบางส่วนของคนประจำเรือ เป็นต้น¹¹

สำหรับการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1919 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสากลเพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน และวางมาตรการการใช้แรงงานของประเทศสมาชิกต่างๆ ให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน¹² เริ่มมีขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920 โดยอนุสัญญาฉบับแรกที่มีการวางมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือ ได้แก่ อนุสัญญา ฉบับที่ 7 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) ค.ศ. 1920 (C 7, Minimum Age (Sea), 1920) และต่อมาก็ได้มีอนุสัญญาฉบับที่ 8 ว่าด้วยการชดใช้การว่างงาน (กรณีเรืออับปาง) ค.ศ. 1920 (C 8, Unemployment Indemnity (Shipwork), 1920) และอนุสัญญาฉบับที่ 9 ว่าด้วยการบรรจุงานตำแหน่งคนงานเรือเดินทะเล ค.ศ. 1920 (C 9, Placing of Seamen, 1920) ตามลำดับ และอนุสัญญาฉบับอื่นๆ ต่อมาที่ให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรืออีกหลายฉบับ

ในส่วนของประเทศไทยก่อนที่จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดขึ้นมารับรอง และคุ้มครองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น ประเทศไทยได้มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 เอกเทศสัญญาลักษณะ 5 เรื่องจ้างแรงงานตั้งแต่ มาตรา 575 - 586 ใช้บังคับอยู่

¹⁰ Robert Grime. *Shipping Law*. second edition. London : Sweet & Maxwell, 1991, pp.78 – 79.

¹¹ Ibid. pp. 95 – 96.

¹² ธีระ ศรีธรรมรักษ์. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545, หน้า 6.

ก่อนแล้ว แต่ลำพังบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะจ้างแรงงานอย่างเดียวนั้น มิได้เป็นการเพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะบทบัญญัติกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องจ้างแรงงานจะกำหนดแต่เฉพาะสาระสำคัญ ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไปเท่านั้น เช่น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานแต่มิได้กำหนดว่าค่าจ้างควรจะมีอัตราขั้นต่ำเท่าไรต่อวันจึงจะเป็นการสมควรสำหรับตอบแทนการทำงานในแต่ละวัน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันควรจะเป็นวันละกี่ชั่วโมงหรือไม่เกินวันละกี่ชั่วโมงสำหรับงานแต่ละประเภทๆ ไป สวัสดิการควรมีอะไรบ้าง ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้กำหนดไว้เลย และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยบัญญัติขึ้นมาโดยใช้หลักเสรีนิยม (Liberalism) เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ใช้อยู่ในประเทศต่างๆ ก่อนที่จะมีการกำหนดกฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้ ซึ่งให้เสรีภาพในการแสดงเจตนาที่คู่กรณีจะแสดงเจตนากันอย่างไรก็ได้ในการทำสัญญา นายจ้างและลูกจ้างจึงมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ที่จะแสดงเจตนาตกลงเกี่ยวกับข้อความในสัญญาจ้างแรงงานกันได้ตามใจชอบ แต่เมื่อเป็นความตกลงกันระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่เสมอภาคกันแล้ว ก็ย่อมจะต้องเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบขึ้น ซึ่งแน่นอนที่สุดว่าการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น ผู้ที่เสียเปรียบก็คือลูกจ้างนั่นเอง

การที่ประเทศไทยมีแต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใช้บังคับเพียงฉบับเดียว การทำสัญญาจ้างแรงงานจึงก่อให้เกิดความเสียเปรียบแก่คู่สัญญาฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างจึงถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกกดขี่แรงงานเป็นอย่างมาก รัฐบาลในขณะนั้นเห็นว่า ถึงเวลาอันเหมาะสมแล้วที่ควรจะได้ตรากฎหมายที่มีลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรมขึ้นนอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพราะตระหนักดีถึงความสำคัญขงแรงงาน จึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับเป็นครั้งแรก และต่อมาจึงได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ตามลำดับ¹³ แต่กฎหมายแรงงานทั้งสามฉบับข้างต้นก็ไม่ได้บัญญัติถึงแรงงานคนประจำเรือแต่อย่างใด จนกระทั่งเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้น โดยให้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 และให้มีผลบังคับใช้ใน

¹³ สุดาศิริ วศวงค์. "การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ" รายงานผลการวิจัย, 2533, หน้า1-4.

วันที่ 19 สิงหาคม 2541 โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ อันเป็นกรณีที่กฎหมายเปิดช่องให้มีการออกกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างไปจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ สำหรับงานบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากงานทั่วไป ซึ่งรวมถึงงานขนส่งทางทะเลด้วย อันเป็นจุดเริ่มต้นในการเปิดโอกาสให้มีการให้คุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามในขณะนี้ยังมิได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานขนส่งทางทะเล หรือคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้เป็นพิเศษ แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปแต่อย่างใด

3. แนวคิดของการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

การขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นวิธีการขนส่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศ และต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม เนื่องจากเป็นวิธีการที่ช่วยทำให้ประเทศสามารถส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศได้ครั้งละมากๆ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การส่งออกสินค้าโดยวิธีการอื่นๆ ซึ่งนอกจากจะทำให้ประเทศได้รับเงินตราต่างประเทศเป็นจำนวนมากที่เพิ่มสูงขึ้นแล้ว ในทำนองเดียวกันก็ทำให้ประเทศสามารถนำเข้าสินค้าเครื่องจักรอุปกรณ์หรือ วัตถุดิบที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดด้วยเช่นกัน การขนส่งสินค้าทางทะเลมิใช่เพียงแต่จะสร้างประโยชน์โดยตรงต่อรายได้ของประเทศที่ได้รับเท่านั้น แต่การขนส่งสินค้าทางทะเลยังสามารถสร้างงานให้แก่แรงงานบนเรือ ไม่ว่าจะเป็นนายเรือ ต้นเรือ ต้นหน ช่างกล ช่างเครื่อง หรือตำแหน่งต่างๆ บนเรือ ในฐานะคนประจำเรือ เมื่อการขนส่งสินค้าทางทะเลมีผลต่อการขยายตัวของการค้าระหว่างประเทศ การขยายเส้นทางการเดินเรือและความต้องการคนประจำเรือจึงเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

จากการขยายตัวทางพาณิชย์นาวีและแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การเอาัดเอาเปรียบในเรื่องสัญญาจ้างงานที่มีการจ้างงานเป็นครั้งคราวตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาสำหรับการเดินเรือครั้งหนึ่ง ซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการจ้างขึ้นเอง การจ้างงานโดยวิธีการนี้นับเป็นสิ่งที่บั่นทอนต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการว่าจ้างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นสำคัญ นอกจากสภาพความไม่มั่นคงใน

การจ้างงานดังกล่าวแล้ว สภาพการทำงานของคนประจำเรือยังไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง หรือปัญหาเรื่องการส่งกลับภูมิลำเนาของคนประจำเรือที่ในบางครั้งไม่มีผู้รับผิดชอบ เป็นต้น¹⁴ เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาอันจะต้องมีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเล แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากสภาพการทำงานของคนประจำเรือมีความแตกต่างจากลักษณะการทำงานของแรงงานทั่วไปที่ทำงานบนบก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในขณะที่เรือแล่นอยู่ในทะเลที่แรงงานคนประจำเรือจะต้องอยู่บนเรือตลอดเวลาแม้ว่าจะเป็นเวลาพักหรือวันหยุดก็ตาม ประกอบกับการทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้หลายประการ ย่อมทำให้การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรม มาใช้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นไปโดยไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ในความเป็นจริง อันส่งผลให้เกิดการไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงตามมาในที่สุด ทำให้เกิดแนวคิดที่จะให้มีการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือขึ้นเป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการตอบรับจากหลายประเทศ รวมทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในเวลาต่อมา มีการออกกฎหมาย อนุสัญญา กำหนดมาตรฐานสำหรับการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยเฉพาะ เพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงต่อไป

4. สภาพการทำงานของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

เนื่องจากคนประจำเรือซึ่งทำงานในเรือเดินทะเลมีด้วยกันหลายระดับ โดยมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปในเรือแต่ละประเภท การศึกษาถึงสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลจึงต้องทำการศึกษาถึงลักษณะและทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจพาณิชย์นาวีประกอบด้วย โดยมีส่วนซึ่งเป็นสาระสำคัญอันจะต้องทำการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ การจัดประเภทของเรือเดินทะเล การจัดองค์กรภายในเรือเดินทะเล และการทำงานของของคนประจำเรือเดินทะเล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลประกอบกับทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจพาณิชย์นาวีควบคู่กันไป ซึ่งผู้เขียนจะขอกล่าวตามลำดับ ดังนี้

¹⁴ พิโรสธร แดงสอาด. เรื่องเดียวกัน, หน้า 1-5.

4.1 การจัดประเภทของเรือเดินทะเล

การขนส่งทางทะเลโดยเรือที่ใช้ในธุรกิจพาณิชย์พบว่า ในทางปฏิบัติมีการแบ่งแยกเรือออกเป็น 4 ชนิดใหญ่ๆ ดังนี้¹⁵

1. เรือบรรทุกสินค้าแบบหีบห่อ (Conventional ship) คือ เรือที่บรรทุกสินค้าเป็นหีบห่อหรือชนิดการบรรจุของผู้ส่งโดยไม่ต้องนำเข้าสู่ตู้ ซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่ใช้กันมาแต่เดิม เป็นเรือที่สามารถรับบรรทุกสินค้าได้หลายประเภทชนิดของสินค้า ไม่ว่าจะเป็นสินค้าเกษตรกรรม สินค้าอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากการจัดสินค้าในระวางเรือประเภทนี้ต้องใช้แรงงานมนุษย์จำนวนมาก ใช้ระยะเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ตลอดจนสินค้าเกิดความเสียหายหรือสูญหายได้ง่าย เรือสินค้าประเภทนี้จึงไม่เป็นที่นิยมอีกต่อไปในปัจจุบัน

2. เรือบรรทุกสินค้าแบบตู้คอนเทนเนอร์ (Container ship) คือ เรือที่มีตู้บรรจุสินค้าวางเรียงตามแผนทีเรือที่ได้จัดเตรียมโดยพนักงานวางแผนปฏิบัติงานเรือ การบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าระบบบรรจุเข้าสู่ตู้สินค้าเป็นวิธีการที่ทำให้สามารถบรรทุกสินค้าได้รวดเร็ว เพราะเป็นเพียงแต่การขนถ่ายตู้ที่บรรจุสินค้าเรียบร้อยแล้วขึ้นหรือลงเรือเท่านั้น ทำให้เกิดความสะดวก ใช้แรงงานน้อย ซึ่งผิดกับระบบบรรทุกสินค้าแบบหีบห่อ (Conventional ship) ที่ใช้ระยะเวลาในการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเป็นเวลานานและใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก

3. เรือบรรทุกสินค้าแบบเทกอง (Bulk ship) คือ เรือที่บรรทุกสินค้าเป็นจำนวนมาก โดยสินค้าส่วนใหญ่เป็นสินค้าเกษตร เช่น แป้งมันสำปะหลัง ข้าวโพด ข้าวสาลี แร่ชนิดต่างๆ ซีเมนต์ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากการบรรจุสินค้านี้ถ้าใส่ภาชนะหรือหีบห่อจะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและใช้เวลามาก การบรรทุกและขนถ่ายสินค้าประเภทนี้มักจะใช้สายพานเป็นสำคัญโดยการนำสินค้าวางลงบนสายพานแล้วเดินเครื่องจักร สายพานก็จะนำสินค้านั้นๆ ไปบรรทุกลงเรือ หรือนำขึ้นจากเรือไปเก็บไว้ ณ โรงพักสินค้าบนฝั่งได้โดยไม่ต้องใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมาก

4. เรือบรรทุกสินค้าและผู้โดยสาร (Ferry) คือ เรือที่จะขนส่งสินค้าและผู้โดยสารไปพร้อมๆ กันในครั้งเดียว

นอกจากนี้ยังมีการแบ่งแยกเรือออกเป็นชนิดอื่นๆ อีกได้แก่ เรือบรรทุกน้ำมัน (Tanker) เรือบรรทุกน้ำมันมักจะเป็นเรือที่มีขนาดใหญ่ มีหลายประเภท เช่น เรือบรรทุกน้ำมันดิบ ใช้บรรทุกน้ำมันดิบที่ขุดขึ้นมาจากบ่อน้ำมันใต้ดิน เรือบรรทุกน้ำมันจากโรงกลั่น ใช้บรรทุกน้ำมันจากโรงกลั่น

¹⁵ วารุณี ถนอมศักดิ์. "โครงสร้างตลาดและพฤติกรรมการแข่งขันเฉพาะเรื่อง" วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545, หน้า 20.

น้ำมันไปยังศูนย์จำหน่ายน้ำมันหรือท่าเรือรับน้ำมันต่างๆ โดยเรือที่ทำการขนน้ำมันที่กลั่นแล้วนี้ เรียกว่า Product Tanker เรือบรรทุกก๊าซธรรมชาติ หรือ L.N.G. จะทำการบรรทุกก๊าซธรรมชาติที่ ขุดได้จากใต้ดิน โดยเรือที่จะสามารถบรรทุกก๊าซธรรมชาติได้นั้นจะต้องสร้างขึ้นเป็นพิเศษมีค่า ก่อสร้างที่สูงมาก เป็นต้น¹⁶

จากที่กล่าวข้างต้นเป็นการแบ่งแยกประเภทเรือโดยอาศัยลักษณะทางกายภาพและ ความมุ่งหมายในการใช้งานของเรือเป็นสำคัญ แต่นอกจากจะทำการแบ่งประเภทของเรือโดย อาศัยลักษณะข้างต้นแล้ว ยังสามารถแบ่งประเภทของเรือโดยพิจารณาจากลักษณะการ ดำเนินงานของบริษัทเจ้าของเรือได้ด้วยเช่นกัน โดยหากพิจารณาจากลักษณะการดำเนินงานของ บริษัทเจ้าของเรือแล้ว จะสามารถแบ่งประเภทของเรือได้เป็น 3 ประเภท คือ เรือเดินประจำเส้นทาง (Liner Services) เรือจร (Tramp Services) และเรืออุตสาหกรรม (Industrial Services)

1. เรือเดินประจำเส้นทาง (Liner Services)

เรือเดินประจำเส้นทาง หมายถึง เรือที่ผู้ประกอบการขนส่งประกาศให้สาธารณชน ทั่วไปทราบทางหน้าหนังสือพิมพ์ หรือหนังสืออื่นใดว่า มีหมายกำหนดของเรือเข้าออกจากท่า ใดบ้าง โดยระบุถึงเส้นทาง รวมทั้งวันที่ไว้ล่วงหน้า สำหรับการขนส่งประเภทนี้จะต้องมีเรือมากกว่า หนึ่งลำวิ่งต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอตามเส้นทางหรือเมืองท่าที่ได้ประกาศไว้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะการให้บริการ คือ

1.1 ประเภทการให้บริการทอดเดียว (Direct Service Type) คือ การให้บริการรับส่ง สินค้าจากเมืองท่าหนึ่งไปยังจุดหมายปลายทาง ณ อีกเมืองท่าหนึ่งตามที่ได้ตกลงรับจ้างกันไว้โดย ใช้เรือกันตลอดเส้นทาง

1.2 ประเภทการให้บริการถ่ายลำเรือ (Transshipment Service Type) คือ การ ให้บริการรับส่งสินค้าจากเมืองท่าเมืองหนึ่งไปยังจุดหมายปลายทาง ณ อีกเมืองท่าเมืองหนึ่งตามที่ได้ตกลงรับจ้างกันไว้ โดยมีการเปลี่ยนเรือ หรือต้องขนสินค้าจากเรือลำหนึ่งไปถ่ายลำยังเรืออีกลำ หนึ่ง¹⁷

¹⁶ เกษม เกษมสุวรรณ. ระบบการบริหารการขนส่งสินค้าทางเรือระหว่างประเทศ เบื้องต้น. ไม่ปรากฏแหล่งพิมพ์, 2527, หน้า 21 - 22.

¹⁷ จุฬาลักษณ์ สุธมานพ. "กฎหมายพาณิชย์นาวี : อะไร แคไหน อย่างไร" วารสารการพาณิชย์ นาวี. ปีที่ 15, ฉบับที่ 3. ธันวาคม 2539, หน้า 39.

2. เรือจร (Tramp Services)

เรือจร หมายถึง เรือขนส่งสินค้าที่สร้างขึ้นสำหรับให้เช่าและดำเนินธุรกิจรับจ้างบรรทุกสินค้าประเภทที่ไม่มีภาระบรรทุกหีบห่อ โดยทั่วไปแล้วสินค้าเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าเทกองที่มีมูลค่าต่ำจึงทำให้ค่าระวางต่ำไปด้วย ดังนั้น เพื่อให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายจึงต้องมีการบรรทุกสินค้าคราวละมากๆ ในแต่ละเที่ยว ในทางปฏิบัติเส้นทางการเดินเรือจรนั้นจะถูกกำหนดโดยผู้เช่า

ประเภทของการเช่าเรือสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การเช่าเรือรายเที่ยว (Voyage Charter) มีลักษณะคือ มีการกำหนดอัตราค่าเช่าไว้แน่นอนโดยอาจคิดจากน้ำหนักประเภทสินค้าหรือระยะทางที่ขนส่ง ผู้เช่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตลอดระยะเวลาที่เช่ายกเว้นแต่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรับสินค้าขึ้นลงจากท่า

2.2 การเช่าเรือตามกำหนดเวลา (Time Charter) มีลักษณะคือ ผู้เช่าไม่เสียค่าเช่าตามน้ำหนักของสินค้าที่บรรทุกหรือระยะทางที่ขนส่ง แต่ผู้เช่าต้องจ่ายค่าเช่าต่อตันของความจุสินค้าที่ขนส่ง และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับขนส่งสินค้าเอง เช่น ค่าธรรมเนียมท่าเรือ ค่าเชื้อเพลิง ค่ายกขน นอกจากนี้ผู้เช่าจะเป็นผู้ควบคุมเรือและกำหนดเส้นทางเดินเรือเองและค่าเช่าขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ตกลงกันด้วย

2.3 การเช่าเรือแบบเปล้า (Bareboat Charter) มีลักษณะคือ ผู้เช่าต้องเป็นผู้จัดหาคนประจำเรือ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายและการกระทำใดๆ ของคนประจำเรือ นอกจากนี้ผู้เช่าจะเป็นผู้ควบคุมและสั่งการด้านการเดินเรือและการปฏิบัติเชิงพาณิชย์

โดยทั่วไปเรือจรไม่ได้กำหนดเวลาวิ่งรับสินค้าอย่างแน่นอน อีกทั้งค่าระวางก็เป็นไปตามภาวะของตลาดในการให้เช่าเรือซึ่งผู้ที่สนใจสามารถติดต่อตัวกลางเพื่อขอทราบรายละเอียดได้ แหล่งสำคัญของการให้เช่าเรือของโลก เช่น ตลาดเช่าเรือในสหราชอาณาจักร สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ และสาธารณรัฐเยอรมัน เป็นต้น

3. เรืออุตสาหกรรม (Industrial Services)

เรืออุตสาหกรรม หมายถึง เรือที่ใช้ขนส่งระหว่างแหล่งวัตถุดิบกับแหล่งอุตสาหกรรมเรือเหล่านี้มักเป็นเรือบรรทุกเหล็ก น้ำมัน ก๊าซ แร่ต่างๆ เป็นต้น แต่เรือที่มีลักษณะเด่นอย่างเห็นได้ชัดคือ เรือบรรทุกน้ำมันเพราะมีลักษณะท้องแบน ภายในท้องเรือจะแบ่งออกเป็นตอนๆ ไม่มีฝาครอบเปิดออกกว้างเหมือนเรือสินค้าประเภทอื่น

4.2 การจัดองค์กรภายในเรือ

การจัดองค์กรภายในเรือเดินทะเลสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การจัดองค์กรภายในเรือโดยแบ่งตามระดับการบังคับบัญชา และการจัดองค์กรภายในเรือโดยแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบภายในเรือ

1. การจัดองค์กรภายในเรือตามระดับการบังคับบัญชาสามารถสรุปหน้าที่และความรับผิดชอบได้ดังนี้¹⁸

1.1 ระดับนายเรือ (Master)

นายเรือเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเรือทำหน้าที่ควบคุมเรือและรับผิดชอบสินค้าที่บรรทุกในเรือ และดูแลคนประจำเรือทั้งลำ มีฐานะเป็นตัวแทนเจ้าของเรือ

1.2 ระดับนายประจำเรือ (Officer)

นายประจำเรือ หมายถึง คนประจำเรือนอกเหนือจากนายเรือซึ่งทำการในเรือในตำแหน่งที่กำหนดตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ได้แก่ ต้นเรือ ต้นหน ต้นกล ผู้ช่วยต้นกล ผู้ช่วยต้นหน รองต้นกล นายช่างกล

1.3 ระดับลูกเรือ (Rating)

ลูกเรือ หมายถึง คนประจำเรือนอกเหนือจากนายเรือและนายประจำเรือ ได้แก่ นายท้าย กลาสี ช่างน้ำมัน ช่างเช็ด ช่างเครื่อง

2. การจัดองค์กรภายในเรือโดยการแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบภายในเรือ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แผนก ดังนี้¹⁹

2.1 แผนกเดินเรือหรือฝ่ายปากเรือ (Deck Department) รับผิดชอบเกี่ยวกับการเดินเรือตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง การนำเรือเข้า-ออกจากท่า การปฏิบัติงานในเรือเกี่ยวกับสินค้า ได้แก่ การจัดวาง การขนถ่ายและดูแลสินค้า มีนายเรือหรือกัปตันเรือเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีผู้ช่วยดังต่อไปนี้

(1) ต้นเรือ (Chief Officer or 1st mate) ทำหน้าที่เหมือนแม่บ้านให้นายเรือ คอยดูแลสินค้า การเงิน และบริการทุกฝ่ายในเรื่องสวัสดิการ

¹⁸ พัชรี มินสุข. "คนประจำเรือพาณิชย์" วารสารการพาณิชย์นาวิ. ปีที่ 19, ฉบับที่ 1. เมษายน 2543, หน้า 27-28.

¹⁹ จุฬาลักษณ์ สุธมานพ. เรือเดียวกัน, หน้า 65-67.

(2) ตันหน (2nd mate) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายเรือทางด้านการเดินเรือ เป็นผู้ทราบทิศทางการเดินเรือ การนำเรือเข้าเทียบท่า การออกเรือ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการเดินเรือสูง

(3) ผู้ช่วยตันเรือ (3rd mate) ทำหน้าที่ต่างๆ ที่นายเรือกำหนด และช่วยดูแลสินค้าการเงินและหน้าที่ต่างๆ ของตันเรือ

(4) สรั่งเรือ (Boatswin) คอยดูแลการขนถ่ายสินค้าลงเรือและขึ้นเรือ บังคับอุปกรณ์การขนถ่ายสินค้าต่างๆ ตามที่ตันเรือสั่ง

(5) นายท้าย (Able Seaman) คอยดูแลเรือเข้าจอดท่าและทำงานตามที่ตันหนสั่ง

(6) กลาสีเรือ (Ordinary Seaman) เป็นพนักงานให้บริการช่วยงานทั่วไปของแผนกปากเรือ

(7) หัวหน้าวิทยุ (Chief Radio Officer) ทำหน้าที่ติดต่อกับเมืองท่าต่างๆ รวมทั้งสำนักงานใหญ่ตามที่นายเรือสั่ง ตลอดจนดูแลเครื่องมือสื่อสารภายในเรือ

(8) พนักงานวิทยุ (Radio Officer) เป็นพนักงานผู้ช่วยหัวหน้าวิทยุ ทำงานตามที่หัวหน้าวิทยุสั่ง

2.2 แผนกช่างกลเรือ (Engine Department) รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลเครื่องจักรกลที่ใช้ขับเคลื่อนภายในเรือทั้งหมด แผนกช่างกลเรือจะประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

(1) ตันกล (Chief Engineer) เป็นหัวหน้าดูแลรับผิดชอบเครื่องจักรของเรือไม่ให้ติดขัด โดยวางแผนปฏิบัติงานว่าเมื่อใดควรจะตรวจเช็คเครื่องใด และเมื่อใดจึงจะครบกำหนดเข้าอู่ ซึ่งจะรายงานเพื่อขออนุมัติจากนายเรือ

(2) รองตันกล (1ST Engineer) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยตันกลดูแลเครื่องจักรและทำหน้าที่แทนเมื่อตันกลพักผ่อนหรือลา

(3) นายช่างกล (2rd Engineer) ทำหน้าที่ซ่อมเครื่องจักรกลต่างๆ ตามที่ตันกลสั่ง

(4) หัวหน้าช่างไฟฟ้า (Chief Electrician) ทำหน้าที่ดูแลเครื่องไฟฟ้าในเรือ

(5) ช่างไฟฟ้า (Electrician) คือ ช่างไฟฟ้าประจำเรือ

(6) ช่างน้ำมัน (Oiler) ทำหน้าที่คอยตรวจสอบน้ำมันแต่ละจุดและดูแลน้ำมันตามท่าเรือที่กำหนด

(7) พนักงานบริการ (Utilityman) เป็นพนักงานที่พอมีความรู้ทางช่าง ให้บริการทางช่างเล็กๆ น้อยๆ ตามแต่นายช่างกลหรือหัวหน้าไฟฟ้าจะมอบหมาย

(8) พนักงานทำความสะอาดเครื่อง (Wiper) ทำหน้าที่ดูแลความสะอาดของเครื่องจักร และคอยดูแลความบกพร่องผิดปกติของเครื่อง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาช่างตันทราบ

2.3 แผนกบริการ (Steward's Department) มีหน้าที่ดูแลเรื่องอาหาร การทำความสะอาดเครื่องนุ่งห่ม น้ำดื่ม ของใช้ประจำตัว โดยมีหัวหน้าบริการ (Chief Steward) เป็นหัวหน้าตำแหน่งต่างๆ ในแผนกนี้มีดังนี้

(1) หัวหน้าคนครัว (Chief Cook) ดูแลเรื่องเสบียงอาหาร เมื่ออาหารใกล้หมดจะต้องรายงานให้หัวหน้าบริการทราบ เพื่อขออนุมัตินายเรือให้วิทยุแจ้งตัวแทนเรือหรือบริษัทเรือให้จัดเตรียมไว้เมื่อเรือไปถึงท่าจะได้รับอาหารตามที่ต้องการ

(2) ผู้ช่วยคนครัว (Cook Baker) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้าคนครัวดูแลเรื่องอาหาร

(3) พนักงานบริการ (Messman) ดูแลทำความสะอาดอาหารด้วยขาม เครื่องใช้ในครัวเครื่องนุ่งห่ม

(4) พนักงานบริการทั่วไป (Utilityman) มีหน้าที่คอยรับใช้พนักงานอื่นๆ ในเรือด้านการให้บริการ

4.3 สภาพการจ้างและการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล

ในเรื่องสภาพการจ้างและการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลนั้น ผู้เขียนจะขอกล่าวเฉพาะหัวข้อหลักที่จะทำการศึกษาเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือในเรื่องดังกล่าวต่อไปอันได้แก่ ลักษณะการทำสัญญาจ้างแรงงาน เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน วันหยุด ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ และแรงงานเด็ก ตามลำดับ

1. ลักษณะการทำสัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือ

การทำสัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือ อาจเป็นการทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดไว้แน่นอนชัดเจน หรือเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดก็ได้ โดยการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ในทางปฏิบัติอาจมีด้วยกันสองลักษณะ ได้แก่ การทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเป็นวัน เดือน ปี หรือการทำสัญญาจ้างเป็นรายเที่ยวเรือ กำหนดเมื่อท่าต้นทางและเมื่อท่าปลายทางไว้ชัดเจนอันถือว่าเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาเช่นกัน²⁰

การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะเป็นการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เนื่องจากเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ

²⁰ วานิช สายสุวรรณ. "การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือ" วารสารการพาณิชย์นาวี. ปีที่ 18, ฉบับที่ 3. ธันวาคม 2542, หน้า 104.

โดยทั่วไปจะใช้เวลาเดินทางอยู่ในทะเลค่อนข้างนาน คนประจำเรือที่ทำงานติดต่อกันในระยะเวลาหนึ่งย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความต้องการที่จะหยุดพักชั่วคราว การจ้างงานโดยมีกำหนดระยะเวลาจึงมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับปฏิบัติกันอย่างสากลในปัจจุบัน²¹ แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการทำสัญญาจ้างคนประจำเรือโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน แต่หากในความเป็นจริงกำหนดระยะเวลาดังกล่าวคู่สัญญาไม่ได้ถือปฏิบัติต่อกัน กรณีนี้สัญญาดังกล่าวย่อมเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ดังที่ศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้ในคดีระหว่าง นายจตุพร นาคพินิจ กับพวกโจทก์ บริษัทยูไนเต็ท ไทยชิปปิ้ง จำกัด กับพวกจำเลย ว่า “แม้สัญญาจ้างระหว่างคนประจำเรือกับบริษัทผู้ว่าจ้างจะกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เป็นคราวๆ แต่ตามพฤติการณ์ที่คู่สัญญาปฏิบัติต่อกันตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำงานจนถึงวันเลิกจ้างเห็นได้ว่า กำหนดระยะเวลาการจ้างเป็นคราวๆ ไม่มีผลบังคับกันอย่างแท้จริง ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาหาได้สิ้นสุดลงเป็นคราวๆ ตามสัญญาลงเรือที่ทำงานไม่หากแต่ยังมีความสัมพันธ์ติดต่อกันตั้งแต่วันเริ่มเข้าทำงานจนถึงวันเลิกจ้าง กำหนดระยะเวลาการจ้างจึงไม่แน่นอน คนประจำเรือจึงมิใช่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนอันจะเป็นเหตุให้ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่คนประจำเรือเมื่อเลิกจ้างตามกำหนดเวลา และถึงแม้สภาพของการทำงานจะเกี่ยวกับสภาพการเดินทางเรือระหว่างประเทศก็ตาม เมื่อเป็นการเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของลูกจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้างจึงต้องจ่ายค่าชดเชยแก่คนประจำเรือที่ถูกเลิกจ้าง และเมื่อไม่ปรากฏว่าได้มีการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 วรรคแรก ซึ่งกำหนดให้บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่งเพื่อให้มีผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป บริษัทผู้ว่าจ้างจึงต้องรับผิดชอบจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่คนประจำเรืออีกด้วย”²²

จะเห็นได้ว่า การพิจารณาว่าสัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนหรือไม่ นอกจากจะพิจารณาข้อกำหนดในสัญญาแล้วยังต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์ที่คู่สัญญาต่างถือปฏิบัติต่อกันด้วย อันเป็นกรณีที่ศาลฎีกาได้วางหลักในเรื่องนี้ไว้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบโดยอาศัยช่องทาง

²¹ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. “การคุ้มครองแรงงานในงานเรือเดินทะเล” โครงการศึกษาวิจัย, 2545, หน้า 4.11.

²² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3526-3530/2530 (เนติ.) ตอน 10 หน้า 2245.

ที่เกิดขึ้นจากการทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนอันเป็นประเด็นที่จะทำการวิเคราะห์ต่อไป

2. เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

2.1 เวลาการทำงาน

ในทางปฏิบัติพบว่า ลักษณะชั่วโมงการทำงานของคนประจำเรือสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

(1) คนประจำเรือในตำแหน่งที่ไม่ต้องมีการเข้ายาม เช่น นายเรือ พนักงานวิทยุ หรือ สรั่งปากเรือจะมีชั่วโมงการทำงานปกติ วันละ 8 ชั่วโมง คือ 8.00 – 17.00 นาฬิกา โดยมีช่วงพัก ประมาณ 30 นาที ในช่วงเช้าและช่วงบ่าย อย่างไรก็ตามคนประจำเรือเหล่านี้ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้แน่นอน เช่น นายเรือต้องทำหน้าที่นำเรือเข้าร่องน้ำหรือเทียบท่า หรือนายวิทยุต้องทำหน้าที่รับและเตรียมข้อมูลให้แก่ นายเรือ ในช่วงระหว่างนำเรือเข้าร่องน้ำ และรวมไปถึงกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินต่างๆ ไม่ว่าจะการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติหรือไม่ก็ตาม

(2) คนประจำเรือในตำแหน่งที่ต้องเข้ายาม ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับนายยามและระดับลูกยาม ซึ่งมีการเข้ายามทั้งในส่วนของฝ่ายปากเรือและฝ่ายห้องเครื่อง การเข้ายามของฝ่ายปากเรือจะมีความรับผิดชอบหลักๆ เกี่ยวกับการรักษาเส้นทางเดินเรือและควบคุมให้เรือเดินไปอย่างปลอดภัย ส่วนการเข้ายามของฝ่ายช่างกล หรือห้องเครื่องจะทำหน้าที่ในการดูแลด้านการทำงานของเครื่องยนต์ให้ทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย โดยชั่วโมงการทำงานของการเข้ายามจะแบ่งออกเป็น กะๆ ละ 4 ชั่วโมง ในแต่ละวันคนประจำเรือมีหน้าที่เข้ายามวันละ 2 กะ โดยมีชั่วโมงพักผ่อน 8 ชั่วโมง ระหว่างกะ

ในขณะที่เรือจอดหรือเทียบท่า หรือทำการขนถ่ายสินค้า ลักษณะการเข้ายามอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น แบ่งการเข้าเวรยามออกเป็น 2 กะๆ ละ 6 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง เป็นต้น แต่ยังคงมีทั้งนายยามและลูกยามเช่นเดียวกับการเข้ายามในระหว่างเรือเดิน คนประจำเรือทุกตำแหน่งนอกจากจะทำหน้าที่เข้ายามแล้วยังคงมีหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆ อีกนอกเหนือจากการเข้ายามซึ่งต้องใช้เวลาหลังจากเสร็จสิ้นการเข้ายามประมาณ 2 - 4 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อทำงานดังกล่าว ซึ่งมีผลทำให้คนประจำเรือต้องมีการทำงานล่วงเวลากันเป็นปกติ นอกจากนี้ ในกรณีที่คนประจำเรือบางส่วนลาพัก ทำให้จำนวนคนประจำเรือที่ทำหน้าที่เข้ายามมีไม่ครบ คนประจำเรือที่ไม่ได้มีหน้าที่ในการเข้ายามอาจต้องเข้ามาช่วยทำหน้าที่แทนในบางช่วงเพื่อให้การทำงานดำเนิน

ไปตามปกติ หรือในกรณีที่มียานพิเศษ งานที่ต้องทำต่อเนื่องกัน หรืองานฉุกเฉิน รวมทั้งงานที่เป็นความรับผิดชอบเฉพาะของตำแหน่งนั้นๆ ผู้รับผิดชอบต้องมาปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเวลาใดก็ตาม เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่งานซึ่งถือเป็นเรื่องปกติสำหรับการทำงานในเรือเดินทะเล แต่อาจจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามประเภทของเรือ และลักษณะงาน²³

2.2 ค่าตอบแทนในการทำงาน

การจ่ายค่าจ้างคนประจำเรือเดินทะเลโดยส่วนใหญ่จะมีการจ่ายเป็นรายเดือน นอกจากนี้ยังมีการจ่ายเงินพิเศษต่างๆ ซึ่งได้แก่ ค่าเบี่ยเลี้ยง ค่างานพิเศษ ค่าประกาศนียบัตรต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งของคนประจำเรือ

ส่วนการจ่ายค่าล่วงเวลานั้น ในกรณีที่คนประจำเรือทำงานล่วงเวลาและเจ้าของเรือกำหนดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่คนประจำเรือ (โดยทั่วไปคนประจำเรือจะมีความทำงานล่วงเวลากันเป็นปกติ) ลักษณะการจ่ายค่าล่วงเวลาในงานเรือเดินทะเลจะมีลักษณะแตกต่างจากการจ่ายค่าล่วงเวลาโดยทั่วไป กล่าวคือ จะมีการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนที่แน่นอนสำหรับแต่ละตำแหน่ง โดยไม่คำนึงว่าทำงานล่วงเวลาจริงกี่ชั่วโมง อย่างไรก็ตามค่าล่วงเวลาดังกล่าวเจ้าของเรือจะคำนวณโดยประมาณการจากจำนวนชั่วโมงที่คนประจำเรือต้องทำงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ยและอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของคนประจำเรือในตำแหน่งนั้นๆ เป็นเกณฑ์ เช่น ต้นเรือได้ค่าทำงานล่วงเวลาประมาณ 5,000 บาทต่อเดือน ส่วนลูกเรือได้ค่าทำงานล่วงเวลาประมาณ 3,000 บาทต่อเดือน เป็นต้น ซึ่งจะมีการเหมารวมถึงค่าทำงานในวันหยุดด้วย แต่อย่างไรก็ดีการจ่ายค่าล่วงเวลา หรือการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีมีการทำงานในวันหยุดย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าของเรือเป็นสำคัญ โดยมีคนประจำเรือบางส่วนไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ รวมถึงค่าตอบแทนกรณีมีการทำงานในวันหยุดด้วย²⁴

3. วันหยุด

ในทางปฏิบัติคนประจำเรือในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ๆ ละ 1 วัน โดยไม่มีวันหยุดตามประเพณี หรือมีการประกาศวันหยุดตามประเพณีให้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเนื่องจากการจ้างงานคนประจำเรือในเรือ

²³ บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 4.19 - 4.21.

²⁴ *เรื่องเดียวกัน*, หน้า 4.13 - 4.17.

เดินทางระหว่างประเทศส่วนใหญ่เป็นการทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนหรือเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้คนประจำเรือส่วนใหญ่ไม่ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยคนประจำเรือมักจะทำงานตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง นอกจากนี้ในทางปฏิบัติแม้ว่าวันดังกล่าวจะเป็นวันหยุด แต่คนประจำเรือในสวนที่มีหน้าที่เข้าเวรยามก็ยังคงต้องมีการเข้าเวรยามอยู่ตามปกติ หรือในกรณีมีเหตุฉุกเฉินอาจถูกเรียกตัวกลับเข้าทำงานได้ โดยสามารถหยุดชดเชยในวันอื่นขึ้นอยู่กับพิจารณาของนายเรือและหัวหน้างาน²⁵

4. ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ในทางปฏิบัติในกรณีที่เรือเกิดอุบัติเหตุ หรือคนประจำเรือเกิดบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในระหว่างการเดินทาง เจ้าของเรือโดยตัวแทนของเจ้าของเรือจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศหากเจ้าของเรือพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต้องส่งกลับประเทศ แต่ในกรณีที่คนประจำเรือต้องการกลับประเทศแต่เจ้าของเรือพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร กรณีนี้คนประจำเรือต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองโดยเจ้าของเรือจะหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวออกจากค่าจ้างของคนประจำเรือ นอกจากนี้เจ้าของเรือบางรายจะมีการเรียกเงินจากคนประจำเรือเป็นหลักประกันสำหรับค่าใช้จ่ายหากมีกรณีที่ต้องส่งคนประจำเรือกลับประเทศไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งจะคืนให้เมื่อสิ้นสุดสัญญาหากไม่มีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น²⁶

5. แรงงานเด็ก

ในทางปฏิบัติพบว่าการจ้างคนประจำเรือซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากนัก และในตำแหน่งที่ไม่ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ เช่น กลาสีเรือ ทำหน้าที่ทำความสะอาดเรือ พนักงานทำความสะอาดเรือ ทำหน้าที่ดูแลความสะอาดของเครื่องจักร แต่โดยทั่วไปจะไม่มีการจ้างคนประจำเรือซึ่งเป็นสตรีทำงานเป็นคนประจำเรือบนเรือ ยกเว้นในบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งคนครัว ซึ่งโดยปกติคนประจำเรือที่เป็นสตรีจะทำงานประจำอยู่บนเรือที่มีครอบครัวหรือญาติทำงานอยู่บนเรือเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจตามมาภายหลังได้²⁷

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.21 – 4.22.

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.47.

²⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.34.

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า สภาพการทำงานและลักษณะการทำงาน ตลอดจนความเป็นมาและแนวความคิดในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลมีลักษณะแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปควรที่จะได้รับความคุ้มครองแรงงานเป็นพิเศษแตกต่างจากแรงงานอื่นโดยการออกกฎหมายในเรื่องดังกล่าวเป็นพิเศษ และเพื่อเป็นการสนับสนุนแนวทางดังกล่าว ในบทต่อไป ผู้เขียนจะได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายในต่างประเทศและในประเทศไทย เพื่อหามาตรการที่จะสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยสอดคล้องกับสภาพการทำงานอย่างแท้จริงต่อไป

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามอนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย

ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย รวมทั้งมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองโดยตรง โดยจะทำการกล่าวถึงเฉพาะในประเด็นหลักที่ควรกำหนดเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นพิเศษ ได้แก่ เรื่องสัญญาจ้างคนประจำเรือ เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน วันหยุด ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ และการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือในประเทศไทยในอนาคตให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล อันจะส่งผลให้คนประจำเรือได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงต่อไป ดังจะกล่าวในหัวข้อต่อไปนี้

1. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามอนุสัญญา และข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1.1 อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ คุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล

1.1.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือในการทำความตกลงทำงานในเรือเดินทะเลไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 22 (Seaman's Articles of Agreement Convention, 1926) โดยใน Article 3 ได้กำหนดให้การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือจะต้องทำเป็นหนังสือและลงนามโดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ได้แก่ เจ้าของ

เรือหรือผู้แทนซึ่งมีอำนาจกับคนประจำเรือ และความตกลงในสัญญาจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับเงื่อนไขที่กฎหมายภายในของประเทศสมาชิกหรือที่อนุสัญญานี้กำหนด นอกจากนี้ยังกำหนดให้สัญญาจ้างคนประจำเรือ สามารถกระทำได้ไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างหรือไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง โดยข้อตกลงในสัญญาจะต้องระบุโดยชัดแจ้งถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย ซึ่งอย่างน้อยจะต้องมีการระบุในเรื่อง ดังต่อไปนี้²⁸

- (1) ชื่อ สกุล วันเดือนปีเกิด สถานที่เกิด และอายุของคนประจำเรือ
- (2) สถานที่และวันทำสัญญา
- (3) ชื่อเรือที่คนประจำเรือมีหน้าที่รับผิดชอบ
- (4) จำนวนลูกเรือ
- (5) ระยะเวลาการเดินทาง หากสามารถระบุได้ในวันทำสัญญา
- (6) ตำแหน่งที่จ้างคนประจำเรือ
- (7) สถานที่ และกำหนดเวลาการรายงานตัวสำหรับการทำงาน
- (8) จำนวนเงินค่าจ้าง
- (9) การสิ้นสุดของสัญญา

สำหรับการสิ้นสุดของสัญญาอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

- ก. ในกรณีที่สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาย่อมสิ้นสุดเมื่อพ้นกำหนดเวลานั้น
- ข. ในกรณีที่สัญญากำหนดการจ้างเป็นรายเที่ยวเรือ ย่อมสิ้นสุดเมื่อถึงที่หมาย
- ค. ในกรณีที่สัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา คู่สัญญาย่อมมีสิทธิเลิกสัญญาได้ไม่ว่าเรือจะมีสินค้าบรรทุกอยู่หรือไม่ หรืออยู่ในท่าเรือใด โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลงซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง โดยคำบอกกล่าวต้องทำเป็นหนังสือ²⁹

- (10) วันหยุดประจำปีซึ่งได้รับค่าจ้างหลังจากทำงานมาแล้วหนึ่งปี
- (11) ข้อตกลงเฉพาะอื่นๆ ที่กฎหมายภายในประเทศสมาชิกกำหนด

นอกจากการระบุหลักเกณฑ์ เงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาจ้างคนประจำเรือแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังระบุถึงเงื่อนไขที่ทำให้สัญญาสิ้นสุดลงในกรณีอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา หรือสัญญาจ้างเป็นรายเที่ยวเรือ ย่อมสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

²⁸ Article 6

²⁹ Article 9

- (1) โดยความตกลงเลิกสัญญาของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย
- (2) โดยความตายของคนประจำเรือ
- (3) เมื่อเรือเดินทะเลไม่สามารถเดินทางต่อไปได้
- (4) สาเหตุอื่นที่กำหนดโดยกฎหมายภายในของประเทศสมาชิก

1.1.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

ในเรื่องเวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือ นั้น มีการกำหนดรับรองเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อเป็นหลักประกันให้กับคนประจำเรือไว้ในอนุสัญญา 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 109 (Wages, Hours of work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958) และอนุสัญญาฉบับที่ 180 (Seafarer's Hours of Work and The Manning of Ships Convention, 1996) แยกพิจารณาได้ดังนี้

1. เวลาการทำงาน

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 180 ได้กำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงานของคนประจำเรือมีสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงทำงานของคนประจำเรือ และการกำหนดชั่วโมงพักผ่อนของคนประจำเรือ³⁰ ซึ่งใน Article 3 ได้กำหนดให้การทำงานของคนประจำเรือจะต้องมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานอย่างสูงได้ และต้องมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงพักผ่อนอย่างต่ำไว้ด้วย สำหรับมาตรฐานชั่วโมงการทำงานของคนประจำเรือโดยทั่วไปต้องไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และในหนึ่งสัปดาห์ ต้องมีวันหยุดพักผ่อนหนึ่งวัน และมีวันหยุดตามประเพณี เว้นแต่จะมีการตกลงเป็นอย่างอื่น³¹ โดยการตกลงเป็นอย่างอื่นนี้ตาม Article 5 ได้กำหนดจำกัดให้การกำหนดนั้นต้องไม่น้อยกว่ามาตรฐานชั่วโมงการทำงานหรือชั่วโมงพักผ่อน ดังต่อไปนี้

- (1) ชั่วโมงการทำงานจะต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมง ในแต่ละระยะเวลา 24 ชั่วโมง และ 72 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์

³⁰ Article 2 "ชั่วโมงทำงาน หมายถึงระยะเวลาซึ่งคนประจำเรือมีหน้าที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรือ และชั่วโมงพักผ่อน หมายถึงระยะเวลาอื่นนอกจากชั่วโมงทำงานแต่ไม่รวมถึงเวลาพัก"

³¹ Article 4

(2) ชั่วโมงพักผ่อนต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ในแต่ละระยะเวลา 24 ชั่วโมง และ 77 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ โดยชั่วโมงพักผ่อนอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ช่วง ซึ่งในแต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง และระยะเวลาในแต่ละช่วงต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 14 ชั่วโมง สำหรับคนประจำเรือที่มีหน้าที่เข้าเวรยามหรือเป็นการทำงานบนเรือที่เดินทางระยะสั้น ประเทศสมาชิกอาจกำหนดเวลาพักที่มากกว่า หรืออนุญาตให้มีการหยุดพักชดเชยได้

เมื่อได้มีการประกาศชั่วโมงการทำงานอย่างสูง และชั่วโมงพักผ่อนอย่างต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้มีการปิดประกาศนั้นภายในเรือด้วย

นอกจากนี้ในข้อดังกล่าวยังได้กำหนดให้ในบางกรณีที่อาจมีสถานการณ์อื่นทำให้ต้องเรียกคนประจำเรือที่อยู่ในระหว่างเวลาพักผ่อนกลับเข้าทำงาน กรณีเช่นนี้คนประจำเรือจะต้องได้รับการชดเชยเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งกรณีที่ต้องมีการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อประโยชน์ในเรื่องความปลอดภัยบนเรือ เช่น การฝึกป้องกันอัคคีภัย การฝึกเรือช่วยชีวิต และการฝึกฝนที่กำหนดโดยกฎหมาย เป็นต้น กรณีเช่นนี้การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ดำเนินการอันเป็นการรบกวนเวลาพักผ่อนของคนประจำเรือด้วย

ในกรณีมีเหตุจำเป็น เพื่อความปลอดภัยที่เร่งด่วนของบุคคลหรือสินค้าบนเรือ หรือเพื่อให้การช่วยเหลือเรืออื่น หรือบุคคลอื่นที่ประสบภัยพิบัติทางทะเล นายเรืออาจเรียกให้คนประจำเรือที่อยู่ในเวลาพักผ่อน กลับเข้าทำงานจนกระทั่งสถานการณ์กลับเป็นปกติ โดยได้รับการชดเชยระยะเวลาพักผ่อนที่เพียงพอโดยเร็วที่สุดหลังจากสถานการณ์กลับเป็นปกติ³²

สำหรับคนประจำเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกจากจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงพักผ่อนดังกล่าวข้างต้นแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังให้ความคุ้มครองโดยกำหนดห้ามมิให้บุคคลดังกล่าวทำงานในเวลากลางคืนอีกด้วย³³

2. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 109 ใน Article 4 กำหนดให้ คำว่า "ค่าจ้าง" หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือ แต่ไม่รวมถึง ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา เบี้ยประกันภัย เบี้ยเลี้ยงอื่นใดที่จ่ายเป็นเงินสด หรือเป็นสิ่งของ

³² Article 7

³³ Article 6

ค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือน สำหรับผู้รับจ้างทำงานในเรือต้องไม่ต่ำกว่า 16 ปอนด์ ตามเงินตราของสหราชอาณาจักร และไอร์แลนด์เหนือ หรือ 64 ดอลลาร์ตามเงินตราของสหรัฐอเมริกา หรือเป็นค่าเท่ากันตามเงินตราอื่น³⁴ และเพื่อเป็นหลักประกันให้กับคนประจำเรืออนุสัญญาฉบับนี้ ยังได้กำหนดให้แต่ละประเทศสมาชิกต้องตรามาตรการที่จำเป็นเพื่อประกันว่าค่าจ้างที่จ่ายนั้นจะไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้³⁵

สำหรับการทำงานล่วงเวลาของคนประจำเรือตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 109 Article 18 กำหนดว่า เวลาทำงานที่เกินกว่าเวลาทำงานปกติให้ถือว่าเป็นการล่วงเวลาซึ่งคนประจำเรือมีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทน ส่วนอัตราของค่าทดแทนการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศสมาชิก หรือกำหนดไว้ในสัญญาการร่วมเจรจา แต่ไม่ว่ากรณีใดๆ อัตราการจ่ายเงินรายชั่วโมงของการทำงานล่วงเวลาจะต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากสภาพการทำงานบนเรือนั้นมีความแตกต่างจากการทำงานบนบก การทำงานบางอย่างเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความปลอดภัยของชีวิต หรือการดำเนินกิจการที่จำเป็นของเรือ เวลาในการทำงานบางอย่างจึงไม่รวมอยู่ในเวลาทำงานปกติ หรือถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งตามอนุสัญญา ฉบับที่ 109 ได้ระบุให้เวลาในการทำงานต่อไปนี้ ไม่รวมอยู่ในเวลาทำงานปกติ หรือถือว่าเป็นการล่วงเวลา อันได้แก่³⁶

- ก. งานซึ่งนายเรือถือว่าจำเป็นและรีบด่วนสำหรับความปลอดภัยของเรือสินค้าหรือบุคคลในเรือ
- ข. งานซึ่งนายเรือต้องการให้ทำเพื่อช่วยเหลือเรือหรือบุคคลอื่นที่ตกอยู่ในอันตราย
- ค. การรวมพล การดับเพลิง การใช้เรือชูชีพ และการฝึกหัดอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันตามประเภทต่างๆ ที่ได้ระบุไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิตในทะเล ซึ่งบังคับใช้อยู่ในขณะนั้น
- ง. การทำงานพิเศษเพื่อความมุ่งหมายในการศุลกากร หรือการกักด่าน หรือวิธีการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

³⁴ Article 6

³⁵ Article 10

³⁶ Article 19

จ. งานประจำ หรืองานจำเป็นของพนักงานเพื่อค้นหาเส้นทางที่อยู่ของเรือ และเพื่อการสังเกตเกี่ยวกับดินฟ้าอากาศ

ฉ. เวลาที่ต้องใช้ในการเปลี่ยนคนเฝ้ายามตามปกติ

นอกจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะกำหนดมาตรฐานเวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือไว้ในอนุสัญญาแล้ว ยังได้มีการออกข้อแนะนำสำหรับประเทศสมาชิก กำหนดให้ในกรณีที่คนประจำเรือที่ได้รับค่าจ้างแยกต่างหากจากค่าล่วงเวลา ค่าจ้างควรคำนวณจากชั่วโมงการทำงานที่ไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หากเป็นการทำงาน ณ ท่าเทียบเรือ และคำนวณค่าจ้างจากชั่วโมงการทำงานที่ทำเป็นปกติขณะอยู่บนเรือเดินทะเล สำหรับการคำนวณค่าล่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ แต่ไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยอัตราค่าล่วงเวลาควรจะเป็น 1 เท่าหรือ 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติ นอกจากนี้ ในสัญญาจ้างคนประจำเรือควรกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง พิเศษ สวัสดิการต่างๆ ให้ชัดเจน และให้สำเนาเอกสารดังกล่าวแก่คนประจำเรือ โดยใช้ภาษาที่คนประจำเรือสามารถเข้าใจได้ และประเทศสมาชิกควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานในงานเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะโดยคำนึงถึงลักษณะของงานด้านพาณิชย์นาวี จำนวนคนในเรือ ชั่วโมงการทำงาน ค่าครองชีพและความจำเป็นของคนประจำเรือ³⁷

1.1.3 วันหยุด

มาตรฐานสากลในเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือมีอนุสัญญากำหนดรับรองไว้เฉพาะในเรื่องวันหยุดประจำปี โดยกำหนดไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 (Seafarer's Annual Leave with Pay Convention, 1976) สำหรับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีของคนประจำเรือมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศแต่อย่างใด

ในเรื่องวันหยุดประจำปีตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 146 ใน Article 3 ได้กำหนดให้คนประจำเรือที่ทำงานต่อเนื่องครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไม่เกิน 30 วัน และใน Article 4 ได้กำหนดให้ความคุ้มครองสำหรับคนประจำเรือที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี ให้มีสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

³⁷ ข้อแนะนำ ฉบับที่ 187 ว่าด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานของคนประจำเรือ และบุคลากรที่ทำงานในเรือ (Seafarers Wages, Hour of Work and Manning of Ship Recommendation, 1996)

ตามสัดส่วนระยะเวลาของการทำงานระหว่างปีนั้น และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานให้ถือว่าวันหยุดของการทำงาน การหยุดงานสำหรับการลาเพื่อการฝึกวิชาชีพเกี่ยวกับการเดินทะเล การเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ หรือการลาคลอดถือเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการทำงาน³⁸ นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังกำหนดให้ในกรณีที่วันหยุดประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี หรืออยู่ในช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการเจ็บป่วยบาดเจ็บ หรือระหว่างการคลอดบุตร ภายใต้เงื่อนไขการพิจารณาที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ หรืออยู่ในช่วงเวลาการหยุดชดเชยในทุกกรณี มิให้ถือว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่กล่าวข้างต้น³⁹

คนประจำเรือที่หยุดประจำปีจะได้รับการหยุดเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน โดยการกำหนดวันหยุดประจำปีจะต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าของการหยุด แต่หากคนประจำเรือนั้นถูกเลิกจ้าง ก่อนจะถึงกำหนดวันหยุดประจำปี ย่อมมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามจำนวนวันหยุดประจำปีที่มีสิทธิได้รับ⁴⁰ นอกจากนี้กรณีถูกเลิกจ้างก่อนกำหนดวันหยุดประจำปีแล้ว ในกรณีทั่วไปประเทศสมาชิกอาจกำหนดเงื่อนไขให้จ่ายค่าชดเชยแทนการหยุดประจำปีตามอนุสัญญานี้ได้⁴¹ และคนประจำเรือจะต้องไม่ถูกเรียกร้องโดยปราศจากความยินยอมที่จะมีวันหยุดประจำปีในท่าเรืออื่น นอกจากท่าเรือในเขตที่ว่างจ้าง หรือฝึกงาน หรือท่าเรือในเขตภูมิลาเนา เว้นแต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อตกลงหรือกฎหมายภายในของประเทศสมาชิก และในกรณีที่คนประจำเรือต้องการมีวันหยุดประจำปี ณ ท่าเรือในเขตที่ว่างจ้างหรือฝึกงาน หรือท่าเรือในเขตภูมิลาเนา กรณีเช่นนี้ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปยังจุดหมายข้างต้น และมีให้นับรวมระยะเวลาการเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง⁴² อย่างไรก็ตามใน Article 12 ได้กำหนดให้ในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน คนประจำเรือที่หยุดประจำปีอาจถูกเรียกกลับเข้าทำงาน เมื่อได้มีการแจ้งที่เหมาะสม โดยได้รับการทดแทนวันหยุดหรือจ่ายเงินชดเชยให้

ประเทศสมาชิกอาจกำหนดให้คนประจำเรือสามารถแบ่งการหยุดประจำปีออกเป็นช่วงระยะเวลา หรือสะสมวันหยุดประจำปีไว้สำหรับหยุดในปีถัดไปได้ และนอกจากกรณีดังกล่าว

³⁸ Article 5

³⁹ Article 6

⁴⁰ Article 7

⁴¹ Article 9

⁴² Article 10

ข้างต้นหรือความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดโดยอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องประกอบด้วยระยะเวลาที่ต่อเนื่อง⁴³

ข้อตกลงใดๆ ก็ตามที่เป็นการละสิทธิในการหยุดประจำปีขั้นต่ำโดยได้รับค่าจ้าง นอกจากการกำหนดเงื่อนไขให้จ่ายค่าชดเชยแทนการหยุดประจำปีตามมาตรา 9 ย่อมตกเป็นโมฆะ⁴⁴

1.1.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้เป็นมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เจ้าของเรือจะต้องถือปฏิบัติอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บของคนประจำเรือ

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บของคนประจำเรือในเรือเดินทะเลนั้น ได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 55 (Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936) กำหนดให้เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบต่อคนประจำเรือ ดังนี้

(1) รับผิดชอบในการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของคนประจำเรือที่เกิดขึ้นในระหว่างที่สัญญาจ้างคนประจำเรือมีผลใช้บังคับ

(2) รับผิดชอบในความตายอันมีผลมาจากการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บ ข้างต้น

อย่างไรก็ตามอนุสัญญาดังกล่าวได้กำหนดกรณียกเว้นให้เจ้าของเรือไม่ต้องรับผิดชอบในบางกรณี ดังนี้

(1) การบาดเจ็บที่มีได้เกิดขึ้นจากการทำงานบนเรือ

(2) การบาดเจ็บหรือความตายที่เกิดขึ้นโดยความจงใจ หรือโดยความผิดของบุคคล

ดังกล่าว

(3) การเจ็บป่วยดังกล่าวได้ถูกจงใจปกปิดเมื่อมีการจ้างงาน

⁴³ Article 8

⁴⁴ Article 11

นอกจากนี้กฎหมายภายในของประเทศสมาชิกอาจกำหนดให้เจ้าของเรือไม่ต้องรับผิดชอบในการเจ็บป่วยหรือความตายที่มีผลสืบเนื่องมาจากการเจ็บป่วย หากในเวลาทำสัญญาจ้าง บุคคลดังกล่าวได้ปฏิเสธที่จะทำการตรวจทางการแพทย์⁴⁵

สำหรับลักษณะความรับผิดชอบของเจ้าของเรือนั้น เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบ ดังนี้

- (1) รับผิดชอบในการรักษาพยาบาล
- (2) รับผิดชอบในค่าปลงศพ ในกรณีถึงแก่ความตาย
- (3) รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง
- (4) รับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บกลับภูมิลำเนา

- (1) รับผิดชอบในการรักษาพยาบาล

เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลโดยการรับผิดชอบในค่ารักษาทางการแพทย์ ค่ายา ค่าอาหาร และที่พักจนกว่าคนประจำเรือจะหายเป็นปกติ⁴⁶ อย่างไรก็ตามกฎหมายภายในของประเทศสมาชิกอาจจำกัดความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการออกค่าใช้จ่ายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ จากวันที่ได้รับบาดเจ็บหรือเริ่มเจ็บป่วยก็ได้ และในกรณีที่กฎหมายของประเทศที่เรือจดทะเบียนกำหนดให้มีการประกันภัยคนประจำเรือ สำหรับความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ หรือมีระบบค่าทดแทนสำหรับการทำงานในกรณีเกิดอุบัติเหตุ เจ้าของเรือย่อมหลุดพ้นจากความรับผิดชอบเมื่อคนประจำเรือที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยมีสิทธิได้รับประโยชน์ภายใต้การประกันภัยหรือเงินทดแทนนั้น⁴⁷

- (2) รับผิดชอบในค่าปลงศพ ในกรณีถึงแก่ความตาย

เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบในค่าปลงศพกรณีที่คนประจำเรือถึงแก่ความตายบนเรือ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายภายในของประเทศสมาชิก อาจกำหนดให้เจ้าของเรือขอรับค่าปลงศพคืนได้ภายใต้กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายเงินทดแทน⁴⁸

⁴⁵ Article 2

⁴⁶ Article 3

⁴⁷ Article 4

⁴⁸ Article 7

(3) รับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง

เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนให้แก่คนประจำเรือ ตลอดระยะเวลาที่คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ และในกรณีที่คนประจำเรื่อนั้นไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป กฎหมายภายในของประเทศสมาชิกอาจกำหนดให้จำกัดความรับผิดชอบของเจ้าของเรือไว้ในเวลาไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ จากวันที่เริ่มบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย อย่างไรก็ตามหากกฎหมายภายในของประเทศที่เรือจดทะเบียนกำหนดให้มีการประกันภัยคนประจำเรือสำหรับการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ หรือมีระบบค่าทดแทนสำหรับการทำงานจากอุบัติเหตุ เจ้าของเรือย่อมหลุดพ้นจากความรับผิดชอบเมื่อคนประจำเรือที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยมีสิทธิได้รับประโยชน์ภายใต้การประกันภัย หรือเงินทดแทน⁴⁹

(4) รับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บกลับภูมิลำเนา

เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทางกลับภูมิลำเนา โดยค่าใช้จ่ายต่างๆ ย่อมรวมถึงค่าพาหนะ ค่าที่พัก และอาหารสำหรับผู้เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ และค่าที่พักฟื้นตามเวลาที่กำหนด

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา นอกจากกรณีที่คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บแล้ว ยังมีกรณีอื่นๆ อีก ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

2. ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการจัดส่งคนประจำเรือในธุรกิจเดินเรือทะเลกลับภูมิลำเนา

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการจัดส่งคนประจำเรือในธุรกิจเดินเรือทะเลกลับภูมิลำเนา มีกำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 166 (Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987) โดยใน Article 2 ได้ระบุเหตุในการส่งคนประจำเรือในธุรกิจเดินเรือทะเลกลับภูมิลำเนาไว้ ดังนี้

- (1) เมื่อสิ้นกำหนดระยะเวลาตามที่นัดหมาย หรือเมื่อการเดินทางไปต่างประเทศกรณีนั้นๆ สิ้นสุดลง
- (2) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างซึ่งได้มีกำหนดไว้ตามข้อตกลงร่วมหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (3) กรณีเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บ หรือต้องได้รับการเยียวยาทางการแพทย์ ซึ่งเป็นการสมควรส่งกลับ และแพทย์อนุญาตให้เดินทางได้

⁴⁹ Article 5

(4) กรณีเรืออัปปาง

(5) กรณีเจ้าของเรือไม่อาจต่ออายุสัญญาหรือขยายเงื่อนไขด้านกฎหมายให้คนประจำเรือสามารถทำงานต่อไปได้ เนื่องด้วยเหตุการณ์ล้มละลาย ขายเรือ เปลี่ยนแปลงทะเบียนเรือ หรือโดยเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

(6) กรณีเรือนั้นถูกนำเข้าไปเกี่ยวข้องกับเขตสงครามซึ่งกฎหมายหรือระเบียบระดับชาติหรือข้อตกลงร่วมระบุไว้ เกี่ยวกับขอบเขตการเข้าร่วมในสงครามและคนประจำเรือไม่ยินยอมเข้าร่วม

(7) กรณีมีเหตุยุติหรือขัดขวางการจ้างซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้อันเนื่องมาจากข้อตกลงที่เกิดจากการพิพาทหรือข้อตกลงร่วมหรือมีเหตุยุติการจ้างโดยเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

สำหรับการจัดส่งกลับเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าของเรือที่ต้องจัดส่งกลับคนประจำเรือโดยวิธีที่เหมาะสมและเร่งด่วน ซึ่งโดยปกติได้แก่ทางอากาศ ไปยังจุดหมายปลายทางตามที่ระบุไว้ ซึ่งจะรวมถึงสถานที่ที่คนประจำเรือประสงค์ สถานที่ที่ระบุไว้ในข้อตกลง ประเทศที่อยู่เดิมของคนประจำเรือ หรือสถานที่อื่นๆ ที่ได้ตกลงร่วมกันไว้ก่อนหน้าแล้ว ทั้งนี้ให้คนประจำเรือมีสิทธิเลือกจุดหมายปลายทางดังกล่าวตามแต่ที่ประสงค์จะให้ส่งกลับได้⁵⁰ และจะถือว่าการส่งตัวกลับภูมิลำเนาแล้วเสร็จต่อเมื่อคนประจำเรือผู้นั้นเดินทางขึ้นบก ณ ฝั่งท่าเทียบเรือของจุดหมายปลายทางตามที่กำหนดไว้ โดยเจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับทั้งหมด อันได้แก่

ก. ค่าโดยสารไปยังจุดหมายปลายทางที่เลือกให้ถูกส่งกลับ

ข. ค่าที่พักและอาหารที่เกิดขึ้นตั้งแต่คนประจำเรือเดินทางออกจากเรือจนไปถึงจุดหมายปลายทางที่ถูกส่งกลับ

ค. ค่าพยาบาลจากระยะเวลาที่เริ่มเดินทางออกจากเรือจนไปถึงจุดหมายปลายทางที่ถูกส่งกลับ หากกฎหมายหรือข้อตกลงได้ระบุไว้

ง. ค่าขนส่งสัมภาระของคนประจำเรือในจำนวน 30 กิโลกรัม กลับไปยังจุดหมายปลายทาง

จ. การเยียวยาในขณะที่ป่วยและยังไม่สามารถโดยสารเดินทางกลับจุดหมายปลายทางได้

นอกจากนี้ใน Article 4 ยังได้ให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือโดยกำหนดให้เจ้าของเรือไม่อาจเรียกร้องให้คนประจำเรือจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งกลับไว้ตั้งแต่เริ่มทำงาน และไม่อาจ

⁵⁰ Article 3

หักค่าใช้จ่ายในการส่งกลับออกจากเงินเดือนหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรือ วันแต่ในกรณีที่ได้มีการส่งคนประจำเรือกลับประเทศอันเนื่องมาจากคนประจำเรือผู้นั้นกระทำผิดร้ายแรงต่อพันธกรณีของการจ้างงาน เจ้าของเรือย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้คนประจำเรือผู้นั้นชดใช้ค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการส่งตัวกลับได้

อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ได้ดำเนินการ หรือไม่ยอมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับคนประจำเรือ อนุสัญญาฉบับนี้ก็ได้อ้างหลักประกันให้แก่คนประจำเรือโดยกำหนดให้หน่วยงานที่ทรงอำนาจของประเทศสมาชิกซึ่งครอบคลุมเขตแดนที่เรือนั้นจดทะเบียนจะต้องดำเนินการและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับคนประจำเรือโดยสามารถเรียกคืนได้จากเจ้าของเรือ

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา นอกจากจะมีกำหนดไว้ในอนุสัญญาแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีการออกข้อเสนอแนะอีก 2 ฉบับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 27 ว่าด้วยการส่งคนประจำเรือกลับ (นายเรือและลูกเรือฝึกหัด) ค.ศ. 1926 (Repatriation (Ship masters and Apprentices) Recommendation, 1926) กำหนดให้ประเทศสมาชิกควรให้ความคุ้มครองแก่ลูกเรือฝึกหัดและลูกเรือที่ยังมิได้รับความคุ้มครองจากอนุสัญญาในด้านการส่งคนประจำเรือกลับ และข้อเสนอแนะฉบับที่ 174 ว่าด้วยการส่งคนประจำเรือกลับ ค.ศ. 1987 (Repatriation of Seafarers Recommendation, 1987) กำหนดให้เมื่อใดก็ตามที่คนประจำเรือได้รับการเสนอชื่อส่งกลับตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาว่าด้วยการจัดส่งคนประจำเรือในธุรกิจเดินเรือทะเลกลับภูมิลำเนาเดิม (ฉบับทบทวนแก้ไขใหม่) ค.ศ. 1987 แต่ทั้งเจ้าของเรือและประเทศสมาชิกซึ่งเรือลำนั้นจดทะเบียนอยู่ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขอนุสัญญาดังกล่าว โดยเฉพาะในเรื่องค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับ รัฐบาลของประเทศที่คนประจำเรือจะถูกส่งกลับหรือรัฐบาลของประเทศที่คนประจำเรือผู้นั้นมีสัญชาติอยู่ จะต้องรับผิดชอบแทนโดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไปยังประเทศซึ่งเรือลำนั้นจดทะเบียนสังกัดอยู่ได้

1.1.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลได้กำหนดเป็นหลักสากลในการให้ความคุ้มครองแรงงานเด็ก แยกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน
2. การกำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์

1. การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน

การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงานที่เกี่ยวข้องกับการออกทะเล มีอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 7 (Minimum Age (Sea) Convention, 1920) กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปีทำงานบนเรือ ทั้งนี้รวมถึงเรือรบด้วย ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานเด็กในการทำงานในทะเลโดยอนุสัญญาฉบับที่ 58 (Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936) กำหนดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานในเรือไม่ว่าเรือประเภทใด เว้นแต่ในกรณีที่มีการจ้างสมาชิกในครอบครัวของเด็กนั้นด้วยหรือเป็นการทำงานในลักษณะของการเรียนหรือการฝึกอบรมในโรงเรียนเดินเรือที่ได้รับอนุมัติจากรัฐแล้ว แต่อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกอาจกำหนดให้มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ได้ ในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาจากสุขภาพร่างกายของเด็ก และผลประโยชน์ที่คาดว่าเด็กจะได้รับ⁵¹ และเพื่อผลในการบังคับใช้เกี่ยวกับเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงาน เจ้าของเรือทุกคนต้องจัดให้มีทะเบียนเกี่ยวกับบุคคลที่รับจ้างทำงานบนเรือซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี⁵² ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่

2. การกำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์

การตรวจสุขภาพร่างกายของเด็กเป็นมาตรการเบื้องต้นในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กที่สำคัญอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานของเด็ก โดยเฉพาะการทำงานบางประเภท เช่น การทำงานในทะเล โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในอนุสัญญา ฉบับที่ 16 (Medical Examination of Young Persons Sea Convention) ซึ่งกำหนดว่าการจ้างแรงงานเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการทำงานเกี่ยวกับเรือทะเลจะต้องได้รับการตรวจทางการแพทย์ทั้งก่อนเข้าทำงาน และหลังจากกลับมาจากพักผ่อนจะต้องได้รับการตรวจซ้ำอีกภายในช่วงระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี

นอกจากหลักสากลในการคุ้มครองแรงงานเด็กใน 2 ส่วนข้างต้นแล้ว ตามอนุสัญญาฉบับที่ 180 (Seafarers, Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996) ยังให้ความคุ้มครองโดยการกำหนดห้ามมิให้คนประจำเรือที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานในเวลา

⁵¹ Article 2

⁵² Article 4

กลางคืน โดยคำว่า “กลางคืน” หมายความว่า ระยะเวลาอย่างน้อยเก้าชั่วโมงติดต่อกันระหว่างเวลาก่อนและหลังเที่ยงคืน ซึ่งระบุไว้ในกฎหมายหรือข้อบังคับหรือสัญญาการร่วมเจรจา⁵³

ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็ก นอกจากจะมีกำหนดไว้ในอนุสัญญาแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้ออกข้อเสนอฉบับที่ 153 ว่าด้วยการคุ้มครองคนประจำเรือที่เป็นแรงงานเด็ก ค.ศ. 1976 (Protection of Young Seafarers Recommendations, 1976) ใช้บังคับกับการว่าจ้างคนประจำเรืออายุต่ำกว่า 18 ปี โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกควรมีบทบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเด็กที่ทำงานบนเรือเดินทะเลด้านสุขภาพ ศิลธรรม ความปลอดภัย และส่งเสริมสวัสดิการทั่วไปของแรงงานเด็ก นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานเด็กไม่ควรทำงานบนเรือเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ควรทำงานล่วงเวลา ห้ามแรงงานเด็กทำงานบนเรือในเวลากลางคืน หากปรากฏชัดว่า แรงงานเด็กนั้นไม่เหมาะสมกับชีวิตการทำงานบนเรือเดินทะเล แรงงานเด็กนั้นต้องได้รับโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนา โดยค่าใช้จ่ายของเจ้าของเรือ

2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของต่างประเทศ

2.1 ประเทศสิงคโปร์

2.1.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ

ตามกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ในส่วนที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างคนประจำเรือได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 (Merchant Shipping Act, 1996) โดยในมาตรา 53 ได้กำหนดให้ข้อตกลงในการจ้างงานระหว่างคนประจำเรือและผู้ว่าจ้างจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรและต้องลงนามทั้งสองฝ่าย และหากข้อตกลงที่ทำขึ้นได้กระทำโดยมีผู้ว่าจ้างหลายราย ข้อตกลงต่างๆ นั้น จะต้องอยู่ในเอกสารฉบับเดียวกัน ทั้งนี้ สัญญาจ้างคนประจำเรือฉบับหนึ่งอาจหมายถึงการจ้างงานโดยเรือหลายลำได้ ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างนำเรือเดินทางออกสู่ทะเลหรือพยายามนำเรือเดินทางออกสู่ทะเลโดยไม่ปฏิบัติตามความที่กล่าวข้างต้นนายเรือหรือผู้ว่าจ้างย่อมมีความผิดถูกปรับไม่เกินห้าพันดอลลาร์และเรืออาจถูกกักได้ อย่างไรก็ตามความข้างต้นย่อมไม่ใช่บังคับหากเรือมีน้ำหนักน้อยกว่า 25 ตันกรอส

⁵³ Article 6

องค์กรผู้มีอำนาจโดยอนุมัติจากรัฐมนตรีอาจออกกฎที่กำหนดโดยเฉพาะให้ใส่ไว้ในสัญญาจ้างคนประจำเรือ และกำหนดมาตรการที่จะต้องปฏิบัติตามในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน และการปลดคนงานออกจากเรือ นอกจากนี้องค์กรผู้มีอำนาจโดยอนุมัติจากรัฐมนตรีอาจกำหนดเงื่อนไขในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาการมีผลใช้บังคับของสัญญาจ้างคนประจำเรือและสถานการณ์ที่สามารถขยายระยะเวลาได้ การบันทึกการจ้างและการเลิกจ้าง การกำหนดให้ส่งมอบสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยการ การปิดประกาศสำเนาสัญญาจ้างคนประจำเรือไว้บนเรือ หรือกำหนดกรณีที่คนประจำเรือถูกละทิ้งอยู่ในรัฐอื่น นอกเหนือจากกรณีปลดประจำการจากเรือโดยปกติ หรือกำหนดให้แสดงสัญญาจ้างลูกเรือแก่ผู้อำนวยการเมื่อเรือเทียบท่าเรือในประเทศ

สิงคโปร์⁵⁴

ในบางกรณีสัญญาจ้างคนประจำเรืออาจจะสิ้นสุดลงก่อนถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาได้ ซึ่งพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 ได้กำหนดให้กรณีดังต่อไปนี้ทำให้สัญญาจ้างคนประจำเรือสิ้นสุดลง

(1) กรณีที่เรือซึ่งจดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์ถูกยกเลิกการจดทะเบียน

ตามมาตรา 55 เมื่อเรือที่จดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์ถูกยกเลิกจดทะเบียนคนประจำเรือใดๆ ที่ทำงานบนเรือยอมถูกปลดออกจากเรือ นอกจากจะให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะทำงานต่อบนเรือและให้นำมาตรา 56-59 มาใช้บังคับในเรื่องค่าจ้างเสมือนว่าเรือยังคงได้จดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์

(2) กรณีที่เรืออับปาง

ตามมาตรา 64 เมื่อเรืออับปางหรือสูญหาย คนประจำเรือที่ถูกว่าจ้างยอมสิ้นสุดการทำงานอันทำให้สัญญาจ้างคนประจำเรือสิ้นสุดลงก่อนที่ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา แต่ทั้งนี้คนประจำเรือยอมมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในสัญญาในวันที่เรืออับปางหรือสูญหายเป็นเวลา 2 เดือน นอกจากจะพิสูจน์ได้ว่าคนประจำเรือนั้นไม่ได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือและสินค้าที่ถูกบรรทุกในเรือ

2.1.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

1. เวลาการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 มิได้มีการบัญญัติเรื่องเวลาการทำงานของคนประจำเรือเอาไว้ แต่ทั้งนี้สามารถนำบทบัญญัติเรื่องเวลาการทำงานตามที่บัญญัติไว้

⁵⁴ Section 54

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Act, 1996) มาใช้บังคับได้โดยอนุโลม เนื่องจากในมาตรา 35 ได้กำหนดให้บทบัญญัติในส่วนที่ 4 อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และวันหยุด ใช้บังคับกับคนงานอื่นด้วย แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ก็ตาม⁵⁵ โดยตามกฎหมายดังกล่าว คำว่า “ชั่วโมงการทำงานปกติ” หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานตามที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานต่อวัน⁵⁶ ซึ่งลูกจ้างไม่ควรทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ภายใต้เงื่อนไขของความตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงานอาจตกลงให้มากกว่าหรือน้อยกว่า 8 ชั่วโมง ก็ได้ แต่ต้องไม่มากกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมง ต้องมีเวลาหยุดพัก ทั้งนี้ ลูกจ้างอาจทำงานติดต่อกัน 8 ชั่วโมงได้ แต่ต้องมีเวลาพักสำหรับรับประทานอาหารไม่น้อยกว่า 45 นาที และในสัปดาห์หนึ่งควรมีวันหยุดพักผ่อน 1 วัน แต่หากลูกจ้างทำงานเป็นกะวันหยุดพักผ่อนอาจมีระยะเวลา 30 ชั่วโมงติดต่อกัน อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดพักผ่อนได้ ในกรณีที่

- ก. เกิดอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์จำเป็นเร่งด่วน
- ข. เป็นงานที่สำคัญต่อชุมชน
- ค. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันหรือความปลอดภัยของประเทศ
- ง. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรือเครื่องใช้ไฟฟ้า
- จ. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ

ในกรณีที่นายจ้างเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 9 ชั่วโมงต่อวันในกรณีที่มีข้อตกลงพิเศษ หรือมากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 88 ชั่วโมงในการทำงานต่อเนื่องกันสองสัปดาห์ อันเป็นการทำงานล่วงเวลา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงพื้นฐาน⁵⁷

⁵⁵ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ Section 2 “คำว่า ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งตกลงทำงานภายใต้สัญญาให้กับนายจ้าง และรวมถึงคนงานหรือลูกจ้างของรัฐบาลด้วย แต่ไม่รวมถึงคนประจำเรือ คนงานภายในบ้าน บุคคลซึ่งถูกจ้างให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้บริหาร และบุคคลซึ่งทำงานในประเภทที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา มิให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัตินี้”

⁵⁶ Section 37

⁵⁷ Section 38

สำหรับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างที่ทำงานเป็นกะเมื่อได้ให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรอาจถูกเรียกร้องให้ทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมง หรือทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยในสามสัปดาห์ต่อเนื่องกัน ต้องไม่เกินกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁵⁸

2. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลบัญญัติไว้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือสำหรับในส่วนอื่นนอกจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ย่อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Act, 1996) โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือ ในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือ

ตามมาตรา 56 (1) แห่งพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 กำหนดให้ต้องมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือภายใต้สัญญาจ้างคนประจำเรือเต็มจำนวนในเวลาที่คุณประจำเรือถูกเลิกจ้าง และในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนจำนวนค่าจ้างในบัญชีค่าจ้าง ให้ทำการจ่ายค่าจ้างส่วนที่ปรับเปลี่ยนนี้ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ถูกเลิกจ้าง และหากไม่มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือตามเวลาที่กำหนด คนประจำเรือต้องได้รับค่าจ้างในอัตราสุดท้ายที่จ่ายตามสัญญาจ้างรายวันตลอดระยะเวลาที่คุณประจำเรือไม่ได้รับการจ่ายค่าจ้างจนกว่าจะได้รับการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน แต่อย่างไรก็ตามความที่กล่าวข้างต้นย่อมไม่ใช้บังคับ หากการไม่จ่ายค่าจ้างภายในกำหนดเวลาเกิดจากการกระทำหรือความผิดของคนประจำเรือ หรือเหตุอื่นอันมิใช่ความผิดของนายจ้างหรือตัวแทน

นอกจากนี้ในมาตรา 62 (1) ยังได้กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างในกรณีทั่วไปคนประจำเรืออาจกำหนดให้มีการจัดสรรบางส่วนของคุณจ้างจ่ายให้แก่บุคคลที่คุณประจำเรือระบุไว้ ทั้งนี้ มาตรา 63 (1) กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจัดสรรส่วนของคุณจ้างของคนประจำเรือนั้นมีสิทธิเรียกร้องในค่าจ้างเสมือนสิทธิเรียกร้องของคนประจำเรือ

⁵⁸ Section 40 (1)

(2) บัญชีค่าจ้าง

ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 กำหนดให้นายเรือในเรือทุกลำจะต้องจัดให้มีบัญชีค่าจ้างและส่งมอบให้แก่คนประจำเรือทุกคนที่อยู่บนเรือภายใต้สัญญาจ้างคนประจำเรือ และให้แก่เจ้าพนักงานเพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถตรวจได้ ทั้งนี้กฎหมายอนุญาตให้มีการหักค่าจ้างของคนประจำเรือได้หากมีการตกลงไว้ในสัญญาจ้างคนประจำเรือ โดยบัญชีค่าจ้างต้องแสดงถึงจำนวนค่าจ้างที่คนประจำเรือจะพึงได้รับ และต้องส่งมอบให้แก่คนประจำเรือในเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ก่อนการเลิกจ้าง หากคนประจำเรือถูกเลิกจ้างโดยมิได้รับคำบอกกล่าว หรือได้รับคำบอกกล่าวเลิกจ้างน้อยกว่า 24 ชั่วโมง ต้องจัดส่งบัญชีค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือ ณ เวลาที่คนประจำเรือถูกเลิกจ้าง และถ้ามีการปรับเปลี่ยนจำนวนเงินที่ระบุไว้ในบัญชี นายเรือต้องส่งบัญชีที่มีการปรับเปลี่ยนจำนวนเงินโดยถูกต้องแล้วให้แก่คนประจำเรือในเวลาที่มีการจ่ายเงินส่วนต่างที่เหลือให้แก่คนประจำเรือ นั้น นอกจากนี้ในมาตรา 60 ยังกำหนดให้ค่าจ้างไม่อยู่ในข่ายแห่งการบังคับคดี

(3) สิทธิในการได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือในกรณีเรืออับปางหรือเสียหาย

ในกรณีที่เรืออับปาง หรือเสียหาย ย่อมทำให้คนประจำเรือที่ถูกว่าจ้างบนเรือสิ้นสุดการทำงานลงก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ดังนั้น เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือ ตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 จึงกำหนดให้คนประจำเรือได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดในข้อตกลงจ้างคนประจำเรือในวันที่เรืออับปาง เป็นเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรืออับปางหรือเสียหาย นอกจากจะพิสูจน์ได้ว่า คนประจำเรือ นั้น ไม่ได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือ บุคคลอื่น และสินค้าที่บรรทุกในเรือ นอกจากนี้ในกรณีที่เรือถูกขายหรือเลิกจดทะเบียนเรือในประเทศสิงคโปร์ การว่าจ้างคนประจำเรือบนเรือย่อมสิ้นสุดลงก่อนวันที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเช่นกัน นอกจากจะกำหนดในข้อตกลงเป็นอย่างอื่น กรณีนี้คนประจำเรือย่อมมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราที่จ่ายภายใต้ข้อตกลงในวันที่การว่าจ้างสิ้นสุดลงเป็นเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรือถูกขายหรือเลิกการจดทะเบียนเรือในประเทศสิงคโปร์ อย่างไรก็ตามคนประจำเรือจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่กล่าวมาข้างต้น ในวันที่ถูกเลิกจ้าง ถ้าแสดงได้ว่า

ก. การเลิกจ้างนั้นไม่ได้เกิดจากการอับปางของเรือหรือการสิ้นสุดของการจ้างโดยการขายเรือหรือการเลิกการจดทะเบียนเรือในประเทศสิงคโปร์

ข. คนประจำเรือสามารถหางานที่เหมาะสมได้ในวันที่เลิกจ้าง แต่ปฏิเสธที่จะทำอย่างไม่มีเหตุผล

สำหรับกรณีที่คนประจำเรือได้ลงนามในข้อตกลงแล้ว ภายหลังจากปลดออกจากงาน ก่อนเริ่มต้นการเดินทางหรือก่อนที่จะได้รับค่าจ้างเดือนแรก โดยปราศจากความผิดและไม่มีเหตุสมควรที่จะปลดออก และปราศจากความยินยอม กรณีนี้คนประจำเรือย่อมมีสิทธิได้รับค่าชดเชยที่สมควรสำหรับความเสียหายที่เกิดจากการปลดออกในจำนวนไม่เกินค่าจ้าง 1 เดือน⁵⁹ นอกจากนี้ หากการปฏิบัติหน้าที่ของคนประจำเรือสิ้นสุดลงก่อนเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เพราะคนประจำเรือนั้นขึ้นฝั่งนอกท่าเรือขากลับ หรือคนประจำเรือไม่มีคุณสมบัติตามใบรับรองแพทย์ หรือคนประจำเรือนั้นไม่มีความสามารถในการเดินทาง คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างจนถึงวันครบกำหนดการว่าจ้าง แต่ต้องไม่เป็นระยะเวลาเกินไป⁶⁰

2.1.3 วันหยุด

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1996 มิได้มีการบัญญัติเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือเอาไว้ แต่ทั้งนี้สามารถนำบทบัญญัติในส่วนที่ 4 อัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และวันหยุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 มาปรับใช้ได้โดยอนุโลมตามที่เคยกล่าวไว้ในหัวข้อที่ 3.2.1.2 โดยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ มาตรา 42 ได้กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวันหยุด ค.ศ. 1999 เว้นแต่ สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดให้มีวันหยุดมากกว่า หรือในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดให้ลูกจ้างได้หยุดงานชดเชยสำหรับวันหยุดดังกล่าว

พระราชบัญญัติวันหยุด ค.ศ. 1999 (Holiday Act, 1999) มาตรา 4 ได้กำหนดให้ในหนึ่งสัปดาห์มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน ในวันอาทิตย์ และมีวันหยุดตามประเพณีตามวันที่กำหนดในรายการแนบท้ายพระราชบัญญัติให้เป็นวันหยุดตามประเพณี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน วันแรงงาน วันชาติสิงคโปร์ และวันคริสมาส เป็นต้น

สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน ในการทำงานต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา 1 ปี และอาจได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มมากขึ้นในปีต่อๆ

⁵⁹ Section 65

⁶⁰ Section 66

ไป แต่ต้องไม่เกิน 14 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี จะมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในสัดส่วนตามจำนวนของเดือนที่ทำงานในปีนั้น⁶¹

2.1.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1996 ได้กำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือต่อคนประจำเรือ มีสาระสำคัญสามารถแยกออกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา

พระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1996 มาตรา 85 กำหนดให้ในกรณีที่มีการเกิดอุบัติเหตุทางเรือจนเป็นเหตุให้เรืออับปางในรัฐอื่น ให้นายจ้างรายสุดท้ายที่จ้างคนประจำเรือต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับมายังภูมิลำเนาของคนประจำเรือ นั้น ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายและค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่คนประจำเรือ หรือค่าใช้จ่ายในพิธีศพหากคนประจำเรือถึงแก่ความตาย โดยบทบัญญัติในส่วนนี้ให้ใช้บังคับรวมถึงกรณีที่คนประจำเรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากเรือถูกขายหรือมีการเปลี่ยนแปลงสัญชาติเรือเป็นเรือต่างชาติด้วย อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบของนายจ้างตามที่กล่าวข้างต้นย่อมเป็นไปโดยจำกัด กล่าวคือ ตามมาตรา 86 ได้กำหนดให้ในกรณีที่คนประจำเรือถูกนำไปยังรัฐใดรัฐหนึ่งแล้ว หากสิ้นสุดระยะเวลา 3 เดือน บุคคลซึ่งเป็นนายจ้างรายสุดท้ายจะไม่ต้องรับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา เว้นแต่ก่อนสิ้นสุดระยะเวลา 3 เดือน นายจ้างมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามที่กฎระเบียบกำหนดไว้

2. ความรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือในกรณีที่เรืออับปางหรือเสียหาย

พระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1996 มาตรา 64 กำหนดให้ในกรณีที่เรืออับปางหรือเสียหาย อันเป็นเหตุให้การทำงานสิ้นสุดลงก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างคนประจำเรือเป็นระยะเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรืออับปาง โดยความข้อนี้ให้ใช้บังคับรวมถึงกรณีที่เรือถูกขายหรือเลิกจดทะเบียนเรือในประเทศสิงคโปร์ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่า คนประจำเรือไม่ได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือ บุคคลอื่นและสินค้าที่บรรทุกในเรือ หรือการเลิกจ้างนั้นไม่ได้เกิดจากการอับปางของเรือ หรือเกิดจากการขาย หรือการเลิกการจดทะเบียนเรือในประเทศสิงคโปร์ หรือคนประจำเรือสามารถหางาน

⁶¹ Section 43 (1) (2)

ที่เหมาะสมได้ในวันที่เลิกจ้างแต่ปฏิเสธที่จะทำอย่างไม่มีเหตุผล ตามที่ได้เคยกล่าวไว้ในส่วนเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือ

2.1.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

การคุ้มครองแรงงานเด็กในการทำงานบนเรือเดินทะเล ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1996 ของประเทศสิงคโปร์มาตรา 96 ได้กำหนดห้ามมิให้จ้างบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือ แต่อย่างไรก็ตามองค์การผู้มีส่วนเกี่ยวข้องออกกฎหมายกำหนดเงื่อนไขในการจ้างบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้ในกรณีที่มีความสามารถพิเศษ และในกรณีที่มีการจ้างบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือ โดยไม่เป็นไปตามกฎหมายที่สร้างขึ้น เจ้าของเรือหรือนายเรือย่อมมีความผิดและจะต้องรับผิดชอบไม่เกินห้าพันดอลลาร์

2.2 ประเทศมาเลเซีย

2.2.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ

ตามกฎหมายของประเทศไทยมาเลเซียในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างคนประจำเรือ ได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) ส่วนที่ 3 นายเรือและคนประจำเรือ ในส่วนของการว่าจ้างคนประจำเรือ โดยในมาตรา 98 กำหนดให้นายเรือในเรือทุกลำที่เดินเรือเพื่อการพาณิชย์ เว้นแต่เรือที่มีขนาดต่ำกว่า 25 ตันกรอส จะต้องทำความตกลงกับคนประจำเรือให้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ในทุกท่าเรือในราชอาณาจักร และในมาตรา 99 กำหนดเงื่อนไขให้ความตกลงระหว่างนายเรือกับคนประจำเรือจะต้องมีรายละเอียดโดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (2) จำนวนคนประจำเรือที่ถูกว่าจ้าง
- (3) เวลาที่คนประจำเรือต้องขึ้นเรือหรือเริ่มต้นการทำงาน
- (4) ตำแหน่งของคนประจำเรือ
- (5) จำนวนค่าจ้างที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับ
- (6) ข้อกำหนดของคนประจำเรือแต่ละคน
- (7) ข้อกำหนดอื่นบนเรือที่ได้รับอนุมัติโดยรัฐมนตรีและคู่สัญญาตกลงนำมาใช้บังคับใน

ข้อตกลง

แต่อย่างไรก็ตามความตกลงระหว่างนายเรือและคนประจำเรือจะมีโครงสร้างแตกต่างจากที่ระบุไว้ข้างต้นก็ได้ หากความตกลงดังกล่าวไม่ขัดต่อกฎหมาย

นอกจากนี้ในกรณีเป็นเรือเดินทะเลระหว่างประเทศและได้มีการทำความตกลงกับคนประจำเรือขึ้นในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเรือเดินทะเลระหว่างประเทศนั้นจะจดทะเบียนภายในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรก็ตามให้มีการปฏิบัติดังต่อไปนี้⁶²

- (1) ความตกลงของคนประจำเรือจะต้องกระทำกับพนักงานการทำเรือที่สำนักงานการทำเรือ
- (2) ให้พนักงานการทำเรืออ่านหรืออธิบายข้อตกลงต่างๆ ให้คนประจำเรือเข้าใจก่อนมีการลงลายมือชื่อในข้อตกลง
- (3) ในกรณีที่มีการว่าจ้างคนประจำเรือนั้นเป็นครั้งแรก ให้มีการลงนามในสำเนาข้อตกลงด้วย โดยให้เจ้าพนักงานการทำเรือเก็บรักษาสำเนาข้อตกลงไว้ส่วนหนึ่งและส่วนอื่นให้ส่งมอบให้แก่นายเรือและคนประจำเรือตามลำดับ

2.2.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

1. เวลาการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับเวลาการทำงานของคนประจำเรือไว้ แต่สามารถนำบทบัญญัติในส่วนของเวลาการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 (Employment Act, 1955) มาปรับใช้ได้โดยอนุโลม เนื่องจากนิยามความหมายของคำว่า "ลูกจ้าง" ตามกฎหมายดังกล่าวครอบคลุมถึงคนประจำเรือด้วย โดยกำหนดให้ชั่วโมงทำงานปกติ⁶³ ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกำหนดชั่วโมงทำงานปกติวันหนึ่งในสัปดาห์ให้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง กรณีนี้นายจ้างนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงในวันอื่นๆ ได้ แต่ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมงในหนึ่งวัน และเมื่อรวมชั่วโมงทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ โดยชั่วโมงทำงานจะไม่รวมถึงเวลาพักของลูกจ้าง

⁶² Section 100

⁶³ Section 60A (3) "ชั่วโมงทำงานปกติ หมายถึง ชั่วโมงทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงานให้เป็นชั่วโมงทำงานประจำทุกวันในแต่ละวันทำงาน โดยชั่วโมงทำงานปกติจะต้องไม่เกินกว่าข้อจำกัดที่กำหนดไว้ในมาตรา 60A (1)"

สำหรับลูกจ้างซึ่งถูกจ้างให้ทำงานเป็นกะอาจถูกเรียกร้องโดยนายจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงานให้ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ แต่ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยในทุกสามสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อเนื่องกัน 5 ชั่วโมง จะต้องใช้เวลาพักไม่น้อยกว่า 30 นาที เว้นแต่ในกรณีเป็นงานต่อเนื่อง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน 8 ชั่วโมงต่อเนื่องกันได้ แต่ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที⁶⁴

2. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือ ส่วนบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดนั้นมิได้มีการบัญญัติไว้โดยตรง แต่สามารถนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 มาใช้บังคับได้โดยอนุโลม

สำหรับบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือ ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) ได้มีการบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือในเรื่องค่าจ้าง ดังนี้

(1) ตามมาตรา 129 กำหนดให้คนประจำเรือสามารถทำความตกลงกำหนดในสัญญาจ้างคนประจำเรือให้มีการจัดสรรค่าจ้างบางส่วนของคนประจำเรือให้กับญาติใกล้ชิด หรือแบ่งจ่ายค่าจ้างผ่านทางธนาคารของรัฐบาลแล้วแต่กรณีในจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของค่าจ้างทั้งหมดได้ โดยคำว่า “ญาติใกล้ชิด” หมายถึง ภรรยา บิดามารดา ปู่ย่าตายาย บุตร พี่น้องของคนประจำเรือ

(2) ตามมาตรา 134 กำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างตั้งแต่ ณ เวลาที่เริ่มต้นการทำงาน หรือเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงานแล้วแต่ว่ากรณีใดจะเกิดขึ้นก่อน

(3) ตามมาตรา 135 กำหนดให้ข้อตกลงที่ได้กระทำขึ้นโดยเป็นการสละสิทธิในค่าจ้างในกรณีที่เรือสูญหาย หรือสละสิทธิในการยึดทรัพย์สินบนเรือมาชำระหนี้ค่าจ้างเป็นโมฆะ

(4) ตามมาตรา 136 กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างคนประจำเรือไม่ขึ้นอยู่กับรายได้ค่าระวางเรือ แต่กรณีที่เรืออับปางหรือสูญหาย หากพิสูจน์ได้ว่าคนประจำเรือไม่ทำการปกป้องเรือหรือสินค้าในเรือ กรณีนี้คนประจำเรือจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

⁶⁴ Section 60C

(5) ตามมาตรา 137 กำหนดให้ในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหายอันทำให้การจ้างงานสิ้นสุดลงก่อนวันที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างคนประจำเรือ ให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 2 เดือนนับแต่วันที่เรืออับปางหรือสูญหายตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่เจ้าของเรือจะแสดงได้ว่า การสิ้นสุดของการจ้างมิได้เกิดจากการอับปางหรือสูญหายของเรือ

(6) ตามมาตรา 141 กำหนดให้คนประจำเรือที่ลงนามในสัญญาจ้างคนประจำเรือแล้ว ภายหลังถูกปลดออกจากงานก่อนเริ่มต้นการเดินทาง หรือก่อนกำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนแรก โดยปราศจากความผิดหรือไม่ได้เกิดจากความยินยอมของคนประจำเรือ กรณีเช่นนี้ให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้าง และมีสิทธิได้รับการชดเชยค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายอันเกิดจากการเลิกจ้างเป็นจำนวนไม่เกินค่าจ้างหนึ่งเดือนจากนายเรือหรือเจ้าของเรือ

ในกรณีที่คนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากการเจ็บป่วย หากพิสูจน์ได้ว่าการเจ็บป่วยมีสาเหตุมาจากความจงใจหรือความผิดของคนประจำเรือ กรณีเช่นนี้คนประจำเรือจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้⁶⁵

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับในเวลาทำงานปกติ แต่อย่างไรก็ตามมีบางกรณีที่คนประจำเรือต้องทำงานนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งนายเรือหรือเจ้าของเรือจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้กับคนประจำเรือเช่นกัน แต่ในเรื่องดังกล่าวมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎหมายการพาณิชย์นาวีของประเทศมาเลเซีย จึงต้องนำบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ผู้เขียนจะขอนำไปกล่าวรวมในหัวข้อเกี่ยวกับวันหยุดในหัวข้อถัดไป ในขั้นนี้จะกล่าวเฉพาะเรื่องการทำงานล่วงเวลาเท่านั้น

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 มาตรา 60A (3) (b) บัญญัติว่า "การทำงานล่วงเวลา หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติ โดยการทำงานล่วงเวลาสามารถกระทำได้ก่อนหรือหลังชั่วโมงทำงานปกติ และในมาตรา 60A (3) (a) ได้กำหนดให้ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

⁶⁵ Section 139

2.2.3 วันหยุด

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์ ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดของคนประจำเรือไว้ แต่สามารถนำบทบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 มาใช้บังคับได้โดยอนุโลม เนื่องจากตามนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ในกฎหมายดังกล่าวหมายรวมถึงคนประจำเรือด้วย ทั้งนี้ ตามที่ได้เคยกล่าวไว้ในหัวข้อ 3.2.2.2 โดยมีสาระสำคัญสามารถแยกพิจารณาได้ตามลำดับดังนี้

1. วันหยุดประจำสัปดาห์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 มาตรา 59 กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน แต่นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 1 วันก็ได้ โดยให้นายจ้างมีหน้าที่แจ้งจำนวนวันหยุดแก่ลูกจ้างก่อนเริ่มต้นของเดือน ทั้งนี้ จำนวนวันหยุดจะต้องทำการบันทึกและเก็บรักษาไว้ในที่ที่เหมาะสมสามารถทำการตรวจสอบได้ และนายจ้างไม่สามารถบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ เว้นแต่ลูกจ้างที่มีหน้าที่ผูกพันหรือเป็นงานที่ต่อเนื่อง เช่น การเข้าเวรยาม

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าอัตราดังต่อไปนี้

(1) กรณีเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายชั่วโมง หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้าง แต่หากลูกจ้างทำงานเกินกว่ากึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้าง

(2) กรณีเป็นลูกจ้างรายเดือน หากลูกจ้างทำงานน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 0.5 เท่าของอัตราค่าจ้าง แต่หากลูกจ้างทำงานเกินกึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้าง

(3) กรณีเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁶⁶

2. วันหยุดตามประเพณี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีในหนึ่งปีเป็นจำนวน 10 วัน โดยวันหยุดตามประเพณีในเบื้องต้นอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วย วันชาติมาเลเซีย วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันฉลองเอกราช และวันแรงงาน ส่วนวันหยุดตามประเพณีในจำนวนอีก 6 วัน ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด เว้นแต่จะทำความตกลงให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเลือกวันหยุดตามประเพณีเองก็ได้

นายจ้างต้องปิดประกาศวันหยุดตามประเพณี ณ สถานที่ทำงานก่อนเริ่มต้นปีปฏิทินในแต่ละปี โดยในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการชดเชยในวันทำงานถัดไป และในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี กรณีนี้ลูกจ้างจะต้องได้รับการชดเชยวันหยุดเช่นกัน

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีโดยความประสงค์ของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายเดือน รายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และหากลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณี ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยแล้วแต่กรณี⁶⁷

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1955 มาตรา 60E กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในพื้นฐานของการทำงาน ดังนี้

- (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 2 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 8 วันต่อปี

⁶⁶ Section 60 (3)

⁶⁷ Section 60D

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นระยะเวลา 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 12 วันต่อปี

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 16 วันต่อปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างปกติที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2.2.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ กำหนดให้เจ้าของเรือหรือนายเรือต้องรับผิดชอบต่อเงินหรือทรัพย์สินของคนประจำเรือหรือผู้ฝึกงานบนเรือในกรณีที่คนประจำเรือหรือผู้ฝึกงานบนเรือถึงแก่ความตายในระหว่างการเดินทาง⁶⁸ โดยภายในระยะเวลา 48 ชั่วโมง ภายหลังจากที่เรือมาถึงท่าเรือในราชอาณาจักร ให้นายเรือส่งมอบทรัพย์สินพร้อมทั้งบัญชีทรัพย์สินของบุคคลดังกล่าวให้กับเจ้าพนักงานการทำเรือและต้องทำการบันทึกในสมุดปูมเรือ (Logbook) ทั้งนี้ เจ้าพนักงานการทำเรือสามารถทำการขายทอดตลาดทรัพย์สินนั้นได้หากมีเหตุอันสมควร และภายหลังจากการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ แล้วทรัพย์สินนั้นยังคงเหลืออยู่ เจ้าพนักงานการทำเรือต้องส่งมอบทรัพย์สินที่เหลืออยู่นั้นให้แก่ผู้สืบสิทธิของคนประจำเรือ โดยหากผู้สืบสิทธิของคนประจำเรื่อนั้นเป็นคนต่างชาติ เจ้าพนักงานการทำเรือต้องส่งมอบทรัพย์สินที่เหลืออยู่นั้นให้แก่สถานกงสุลของบุคคลนั้น⁶⁹ และหากภายในระยะเวลา 1 เดือน ไม่มีการอ้างสิทธิในทรัพย์สินของผู้ตาย เจ้าพนักงานการทำเรือจะดำเนินการส่งทรัพย์สินนั้นไปยังท้องพระคลังต่อไป⁷⁰

สำหรับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาเดิมนั้น กฎหมายพาณิชย์นาวีของประเทศมาเลเซียมิได้มีการบัญญัติไว้ คงมีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือกู้ภัยเรือ รวมทั้งการช่วยเหลือคนประจำเรือภายในเรือในกรณีที่เรือเกิดประสบภัยพิบัติและอับปางลงในราชอาณาจักรเท่านั้น

⁶⁸ Section 148

⁶⁹ Section 149

⁷⁰ Section 156

2.2.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กซึ่งเป็นคนประจำเรือ มีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้เด็กเข้าทำงาน

ตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) กำหนดห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในทุกตำแหน่งบนเรือทุกลำ เว้นแต่มีการจ้างบิดามารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายของเด็กนั้นด้วย หรือเป็นการจ้างเด็กในโรงเรียนในเรือฝึกงานที่ได้รับอนุมัติหรือควบคุมโดยผู้อำนวยความสะดวก

2. การกำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์

ในกรณีที่มีการว่าจ้างบุคคลซึ่งยังเป็นผู้เยาวี⁷¹ ตามพระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวี ค.ศ. 1952 (แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1997) มาตรา 92 กำหนดเงื่อนไขให้ผู้เยาวีไม่สามารถถูกว่าจ้างให้ทำงานในทุกตำแหน่งบนเรือจนกว่าจะได้ส่งมอบใบรับรองแพทย์ต่อนายเรือ โดยเป็นใบรับรองแพทย์ที่ได้รับการรับรองโดยผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์รับรองว่าผู้เยาวีนั้นเหมาะสมที่จะถูกว่าจ้างในตำแหน่งนั้นๆ เว้นแต่จะมีการว่าจ้างผู้เยาวีให้ทำงานในเรือที่มีสมาชิกในครอบครัวเดียวกันถูกว่าจ้างอยู่ด้วย โดยใบรับรองแพทย์นี้จะใช้บังคับได้ภายในระยะเวลา 12 เดือน นับจากวันที่ออกใบรับรองให้แก่ผู้เยาวี ซึ่งหากใบรับรองแพทย์ครบกำหนด 12 เดือน ในระหว่างการเดินทางใบรับรองแพทย์นั้นย่อมสามารถใช้บังคับต่อไปได้จนกระทั่งสิ้นสุดการเดินทาง

⁷¹ Section 94 “คำว่า ผู้เยาวี หมายถึง บุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี”

3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ของประเทศไทย

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.1.1 ขอบเขตการใช้บังคับ

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้แก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด เว้นแต่นายจ้างหรือกิจการดังนี้

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) นายจ้างหรือกิจการประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงซึ่งจะไม่ใช้กฎหมาย

ทั้งฉบับหรือบางส่วนก็ได้

กิจการที่ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกรณีที่เป็นกิจการประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนั้น ได้แก่กรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการบางประเภทได้ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวงยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งฉบับแก่โรงเรียนเอกชนในส่วนของครูใหญ่และครู งานเกษตรกรรม และงานรับไปทำที่บ้าน กับยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายบางส่วนแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ⁷²

นอกจากกรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการบางประเภทได้แล้ว กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงาน

⁷² เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544, หน้า 24.

อื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้⁷³ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทกิจการที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากแรงงานทั่วไปแล้วหลายฉบับ เช่น งานในกิจการปิโตรเลียม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานขนส่งทางบก เป็นต้น

สำหรับงานขนส่งทางทะเลเป็นกิจการประเภทหนึ่งที่มีสภาพการทำงานเป็นพิเศษแตกต่างจากงานอื่นๆ ทั่วไป ควรได้รับการคุ้มครองแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไรก็ตาม เมื่อในขณะนี้ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงมาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานขนส่งทางทะเลให้ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเหมาะสม ตรงต่อลักษณะและสภาพของการจ้างและการทำงาน แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และยังไม่มีการออกกฎกระทรวงยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานในงานขนส่งทางทะเลทั้งหมดหรือบางส่วนแล้ว ในขณะนี้กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทนี้จึงได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.1.2 สัญญาจ้างแรงงาน

โดยทั่วไปการเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือเกิดขึ้นโดยปริยายก็ได้ การเกิดสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดแจ้งอาศัยหลักทั่วไปแห่งกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญาคือ มีคำเสนอและคำสนองที่ต้องตรงกันมุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ต่อกันตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีบทบังคับในเรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ แต่อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานที่เกิดขึ้นจะต้องมีสาระสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานด้วย นั่นก็คือ การกำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่การงานโดยลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง และการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนของลูกจ้างโดยนายจ้างตกลงให้สินจ้างหรือค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ถ้าหากมีการทำงานให้โดยไม่มีสินจ้างหรือค่าจ้างก็ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่คู่สัญญาอาจมีความสัมพันธ์กันในฐานะอื่น เช่น ตัวการตัวแทน หรือหุ้นส่วน เป็นต้น⁷⁴

⁷³ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁷⁴ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรรม. สัญญาจ้างแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2543, หน้า 17-19.

1. ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะเฉพาะ 4 ประการ กล่าวคือ⁷⁵

(1) เป็นสัญญาไม่มีแบบ

โดยหลักทั่วไปกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานหรือบังคับให้การทำสัญญาจ้างแรงงานต้องทำตามแบบ สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถทำสัญญาด้วยวาจาโดยเพียงแต่มีการตกลงแสดงเจตนาจ้างและทำงานให้กันก็เพียงพอแล้วและไม่ว่าจะเป็นการตกลงโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายก็ตาม ซึ่งเมื่อเกิดสิทธิเรียกร้องตามสัญญาก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีกันได้

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน

คู่สัญญาต่างมีฐานะเป็นลูกหนี้และเจ้าหนี้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่และใช้สิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างเป็นลูกหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้และมีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายตามสมควรหรือตามความเหมาะสมในการทำงานด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

ส่วนลูกจ้างก็เป็นลูกหนี้ที่จะต้องทำงานด้วยตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างก็เป็นเจ้าหนี้ในการบังคับชำระสินจ้างหรือเรียกเอาค่าจ้างเงินเดือนจากนายจ้าง ส่วนนายจ้างก็เป็นเจ้าหนี้ในการให้ลูกจ้างทำงานซึ่งถ้าลูกจ้างไม่ยอมทำงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเป็นเวลานานเกินสมควร นายจ้างก็อาจใช้สิทธิเลิกจ้างได้โดยอ้างเหตุของการละทิ้งงานไปเสีย

(3) สาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญา

กล่าวคือ นายจ้างต้องใช้สิทธิความเป็นนายจ้างด้วยตนเอง ถ้าจะโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกก็จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานด้วยตนเองถ้าจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็จะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

(4) มีความสัมพันธ์พิเศษของคู่สัญญา

ความสัมพันธ์พิเศษตามสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างก็คือ นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาและมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งในการรักษาพยาบาลตาม

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 25-28.

กฎหมายด้วย ส่วนความสัมพันธ์พิเศษตามสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในกิจการของนายจ้าง มีการทำงานร่วมกันด้วยความเอื้อเฟื้อต่อกันในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2. ประเภทของสัญญาจ้างแรงงานและการสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 ได้แบ่งประเภทของสัญญาจ้างแรงงาน ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ กล่าวคือ

(1) สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน

สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานที่ระบุวันสิ้นสุดของสัญญาไว้แน่นอน เช่น กำหนดเวลาจ้างถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2543 หรือเป็นสัญญาจ้างที่ระบุเวลาการจ้างเอาไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าใด เช่น สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา 1 ปี นับแต่วันทำสัญญาเป็นต้นไป เป็นกรณีที่คู่สัญญาตกลงระบุวันสิ้นสุดของสัญญาล่วงหน้ามีผลผูกพันนายจ้างที่จะต้องจ้างให้ครบตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันได้ โดยสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันได้ แม้ได้จ่ายค่าชดเชยหรือเงินสินจ้างสำหรับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าแล้วก็ตาม นายจ้างยังคงอยู่ในฐานะเป็นผู้ผิดสัญญาซึ่งต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทน⁷⁶

(2) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้ระบุวันสิ้นสุดของสัญญาไว้แน่นอน ในกรณีนี้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใดเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุซึ่งทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

⁷⁶ ประคนธ์ พันธุ์ชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย. กรุงเทพฯ : บริษัทประยูรวงศ์ จำกัด, 2524, หน้า 21.

นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญา แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและให้ลูกจ้างออกจากราชการทันทีก็ได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนี้เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว

การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยปกติต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยทำเป็นหนังสือ แต่หากเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากนายจ้างมีเหตุเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยวาจาได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ โดยทั่วไปการทำสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำด้วยวาจาก็ได้ การเกิดขึ้นของสัญญาอาจเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย รูปแบบของสัญญาอาจเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หรืออาจเป็นสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน อย่างไรก็ตามแม้กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 112 ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ และมาตรา 113 กำหนดให้ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วันที่เริ่มจ้าง
- (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่
- (8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ยังกำหนดให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

และในกรณีมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว อันเป็นมาตรการที่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ในระดับหนึ่งตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน

3.1.3 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเกี่ยวกับเวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างไว้ในหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป มาตรา 23 - 31 และหมวด 5 มาตรา 53 - 77 สามารถแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. เวลาการทำงาน

เวลาการทำงานของลูกจ้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และเวลาพัก แยกพิจารณาตามลำดับได้ดังนี้

1.1 เวลาทำงานปกติ

เวลาทำงานปกติ หมายถึง เวลาทำงานที่แน่นอนตายตัวที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดไว้เพื่อจะทำงานในแต่ละวันทำงาน ซึ่งจะต้องกำหนดกันไว้ตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำงานและถ้าจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานปกติก็จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอม ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเวลาทำงานปกติก็คือเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานซึ่งเป็นสภาพการจ้างงานที่ต้องเกิดขึ้นมาจากการตกลงกันของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เวลาทำงานปกตินั้นนายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกำหนดไว้ในเวลาใดก็ได้ เช่น 8.00-17.00 น. หรืออาจกำหนดเวลาทำงานปกติไว้เป็นกะก็ได้ เช่น กะเช้า 8.00-16.00 น. กะบ่าย 16.00-24.00 น. กะดึก 24.00-8.00 น. เป็นต้น⁷⁷

การกำหนดเวลาทำงานปกติเกิดขึ้นจากพื้นฐานความคิดในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยกฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างใช้แรงงานลูกจ้างมากเกินไป เพราะยิ่งทำงานมากเท่าใดโอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานยิ่งมีมากตามไปด้วย ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ทั่วไปให้นายจ้างถือปฏิบัติ โดยทั่วไป

⁷⁷ สุดาศิริ วศวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2543, หน้า 93.

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินไปกว่าเวลาทำงานปกติไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าช้อยกเว้นตามกฎหมาย เช่น ในเรื่องการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด เป็นต้น⁷⁸

เวลาทำงานปกติของงานแต่ละประเภทอาจจะไม่เท่ากันก็ได้โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับประเภทและลักษณะของงาน การกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันทำงานให้เหมาะสมนั้นเป็นปัญหาที่นับได้ว่าค่อนข้างจะยากลำบากปัญหาหนึ่งที่จะกำหนดให้แน่นอนตายตัวลงไปได้ เพราะงานบางประเภทเป็นงานหนัก บางประเภทเป็นงานเบา บางประเภทเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด บางประเภทเป็นงานที่เสี่ยงต่ออันตราย แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละประเภทกิจการจะต้องคำนึงถึงการที่จะไม่ให้คนงานต้องทำงานมากเกินไปและนานเกินไป เพราะจะไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่การทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติที่เหมาะสมกับลักษณะและสภาพของงานไว้ใน มาตรา 23 กำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง (ไม่รวมเวลาพักตามปกติ) และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงในกรณีเป็นงานทั่วไป แต่ในกรณีทำงานนั้นเป็นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

จากบทบัญญัติมาตรา 23 ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถแยกพิจารณาการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานปกติของลูกจ้างตามลักษณะงาน ได้เป็น 2 ลักษณะงาน ดังนี้⁷⁹

- (1) งานที่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน

⁷⁸ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545, หน้า 140.

⁷⁹ วิจิตรา (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544, หน้า 57-60.

นายจ้างทุกคนมีหน้าที่กำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างแต่ละคนได้ทราบว่าเป็นแต่ละวันทำงานจะมีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานเมื่อใด โดยการกำหนดเวลานั้นจะเริ่มต้นเมื่อใด สิ้นสุดลงเมื่อใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่การกำหนดนั้นเมื่อนับเป็นจำนวนชั่วโมงของการทำงานปกติในแต่ละวันแล้วต้องไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง (ดังนั้นเวลาทำงานปกติโดยทั่วไปไม่ว่างานประเภทใดจึงมีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง) และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ในกรณีทำงานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง อันได้แก่⁸⁰

ก. งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือในที่อับอากาศ

ข. งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี

ค. งานเชื่อมโลหะ

ง. งานขนส่งวัตถุอันตราย

จ. งานผลิตสารเคมีอันตราย

ฉ. งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

ช. งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

งานประเภทดังกล่าวนี้นายจ้างต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

ในบางกรณีนายจ้างอาจตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเกินไปกว่าวันละ 8 ชั่วโมงได้ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในงานบางประเภทตามมาตรา 22 และได้มีการออกกฎกระทรวงมาใช้กับงานดังต่อไปนี้แล้ว คือ

⁸⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2

ก. งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดทั้งงานซ่อมบำรุงและให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวเฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันไม่เกิน 12 ชั่วโมง และงานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ทั้งนี้ ตามข้อ 1 และข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยงานที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามลำดับ

ข. งานขนส่งทางบก ตามข้อ 5 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงเช่นกัน แต่มีข้อกำหนดพิเศษว่ากรณีลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างนั้นเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

(2) งานที่ไม่อาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน

สำหรับกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดได้ นายจ้างต้องตกลงกับลูกจ้างกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินวันละแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงด้วย เช่น งานตัวแทนจำหน่าย (เซลส์แมน) เป็นต้น

การกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานจะมีผลทำให้การพิจารณาเรื่องการทำงานล่วงเวลาสามารถทำได้สะดวกขึ้น เช่น นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ 8.00-17.00 นาฬิกา พักระหว่าง 12.00-13.00 นาฬิกา การทำงานหลัง 17.00 นาฬิกา หรือก่อน 8.00 นาฬิกา ย่อมเป็นการทำงานล่วงเวลา

1.2. การทำงานล่วงเวลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือในวันหยุดแล้วแต่กรณี”

การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ คือ การทำงานก่อนเวลาเริ่มงานหรือทำงานหลังเวลาเลิกงานแล้ว ส่วนการทำงานเกินชั่วโมงทำงาน หมายถึง ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถกำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานเป็นการแน่นอนได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยเริ่มทำงานเมื่อใดก็ได้ แต่ให้ทำไปจนครบ 8 ชั่วโมง ก็เป็นอันเลิกงานได้ กรณีเช่นนี้การทำงานล่วงเวลาก็คือ การทำงานในชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป

ความคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 กรณีคือ

(1) กรณีนายจ้างไม่อาจให้ทำงานล่วงเวลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 31 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(2) กรณีนายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้

โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้เฉพาะเวลาทำงานปกติ เพราะนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง นอกจากนั้นยังมีกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน แต่อาจมีบางกรณีซึ่งถือว่าเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างสำหรับงานประเภทอื่น นอกเหนือจากงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป หรือในกรณีอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นสำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน งานฉุกเฉิน หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁸¹

1.3 เวลาพัก

เวลาพัก หมายถึง กำหนดเวลาที่นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนเพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดและเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าเป็นการชั่วคราวในระหว่างการทำงานในแต่ละวันทำงาน การกำหนดเวลาพักจึงต้องกำหนดให้พักในระหว่างเวลาทำงานปกติมิใช่ก่อนหรือหลังกำหนดเวลาทำงานปกติ⁸²

หลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาว่าเวลาใดจะเป็นเวลาพักหรือไม่ จะต้องพิจารณาว่าในช่วงระยะเวลานั้นลูกจ้างมีอิสระไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ หากมีอิสระไม่ต้องทำงานให้แก่

⁸¹ มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁸² สุดาศิริ วดวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.

นายจ้างเวลานั้นก็เป็นเวลาพัก แต่ถ้าหากลูกจ้างต้องมีหน้าที่ทำงานหรือเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างทันทีที่นายจ้างมีงานให้ทำ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถมีหน้าที่ขับรถรับส่งพนักงานในเวลาเช้าและเย็น ส่วนในระหว่างเวลาทำงานต้องคอยเตรียมความพร้อมขับรถยนต์ส่วนกลางตามที่นายจ้างจะมอบหมาย ต้องถือว่าเวลาระหว่างวันเป็นเวลาทำงานมิใช่เวลาพัก⁸³

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานเกินไปย่อมจะทำให้ร่างกายของลูกจ้างเกิดอาการเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าและประสิทธิภาพของงานก็อาจลดลงซึ่งย่อมจะไม่เป็นผลดีแก่ทั้งลูกจ้างและนายจ้างด้วย ดังนั้น นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27 ได้กำหนดเกี่ยวกับการให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงาน แยกพิจารณาได้ดังนี้

1) การกำหนดเวลาพัก

การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานของลูกจ้างอาจเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ

ก. การกำหนดเวลาพักโดยนายจ้างจัดให้

(1) การทำงานปกติ

ในวันที่มีการทำงานนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

(2) การทำงานล่วงเวลา

กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ข. การกำหนดเวลาพักโดยการตกลงกัน

(1) กรณีปกติ

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง

(2) กรณีเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น กำหนดเวลาพักให้เพียงครึ่งชั่วโมงและเลิกทำงานเร็วขึ้นครึ่งชั่วโมงเพื่อให้ลูกจ้างเลิกงานและไปขึ้นรถโดยสารที่หยุดสุดท้ายทัน ข้อตกลงเช่นนี้ย่อมใช้บังคับได้

⁸³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน, หน้า 145.

2) การไม่กำหนดเวลาพัก

การไม่กำหนดเวลาพักหรือกำหนดน้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง อาจเกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ

ก. กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องทำติดต่อกันไป โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข. กรณีเป็นงานฉุกเฉิน

อย่างไรก็ตาม เวลาพักระหว่างการทำงานจะไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วเกินวันละ 2 ชั่วโมง ต้องนับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลา

2. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ในการจ้างแรงงานนั้นสิ่งที่คุณใช้แรงงานทุกคนมุ่งหวังย่อมได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานหรือผลตอบแทนแรงงานที่ได้กระทำไป โดยมีความเชื่อว่าค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นก็ควรจะต้องมีคุณค่าที่เหมาะสมกับผลงานหรือแรงงานที่ได้กระทำไปด้วย จะเห็นได้ว่าข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมักจะเกิดจากปัญหาค่าตอบแทนในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับค่าจ้างไม่ตรงกัน นายจ้างต้องการจ่ายค่าจ้างน้อยๆ เพื่อให้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการประกอบการต่ำจะได้มีกำไรมากๆ และจะได้สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการอื่นได้ ในขณะที่ลูกจ้างต้องการค่าจ้างแรงงานมากๆ เพื่อจะได้เพียงพอเป็นค่าใช้จ่ายในการซื้อปัจจัยในการดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว จากความต้องการที่ไม่ตรงกันนี้จึงทำให้เกิดกรณีพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่เสมอๆ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาควบคุมดูแลและให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนแรงงาน นั้นหมายความว่ารัฐจะต้องกำหนดมาตรการเพื่อที่จะให้ผู้จ้างแรงงานทั้งหลายได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แบ่งแยกประเภทของค่าตอบแทนในการทำงานออกเป็น 4 ประเภทคือ

2.1 ค่าจ้าง

2.2 ค่าล่วงเวลา

2.3 ค่าทำงานในวันหยุด

2.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

2.1 ค่าจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้”

จากความหมายของค่าจ้างข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อต่างกันอย่างไรย่อมถือเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ เงินเบี่ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น นอกจากนี้ค่าจ้างยังมีความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วยในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะหยุดและลาได้โดยได้รับค่าจ้าง แม้ลูกจ้างจะไม่ต้องมาทำงาน นายจ้างก็ยังคงต้องมีหน้าที่จ่ายเงินให้ตามที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้

ค่าจ้างจะต้องตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ ซึ่งหมายถึง จะจ่ายให้เฉพาะตอบแทนการทำงานในช่วงระยะเวลาการทำงานปกติที่นายจ้างได้ประกาศกำหนดไว้ ส่วนเงินที่ตอบแทนการทำงานในช่วงระยะเวลาอื่น เงินจำนวนนั้นไม่ใช่ค่าจ้างแต่อาจจะเป็นเงินประเภทที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น⁸⁴

กล่าวโดยสรุป จะเป็นค่าจ้างตามความหมายที่กล่าวข้างต้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้⁸⁵

- (1) เงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
- (2) เพื่อตอบแทนการทำงาน
- (3) สำหรับการงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน
- (4) รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

⁸⁴ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 69.

⁸⁵ รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. หลากหลายแรงงาน. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544, หน้า 177.

อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติหน้าที่มีบางกรณีที่ไม่สามารถแยกแยะได้ว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นค่าตอบแทนหรือไม่ เพราะในบางกรณีอาจมีความคาบเกี่ยวกันระหว่างเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานอันเป็นค่าจ้าง กับเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นเพียงเงินสวัสดิการของลูกจ้างเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้เคยวางแนวทางในการวินิจฉัยเพื่อให้สามารถแยกแยะได้อย่างถูกต้อง โดยให้พิจารณาว่า นายจ้างให้เงินนั้นแก่ลูกจ้างโดยมีเจตนาต้องการตรวจสอบว่าลูกจ้างได้นำเงินนั้นไปจ่ายจริงตามชื่อเรียกหรือไม่ หากกวดขันการตรวจสอบดังกล่าว เงินนั้นก็ไม่ใช่ค่าจ้าง แต่เป็นเงินสวัสดิการ ในทางกลับกันถ้านายจ้างให้เงินนั้นแก่ลูกจ้างโดยมีเจตนาไม่ต้องการตรวจสอบการจ่ายเงินจริงของลูกจ้างและลักษณะการให้หรือจ่ายเงินแก่ลูกจ้างก็จ่ายเป็นประจำสม่ำเสมอในจำนวนเงินที่แน่นอน เงินนั้นก็เป็ค่าจ้าง ดังตัวอย่างของเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ ดังต่อไปนี้

กรณีเป็นเงินค่าจ้าง เช่น ค่าครองชีพ ค่านายหน้า เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเป็นประจำ ค่าอาหารรายเดือน ค่าพาหนะรายเดือน เป็นต้น

กรณีเป็นเงินสวัสดิการ เช่น ค่าเช่าบ้าน เบี้ยขยัน เงินเพิ่มลูกใจ โบนัสหรือเงินรางวัลประจำปี เงินบำเหน็จ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเป็นครั้งคราว ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าที่พัก เงินช่วยเหลือบุตร เงินเปอร์เซ็นต์จากการขาย เป็นต้น

สำหรับค่าตอบแทนการทำงานของคนประจำเรือ นั้น เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลให้วินิจฉัยว่าเงินเพิ่มพิเศษของลูกจ้างที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในทะเลถือเป็นเงินค่าจ้างหรือไม่ ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีลักษณะงานคล้ายคลึงกับการทำงานบนเรือเดินทะเลจึงอาจนำมาเทียบเคียงกับค่าตอบแทนการทำงานของคนประจำเรือได้ โดยในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำในทะเล เงินเพิ่มพิเศษทางทะเลจึงเป็นการจ่ายตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติย่อมเป็นค่าจ้าง และเมื่อนายจ้างมีการทำงานตอนกลางคืนซึ่งเป็นเวลาทำงานปกติของวันทำงาน เงินเพิ่มพิเศษค่าทำงานเข้ากะหมุนเวียนรอบกลางคืนในการไปทำงานทางทะเล จึงเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติย่อมเป็นค่าจ้างเช่นกัน⁸⁶

อัตราค่าจ้าง

อัตราในการจ่ายค่าจ้างกฎหมายมิได้กำหนดไว้โดยแน่นอนว่างานประเภทใดจะต้องจ่ายในอัตราใด หรือทำหน้าที่ใดจะต้องจ่ายในอัตราใด โดยทั่วไปจึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่าง

⁸⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1133 -1268/2525

นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำไว้ต่อกัน โดยอัตราจ่ายจะแตกต่างกันไปตามประเภทและชนิดของแรงงาน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53 ได้กำหนดให้งานที่มีลักษณะคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันนายจ้างจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างไว้โดยเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย อย่างไรก็ตามนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมี 2 อัตรา คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน⁸⁷ โดยการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทหรือในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้ ซึ่งจะกำหนดให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่นในท้องถิ่นใดให้ถืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น⁸⁸

ในปัจจุบันมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับสำหรับบางท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งท้องถิ่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ย่อมเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทกิจการขณะนี้ยังไม่เคยมีการกำหนดไว้แต่อย่างใด

2.2 ค่าล่วงเวลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าล่วงเวลา หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน”

จากความหมายของค่าล่วงเวลาที่กล่าวข้างต้น หมายความว่า เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันไว้ในวันซึ่งเป็นวันทำงานของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการทำงานในช่วงเวลานั้นให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเรียกเงินนี้ว่า ค่าล่วงเวลา

⁸⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

⁸⁸ มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

อัตราค่าล่วงเวลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 61 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลากรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.3 ค่าทำงานในวันหยุด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าทำงานในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด”

นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยจ่ายในอัตราดังต่อไปนี้⁸⁹

(1) กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า “ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด”

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมาตรา 63 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อ

⁸⁹ มาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะได้กำหนดประเภท ลักษณะและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังได้ให้ความคุ้มครองรวมถึงความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานด้วย ดังนี้

1. สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 55 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้านายจ้างจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือโดยวิธีอื่น เช่น โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารที่ลูกจ้างเปิดบัญชีไว้ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

2. กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 70 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

ก. กรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลา อย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะตกลงไว้เป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

ข. กรณีที่คำนวณค่าจ้างนอกจากกรณีข้อ ก ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน

ค. ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละครั้ง กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกจ้าง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างรายเดือนได้รับค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ต่อมาถูกนายจ้างเลิกจ้างเมื่อวันที่ 5 มีนาคม นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับภายในวันที่ 8 มีนาคม จะรอไว้จ่ายเมื่อถึงสิ้นเดือนมีนาคมไม่ได้

สำหรับกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเนื่องจากลูกจ้างลาออก กฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาจ่ายเงินเหล่านี้ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น กำหนดการจ่ายสำหรับกรณีลาออกจึงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นสำคัญ

3. ความรับผิดชอบของนายจ้างที่ผิดนัดชำระหนี้

กรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบออกได้เป็น 2 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบในดอกเบี้ย และความรับผิดชอบในเงินเพิ่ม⁹⁰

ก. ความรับผิดชอบในดอกเบี้ย

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ข. ความรับผิดชอบในเงินเพิ่ม

ในกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดโดยปราศจากเหตุอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ผิดนัด นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระหรือค้างจ่ายทุกระยะ 7 วัน

ความรับผิดชอบในดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มของนายจ้างอาจจะลดลงได้กรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าว และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างจะไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินไปมอบไว้

4. การจัดทำมีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 114 กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดทำมีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยจัดอยู่ในฉบับเดียวกันหรือแยกฉบับก็ได้ และจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารไว้เป็นหลักฐาน แต่ถ้าจ่ายเงินโดยโอนเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว

เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันและเวลาทำงาน
- (2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

⁹⁰ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ยังกำหนดให้นายจ้างต้องเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

3.1.4 วันหยุด

วันหยุด หมายถึง วันซึ่งนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องมาทำงาน ลูกจ้างมีอิสระจากงานในหน้าที่เพื่อที่จะพักผ่อนร่างกาย ประกอบธุรกิจส่วนตัว ประกอบกิจหรือพิธีกรรมทางศาสนาต่างๆ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ⁹¹

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามกฎหมาย 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly Holiday)

มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ เช่น ร้านตัดผม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้วันพุธเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นต้น การตกลงล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ส่วนใหญ่มักจะใช้กับการทำงานเป็นกะที่ต้องมีการสลับสับเปลี่ยนกะ วันหยุดประจำสัปดาห์จึงต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

⁹¹ สุดาศิริ วศวงศ์. เรื่องเดียวกัน, หน้า 101.

2. วันหยุดตามประเพณี (Traditional Holiday)

วันหยุดตามประเพณี หมายถึง วันหยุดในวันสำคัญของชาติ หรือวันสำคัญในทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีประจำท้องถิ่น เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา วันจักรี วันพีชมงคล วันสงกรานต์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวันหยุดพิเศษที่กฎหมายถือว่าเป็นวันหยุดตามประเพณีด้วย ได้แก่ วันแรงงานแห่งชาติ⁹²

มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (วันที่ 1 พฤษภาคม ของทุกปี) โดยให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีที่นายจ้างได้ประกาศกำหนดไว้แล้วตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ ในวันทำงานถัดไป

อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁹³ นายจ้างสามารถทำความตกลงกับลูกจ้างได้ว่า ลูกจ้างจะหยุดในวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทน

⁹² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เรื่องเดียวกัน, หน้า 153.

⁹³ กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 , งานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณี ได้แก่งานดังต่อไปนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Vacation)

มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดนี้ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปก็ได้

ในกรณีที่วันหยุดพักผ่อนประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ กรณีเช่นนี้มีให้นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างซึ่งมีสิทธิหยุดงานอยู่ก่อนแล้วรวมเข้ากับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น นายธีระทำงานเป็นลูกจ้างประจำบริษัทของนายสมศักดิ์มาครบ 1 ปี ซึ่งโดยปกติบริษัทของนายสมศักดิ์มีวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ และมีข้อตกลงให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ 8 วัน เช่นนี้นายธีระมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนได้รวมทั้งหมด 10 วัน กล่าวคือ ได้รับสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี 8 วันทำงานปกติ และสิทธิของวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดตามปกติของลูกจ้างและไม่ใช่วันทำงานอีก 2 วัน รวมเป็น 10 วันที่นายธีระมีสิทธิขอลาหยุดพักผ่อนได้⁹⁴

การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย⁹⁵ และถ้ากรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่านายจ้างจะให้ทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้าง⁹⁶

⁹⁴ ธีระ ศรีธรรมรักษ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545, หน้า 86.

⁹⁵ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁹⁶ มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดอันเป็นข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิและรวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย

วันหยุดตามกฎหมายทั้ง 3 ประเภทที่ได้ดังกล่าวไว้ข้างต้น นอกจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ (เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วย

3.1.5 ความรับผิดชอบของนายจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย อันได้แก่มาตรการเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับภูมิลำเนาเมื่อถูกเลิกจ้างแต่อย่างใด แต่ตามกฎหมายไทยมีบทบัญญัติในลักษณะนี้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งผู้เขียนจะขอนำมากล่าวไว้ในที่นี้ด้วยแม้ว่าจะไม่ใช่มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตาม โดยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586 กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างเอาลูกจ้างมาจากต่างถิ่นโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว นายจ้างจะต้องออกเงินค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง หากว่าสัญญามิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร

3.1.6 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

มาตรการตามกฎหมายไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กมีสาระสำคัญในการให้ความคุ้มครองอาจแยกออกได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ การกำหนดอายุของเด็กที่จะทำงานได้ การกำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก และการกำหนดลักษณะงานและสถานที่ซึ่งห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ

1. อายุของแรงงานเด็ก

อายุของแรงงานเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานตามกฎหมายไทยมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 44 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง” ดังนั้น นับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 อันเป็นวันที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันมีผลใช้บังคับเป็นต้นมา นายจ้างจะรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเข้าทำงานมิได้เด็ดขาด นอกจากนี้ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังกำหนดให้ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้ด้วยคือ

- (1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- (2) จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- (3) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

2. กำหนดเวลาทำงานและเวลาพัก

เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานเด็กไม่ให้ถูกใช้ทำงานมากเกินไป ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเสียก่อนจึงจะให้ทำงานตามกำหนดเวลาที่ห้ามนี้ได้ และเพื่อให้เด็กได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอไม่ตรากตรำทำงานมากเกินไป ในมาตรา 48 จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด นอกจากนี้ตามมาตรา 46 ยังกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง และในสี่ชั่วโมงนี้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

3. ลักษณะงานและสถานที่ซึ่งห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ

ในการจ้างแรงงานเด็กนั้น แม้เด็กจะมีอายุครบสิบห้าปีบริบูรณ์ที่จะให้ทำงานได้แล้วก็ตามก็มิใช่ว่านายจ้างจะให้เด็กทำงานได้ทุกประเภท เพราะสุขภาพร่างกายและอายุของเด็กอาจไม่เหมาะสมที่จะทำงานบางประเภท ถ้าปล่อยให้เด็กทำงานก็อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจของเด็กได้ ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงกำหนดห้ามมิให้เด็กทำงานบางประเภท กล่าวคือ กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปั๊มโลหะ
- (3) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (5) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (7) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (13) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากการกำหนดประเภทของงานที่ไม่เหมาะสมที่จะจ้างให้เด็กทำงานแล้วการจ้างเด็กทำงานในบางสถานที่ก็เป็นการไม่เหมาะสมกับความเป็นเด็กเพราะอาจเป็นสถานที่ที่ล่อแหลมและเสี่ยงต่อการประพฤติผิดศีลธรรมอันดีงามได้ ตามมาตรา 50 จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (1) โรงฆ่าสัตว์

- (2) สถานที่เล่นการพนัน
- (3) สถานที่เล่นรำ รำวง หรือรอกเงย
- (4) สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- (5) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.2 มาตรการทางกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเล

ในปัจจุบันสามารถแบ่งกฎหมายพาณิชย์นาวีที่มีผลใช้บังคับอยู่ในประเทศไทยตามประเภทของกิจกรรมได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่⁹⁷

1. การขนส่งทางทะเล

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางทะเลโดยตรงได้แก่ พระราชบัญญัติการรับขนของทางทะเล พ.ศ. 2534 ซึ่งใช้บังคับกับการขนส่งทางทะเลเข้าและขาออกจากประเทศไทยและใช้ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในสัญญารับขนของทางทะเลเป็นผู้มีสัญชาติไทยหรือเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดของผู้ขนส่งตามสัญญารับขนทางทะเลเป็นสำคัญ

กฎหมายที่อาจถือได้ว่าเกี่ยวข้องกับการขนส่งทางทะเลอีกฉบับหนึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (Thai Shipper's Council) ขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนผู้ส่งออกหรือผู้นำเข้าสินค้าในการเจรจาปรึกษาหารือและประสานงานกับผู้ขนส่งสินค้า เช่น ในกรณีเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าระวาง ค่าธรรมเนียม และเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับการให้บริการ

⁹⁷ จุฬิา สุขมานพ. "กฎหมายพาณิชย์นาวี : อะไร แค่ไหน อย่างไร" วารสารการพาณิชย์นาวี. ปีที่ 15, ฉบับที่ 3. ธันวาคม 2539, หน้า 27-31.

2. การเดินเรือ

ในปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือโดยตรง ได้แก่ กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี ในขณะที่เดียวกันยังมีกฎหมายซึ่งถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการเดินเรือในทะเลอีกหลายฉบับ ดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456

โดยภาพรวมพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 เป็นกฎหมายมหาชนที่จัดระเบียบในการเดินเรือทั้งในแม่น้ำลำคลองและทะเลที่อยู่ในอาณาเขตของประเทศไทย มีกฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ กฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้หลายฉบับ เช่น กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ หลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตใช้เรือ เป็นต้น

2.2 พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ.2481

พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ.2481 เป็นกฎหมายมหาชนที่กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการจดทะเบียนเรือเป็นเรือไทย ซึ่งมีผลบังคับทั้งแก่เรือที่ใช้เดินในราชอาณาจักรและเดินเรือระหว่างประเทศ นอกจากนี้ได้กำหนดขั้นตอนการโอนกรรมสิทธิ์เรือไทย การเปลี่ยนแปลงรายละเอียดต่างๆ ของเรือ สิทธิและหน้าที่พิเศษของเรือไทย การจำนองและการเช่าเรือไทย

2.3 พระราชบัญญัติป้องกันเรือโดนกัน พ.ศ.2522

พระราชบัญญัติป้องกันเรือโดนกัน พ.ศ.2522 มีวัตถุประสงค์ที่จะอนุวัติการให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วย กฎข้อบังคับระหว่างประเทศสำหรับการป้องกันเรือโดนกันในทะเล ค.ศ. 1972 (Convention on the International Regulations for Prevention of Collisions at Sea, 1972) โดยมีกฎกระทรวงซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ จำนวน 2 ฉบับ มีเนื้อหาเป็นการกำหนดสาระของการป้องกันเรือโดนกันซึ่งเปรียบได้กับกฎจราจรทางน้ำ เช่น หลักเกณฑ์ในการแข่งขันหน้า การปฏิบัติในสถานการณ์เมื่อเรือเดินตัดทางกัน เป็นต้น ใช้บังคับกับเรือไทยและเรือต่างประเทศที่เดินทะเลอยู่ในประเทศไทยหรือในทะเลหลวง รวมตลอดถึงการเดินเรือในแม่น้ำลำคลองในประเทศไทยด้วย

2.4 พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ.2534

พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ.2534 เป็นกฎหมายเอกชนซึ่งกำหนดให้เจ้าหน้าที่ซึ่งมีสิทธิเรียกเรือตามที่ถูกกฎหมายกำหนดสามารถร้องขอต่อศาลให้ทำการกักเรือลำใดลำหนึ่งที่เป็นของลูกหนี้ หรือที่ลูกหนี้เป็นผู้ครอบครอง เพื่อให้เพียงพอที่จะเป็นประกันการชำระหนี้ตามสิทธิเรียกร้อง และการที่เจ้าหน้าที่จะร้องขอต่อศาลให้กักเรือต้องปรากฏว่าเจ้าหนี้มีภูมิลำเนาอยู่ในราชอาณาจักร

และเรือที่จะกักได้นั้นต้องเป็นเรือเดินทะเลที่ใช้ในการขนส่งของหรือคนโดยสารทางทะเลระหว่างประเทศ

2.5 พระราชบัญญัติการจําของเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ.2537

พระราชบัญญัติการจําของเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายเอกชน ซึ่งแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของการจําของเรือ และส่วนของบุริมสิทธิทางทะเล ใช้บังคับกับเรือตั้งแต่ 60 ตันกรอสขึ้นไปที่เดินด้วยเครื่องจักรกลไม่ว่าจะใช้กำลังอื่นด้วยหรือไม่ก็ตาม และเป็นเรือที่มีลักษณะสำหรับใช้ในทะเลตามกฎหมายข้อบังคับการตรวจเรือที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย

ในส่วนของบุริมสิทธิทางทะเล กฎหมายได้กำหนดมูลแห่งสิทธิเรียกร้องที่ถือว่าเป็นบุริมสิทธิที่มีบุริมสิทธิทางทะเลไว้ 4 ประเภท ซึ่งรวมถึงสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานในฐานะนายเรือ ลูกเรือหรือคนประจำเรือด้วย

อย่างไรก็ตาม มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีการบัญญัติเกี่ยวข้องกับคนประจำเรือโดยตรง จะปรากฏอยู่ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือเป็นสำคัญ อันได้แก่ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ.2481 พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ.2534 และพระราชบัญญัติการจําของเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ.2537 ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวถึงมาตรการที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือในกฎหมายแต่ละฉบับตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456

เนื่องจากอาชีพคนประจำเรือเป็นอาชีพพิเศษแตกต่างจากอาชีพอื่น โดยลักษณะการทำงานต้องอยู่ประจำบนเรือตลอดเวลา เสี่ยงกับภัยอันตรายต่างๆ ในทะเล ทำให้บุคคลที่จะมาทำงานบนเรือจะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ประกอบกับมีความพร้อมและความเหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งต่างๆ บนเรือ ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 จึงได้มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลไว้ในหมวดที่ 7 ว่าด้วย การจ้างและการเลิกจ้างคนประจำเรือสำหรับเรือต่างๆ และการสอบไล่ความรู้เพื่อรับประกาศนียบัตรสำหรับทำการตามหน้าที่ได้ โดยพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 มาตรา 277 กำหนดห้ามมิให้ผู้ใดทำการในเรือเดินทะเลในตำแหน่งที่กฎหมายข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือกำหนดให้ต้องมีประกาศนียบัตร

เว้นแต่เป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถให้ทำการเช่นนั้นได้ และมาตรา 278 กำหนดให้มีการออกประกาศนียบัตรให้ได้ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นสอบความรู้ได้ในตำแหน่งที่จะออกประกาศนียบัตรนั้นแล้ว ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจแก่อธิบดีกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีโดยอนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมให้อำนาจออกข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบความรู้ผู้ทำการในเรือในเรื่องดังต่อไปนี้⁹⁸

- (1) การแบ่งชั้นความรู้
- (2) วิธีการสอบความรู้
- (3) หลักสูตร
- (4) คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ
- (5) ค่าธรรมเนียมในการสอบ
- (6) การออกประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ
- (7) รายละเอียดอื่นๆ เกี่ยวกับการสอบความรู้

สำหรับกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือที่ใช้บังคับเป็นกฎข้อบังคับหลักอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2528 มีสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือ เป็นการกำหนดให้บุคคลผู้ที่จะทำงานในเรือในตำแหน่งต่างๆ ทั้งฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลเรือ จะต้องเป็นผู้ที่มีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในเรือแต่ละประเภท โดยกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือได้แบ่งประเภทเรือตามเขตการใช้เรือและลักษณะของเรือออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้⁹⁹

- (1) เรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศ
- (2) เรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง
- (3) เรือกลเดินทะเลเฉพาะเขต
- (4) เรือกลเดินทะเลชายแดน
- (5) เรือกลประมง
- (6) เรือเดินทะเลที่มีไซ้เรือกล

⁹⁸ มาตรา 279 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456

⁹⁹ ข้อ 1 แห่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2541

- (7) เรือใบชายทะเลชายแดน
- (8) เรือกลลำน้ำ
- (9) เรือลำน้ำที่มีไซ้เรือกล
- (10) เรือที่ใช้ในกิจการพิเศษ

ในเรื่องประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถมีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ต้องพิจารณาคงคู่กันไปนอกจากกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 แล้วได้แก้ไขข้อบังคับกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 โดยมีหลักเกณฑ์สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วย มาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 (IMO) โดยได้มีการแบ่งลำดับชั้นของประกาศนียบัตรตามประเภทของเรือ สายการทำงาน และระดับความรับผิดชอบต่องานของคนประจำเรือ ดังนี้¹⁰⁰

1. ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือฝ่ายเดินเรือ ให้มีลำดับชั้นดังนี้

เรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศ

- (1) ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 3,000 ตันกรอสหรือมากกว่า
- (2) ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 500 - 3,000 ตันกรอส
- (3) ประกาศนียบัตรต้นเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 3,000 ตันกรอสหรือมากกว่า
- (4) ประกาศนียบัตรต้นเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 500 - 3,000 ตันกรอส
- (5) ประกาศนียบัตรนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 500 ตันกรอส

หรือมากกว่า

เรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง

- (1) ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่งขนาด 500 - 3,000 ตันกรอส
- (2) ประกาศนียบัตรต้นเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่งขนาด 500 - 3,000 ตันกรอส

¹⁰⁰ ข้อบังคับกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541, ข้อ 9 - 11

(3) ประกาศนียบัตรนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่งขนาด 500 – 3,000 ตันกรอส

(4) ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่งขนาดต่ำกว่า 500 ตันกรอส

(5) ประกาศนียบัตรนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่งขนาดต่ำกว่า 500 ตันกรอส

เรือกลเดินทะเล

ประกาศนียบัตรลูกเรือยามสะพานเดินเรือของเรือกลเดินทะเล

2. ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของพนักงานวิทยุในเรือ

ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของพนักงานวิทยุในเรือไม่มีการแบ่งลำดับชั้นโดยแยกตามประเภทของเรือ แต่มีเพียงลำดับเดียวได้แก่ ประกาศนียบัตรรับรองพนักงานวิทยุของเรือกลเดินทะเลขนาด 300 ตันกรอสหรือมากกว่า

3. ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือฝ่ายช่างกล ให้มีลำดับชั้นดังนี้

เรือกลเดินทะเล

(1) ประกาศนียบัตรต้นกล ของเรือกลเดินทะเลขนาดกำลังขับเคลื่อน 3,000 กิโลวัตต์ หรือมากกว่า

(2) ประกาศนียบัตรต้นกล ของเรือกลเดินทะเลขนาดกำลังขับเคลื่อน 750 - 3,000 กิโลวัตต์

(3) ประกาศนียบัตรรองต้นกล ของเรือกลเดินทะเลขนาดกำลังขับเคลื่อน 3,000 กิโลวัตต์ หรือมากกว่า

(4) ประกาศนียบัตรรองต้นกล ของเรือกลเดินทะเลขนาดกำลังขับเคลื่อน 750 - 3,000 กิโลวัตต์

(5) ประกาศนียบัตรนายประจำเรือฝ่ายช่างกล ของเรือกลเดินทะเลขนาดกำลังขับเคลื่อน 750 กิโลวัตต์ หรือมากกว่า

(6) ประกาศนียบัตรลูกเรือเข้ายามฝ่ายช่างกล ของเรือกลเดินทะเล

ผู้ที่ถือประกาศนียบัตรที่มีระดับชั้น ขนาดของเรือ เขตการเดินเรือที่สูงกว่า สามารถทำการในตำแหน่งซึ่งกำหนดให้ใช้ประกาศนียบัตรระดับชั้นที่ต่ำกว่าได้¹⁰¹

สำหรับการขอรับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือเดินทะเลในแต่ละระดับนั้น คนประจำเรือจะต้องสมัครสอบความรู้เพื่อขอรับประกาศนียบัตรหรือเลื่อนชั้นประกาศนียบัตรแล้วแต่กรณี ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเพื่อขอรับประกาศนียบัตรในแต่ละระดับชั้นจะแตกต่างกันไปตามที่ข้อบังคับฉบับนี้กำหนด และเมื่อผู้ทำการในเรือสอบความรู้ได้รับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถได้แล้วก็จะสามารถทำงานในตำแหน่งต่างๆ ในเรือได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือกำหนดให้ประกาศนียบัตรลำดับใดสามารถทำงานในเรือในตำแหน่งใดได้บ้าง เช่น ผู้ที่ถือประกาศนียบัตรนายเรือของเรือกลเดินทะเลขนาด 3000 ตันกรอสหรือมากกว่า มีสิทธิทำงานในตำแหน่งนายเรือของเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศขนาด 3000 ตันกรอสหรือมากกว่า หรือตำแหน่งอื่นที่ต่ำกว่าในเรือที่มีขนาดและเขตการเดินเรือต่ำกว่า¹⁰² นอกจากนี้กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือยังได้กำหนดจำนวนคนประจำเรือทั้งหมดในเรือให้มีจำนวนขั้นต่ำเท่าใด และในเรือแต่ละประเภทจะต้องมีผู้ทำหน้าที่ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่งนั้นๆ ขั้นต่ำเท่าใดด้วยสำหรับเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศและเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของเรือและคนประจำเรือ รวมถึงการเดินเรือและการใช้เครื่องจักรกลเรือ¹⁰³

อย่างไรก็ตาม กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 ย่อมใช้บังคับเฉพาะกับบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งที่กำหนดให้ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถเท่านั้น สำหรับงานในตำแหน่งอื่นๆ นอกจากที่กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือกำหนดให้ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ ความสามารถ ผู้ทำงานสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถแต่อย่างใด นอกจากนี้ข้อบังคับกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำ

¹⁰¹ ข้อบังคับกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541, ข้อ 12

¹⁰² กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2541, ข้อ 8

¹⁰³ กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2541, ข้อ 6

การในเรือ พ.ศ. 2541 ยังใช้บังคับเฉพาะแก่บุคคลผู้ทำการในเรือไทยและบุคคลสัญชาติไทยผู้ทำการในเรือต่างประเทศที่เป็นเรือเดินทะเลระหว่างประเทศเท่านั้น¹⁰⁴

นอกจากกรณีดังกล่าวข้างต้นแล้วตามมาตรา 285 และมาตรา 289 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 ยังกำหนดให้การว่าจ้างและการเลิกจ้างคนประจำเรือในเรือเดินทะเลที่จดทะเบียนในประเทศไทย ต้องมีการว่าจ้างหรือเลิกจ้าง ธุรกรรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี โดยมีระเบียบกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 กำหนดรายละเอียดของการทำสัญญาให้มีการทำสัญญา ธุรกรรมสำนักงานคนประจำเรือ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี โดยมีเจ้าพนักงานเป็นพยาน และมีการระบุรายละเอียดในสัญญาได้แก่ ชื่อ สกกุลคนประจำเรือ ระยะเวลาการจ้าง ค่าจ้าง ความรับผิดชอบในการส่งกลับคนประจำเรือในกรณีสิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง ความรับผิดชอบในการจัดหาอาหาร เป็นต้น อันเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือในเรื่องการทำสัญญาคนประจำเรือได้ในระดับหนึ่ง

3.2.2 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481

ตามพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ.2481 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือบัญญัติไว้ในมาตรา 49 กำหนดให้เรือไทยที่ได้จดทะเบียนแล้ว ในระหว่างเวลาที่คงใช้เรือต้องมีเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดไว้ประจำเรือ ซึ่งรวมถึงสัญญาคนประจำเรือด้วย และในมาตรา 50 อันเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราส่วนของคนประจำเรือสำหรับเรือที่ได้จดทะเบียนเป็นเรือไทย แยกออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีเรือไทยที่ได้จดทะเบียนสำหรับการเดินเรือในน่านน้ำไทย กรณีนี้คนประจำเรือทุกคนต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย

(2) กรณีเรือไทยที่ได้จดทะเบียนเพื่อใช้ประกอบการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ โดยเฉพาะ กรณีนี้คนประจำเรือในเรือจะต้องมีอัตราส่วนของบุคคลที่มีสัญชาติไทยตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

¹⁰⁴ ข้อบังคับกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2541, ข้อ 5

3.2.3 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534

การกักเรือคือ การที่เจ้าหน้าที่ร้องขอต่อศาลให้มีคำสั่งไม่ให้เรือสามารถเคลื่อนย้ายออกจากท่าเรือ หรือเดินทางออกทะเลไป ทั้งนี้ เพื่อให้เรือเป็นประกันต่อสิทธิเรียกร้องทางทะเลที่เกิดขึ้น¹⁰⁵

การกักเรือมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เรืออยู่เป็นประกันการชำระหนี้ หรือเป็นการบังคับให้ลูกหนี้หาหลักประกันอื่นมาวางศาลเพื่อเป็นประกันในการชำระหนี้ อันเป็นการให้ความคุ้มครองแก่เจ้าหนี้ในราชอาณาจักร เนื่องจากเรือเดินทะเลที่ให้บริการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศประมาณกว่าร้อยละ 90 เป็นเรือต่างชาติ ซึ่งเจ้าของเรือและผู้ดำเนินงานของเรือเหล่านี้ส่วนมากไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในราชอาณาจักร การฟ้องร้องให้รับผิดชอบไม่เกิดประโยชน์แก่เจ้าหนี้หากเจ้าของเรือหรือผู้ดำเนินงานไม่มีทรัพย์สินอยู่ในราชอาณาจักร การกักเรือย่อมทำให้เรือไม่สามารถเดินทางไปบรรทุกขนถ่ายสินค้าได้ตามที่เจ้าของเรือต้องการและเรือจะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าแรง ค่าอาหาร เติบียง ตลอดเวลา อันนำมาซึ่งความเสียหายแก่เจ้าของเรือหรือลูกหนี้เอง นอกจากนี้การกักเรือจะมีผลบังคับให้เจ้าของเรือหรือลูกหนี้ปรากฏตัวขึ้นต่อผู้คดีในเขตศาลนั้นๆ เพื่อขอปล่อยเรือ รวมทั้งเข้าต่อสู้คดีเกี่ยวกับสิทธิเรียกร้องทางทะเลที่เจ้าหนี้กล่าวอ้างต่อศาลเพื่อขอกักเรือ¹⁰⁶

ตามพระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534 การที่เจ้าหน้าที่ร้องขอให้กักเรือได้จะต้องปรากฏว่า สิทธิเรียกร้องของเจ้าหนี้นั้นเป็นสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับเรือ และสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับเรือนี้จะต้องเป็นสิทธิเรียกร้องที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือกรณีต่างๆ ซึ่งสิทธิเรียกร้องดังกล่าวนี้รวมถึงสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากค่าจ้างนายเรือหรือคนประจำเรือ¹⁰⁷ อันเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคน

¹⁰⁵ ไผทชิต เอกจริยกร. พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2535, หน้า 1.

¹⁰⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

¹⁰⁷ พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534 มาตรา 3

“เรือ” หมายความว่า เรือเดินทะเลที่ใช้ในการขนส่งของหรือคนโดยสารทางทะเลระหว่างประเทศ

“สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับเรือ” หมายความว่า สิทธิเรียกร้องอันเกิดจาก

๙๑๙

๙๑๙

๙) ค่าจ้างนายเรือหรือคนประจำเรือ

ประจำเรือที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กล่าวคือ ตามกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ในกรณีที่นายเรือหรือคนประจำเรือมีสิทธิเรียกร้องอันเกิดจากค่าจ้าง (เมื่อตัวบทใช้คำว่า “ค่าจ้าง” สิทธิเรียกร้องอย่างอื่นเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานนายเรือหรือคนประจำเรือ เช่น เงินค่าทดแทนหรือเงินค่าชดเชยก็ไม่ใช่สิทธิเรียกร้องที่เจ้าหนี้ร้องขอให้กักเรือได้) นายเรือหรือคนประจำเรือย่อมร้องขอต่อศาลให้ทำการกักเรือลำหนึ่งลำใดของลูกหนี้หรือที่ลูกหนี้เป็นผู้ครอบครอง เพื่อเป็นหลักประกันการชำระหนี้ได้¹⁰⁸

3.2.4 มาตรการทางกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการจำนองเรือและ บุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537

ตามพระราชบัญญัติการจำนองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 มีบทบัญญัติแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ หมวด 1 บทบัญญัติเกี่ยวกับการจำนองเรือ และหมวด 2 บทบัญญัติเกี่ยวกับบุริมสิทธิทางทะเล สำหรับมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือจะปรากฏอยู่ในบทบัญญัติเกี่ยวกับบุริมสิทธิทางทะเลเท่านั้น ซึ่งผู้เขียนจะขอกล่าวตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของบุริมสิทธิทางทะเล

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติการจำนองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 แล้ว จะพบว่ามิใช่เพียงการกำหนดให้สิทธิเรียกร้องใดบ้างมีบุริมสิทธิทางทะเลเหนือเรือ และลำดับในการได้รับชำระหนี้ของสิทธิเรียกร้องประเภทต่างๆ ไม่พบว่าได้มีการให้คำจำกัดความของบุริมสิทธิทางทะเลไว้ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความ คำว่า “บุริมสิทธิทางทะเล” ไว้เช่นกัน เช่น บุริมสิทธิทางทะเล (Maritime Liens) คือ หนี้หรือสิทธิเรียกร้องที่เจ้าหนี้มีอยู่ต่อเจ้าของเรือ และกฎหมายกำหนดให้เรือนั้นเป็นหลักประกันการชำระหนี้โดยที่เจ้าหนี้ไม่ต้องจดทะเบียนสิทธิของตนไว้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ หนี้หรือสิทธิเรียกร้องประเภทนี้ในบางประเทศเรียกว่า “สิทธิเรียกร้องเหนือเรือ” (Claims over the ship)¹⁰⁹

¹⁰⁸ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534

¹⁰⁹ สมพร ไพลิน. “บุริมสิทธิทางทะเลและสิทธิจำนองเหนือเรือเดินทะเล” วารสารการพาณิชย์นาวี. ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. พฤษภาคม 2535, หน้า 10.

บุริมสิทธิทางทะเลเป็นสิทธิของเจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิเพื่อสิทธิเรียกร้องทางทะเลในอันที่จะได้รับชำระหนี้เอกจากเรือเดินทะเลก่อนเจ้าหนี้อื่น¹¹⁰

2. สิทธิเรียกร้องที่มีบุริมสิทธิทางทะเล

ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการจำนองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ.2537 กำหนดให้สิทธิเรียกร้องที่เจ้าหนี้ผู้ทรงสิทธิเรียกร้องมีบุริมสิทธิทางทะเลเหนือเรือ ได้แก่¹¹¹

(1) สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานในฐานะนายเรือ (กัปตันเรือ) ลูกเรือหรือคนประจำเรือ นั้น สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานนี้อาจจะเป็นสิทธิเรียกร้องเพื่อค่าจ้าง เงินเดือน ค่าทดแทนในกรณีที่นายเรือ คนประจำเรือ ตลอดจนลูกจ้างอื่นๆ ประจำเรือลำนั้นได้รับการบาดเจ็บหรือตาย และเงินค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างเหล่านี้ถูกไล่ออกจากงาน และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว

(2) สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับการเสียชีวิต หรือบาดเจ็บของบุคคลใดๆ ที่เกิดจากการดำเนินงานของเรือลำนั้น สิทธิเรียกร้องในเรื่องนี้เป็นเรื่องการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายในกรณีที่มีบุคคลถึงแก่ความตาย หรือได้รับบาดเจ็บที่เกิดจากการดำเนินงานของเรือลำนั้น เช่น เรือไปชนกับเรือลำอื่นทำให้มีคนตายหรือคนบาดเจ็บ หรือเรือไปชนท่าเทียบเรือทำให้คนตายหรือคนบาดเจ็บ

(3) สิทธิเรียกร้องเอาค่าตอบแทนในการช่วยเหลือกู้ภัย (Salvage) สิทธิเรียกร้องเอาค่าตอบแทนในการช่วยเหลือกู้ภัยจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีเรือลำหนึ่งลำใดเข้าทำการช่วยเหลือกู้ภัยเรืออีกลำหนึ่ง และการกระทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์หรือก่อให้เกิดผลสำเร็จ ผู้ที่เข้าช่วยเหลือกู้ภัยก็มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน

(4) สิทธิเรียกร้องในมูลละเมิดที่เกิดจากการดำเนินงานของเรือลำนั้น แต่ไม่รวมถึงสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับการสูญหาย หรือเสียหายของสินค้า และสิ่งของของผู้โดยสารที่อยู่ในเรือ นั้น สิทธิเรียกร้องในมูลละเมิดนี้ ไม่รวมถึงสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับการสูญหายหรือเสียหายของสินค้า และสิ่งของของผู้โดยสารที่อยู่ในเรือ นั้น เนื่องจาก ตามปกติหากเรือลำนั้นเป็นเรือที่ขนส่งสินค้าหรือผู้โดยสาร ผู้ขนส่งซึ่งทำสัญญารับขนจะต้องรับผิดชอบเพื่อการสูญหายหรือเสียหายดังกล่าวตาม

¹¹⁰ ไผทชิต เอกจริยกร. คำอธิบายพระราชบัญญัติการจำนองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537, หน้า 59.

¹¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 61 - 64.

สัญญาฉบับหนึ่ง ซึ่งสิทธิเรียกร้องนี้เป็นสิทธิเรียกร้องในมูลสัญญา และสิทธิเรียกร้องในมูลสัญญานี้ จึงไม่มีบุริมสิทธิทางทะเลเหนือเรือตามข้อนี้

3. ทรัพย์สินที่ตกอยู่ภายใต้บุริมสิทธิทางทะเล

ทรัพย์สินที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของบุริมสิทธิทางทะเลได้แก่ เรือตามที่ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการจํานองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ เป็นเรือขนาดตั้งแต่หกสิบตันกรอสขึ้นไปที่เดินด้วยเครื่องจักรกลไม่ว่าจะใช้กำลังอื่นด้วยหรือไม่ก็ตาม และเป็นเรือที่มีลักษณะสำหรับใช้ในทะเลตามกฎหมายข้อบังคับการตรวจเรือที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย

นอกจากนี้ เรือลำที่ตกอยู่ภายใต้บุริมสิทธิทางทะเลก็ไม่จำเป็นต้องเป็นเรือของลูกหนี้ก็ได้ เช่น ลูกหนี้เป็นผู้เช่าเรือ หากว่าสิทธิเรียกร้องเกิดจากการดำเนินงานของเรือ หรือเกี่ยวข้องกับเรือ ตามมาตรา 22 บุริมสิทธิทางทะเลก็มีเหนือเรือลำนี้เช่นกัน กฎหมายมุ่งเน้นความสำคัญที่ว่าสิทธิเรียกร้องเกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องกับเรือลำนั้น¹¹²

4. ลำดับการได้รับชำระหนี้ของเจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิทางทะเล

ตามมาตรา 24 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติการจํานองเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 กำหนดให้ในการบังคับตามบุริมสิทธิทางทะเล ให้นำเงินที่ได้จากการขายเรือชำระค่าฤชาธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายในการกักหรือยึดและขายเรือ ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาเรือนับแต่เวลาที่ได้กักหรือยึดเรือ นั้น ค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับถิ่นฐาน และค่าใช้จ่ายในการจัดสรรเงินจำนวนดังกล่าวตามลำดับเสียก่อน แล้วจึงจ่ายเงินส่วนที่เหลือให้แก่เจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิทางทะเล และในกรณีที่ยังมีเงินเหลือหลังจากชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิทางทะเลแล้ว ให้จ่ายเงินส่วนที่เหลือชำระแก่เจ้าหนี้จํานองตามพระราชบัญญัตินี้ เจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเจ้าหนี้อื่นๆ ตามลำดับ

สำหรับลำดับการได้รับชำระหนี้ของเจ้าหนี้ซึ่งมีบุริมสิทธิทางทะเลกับเจ้าหนี้ผู้ทรงบุริมสิทธิทางทะเลด้วยกัน กฎหมายกำหนดให้บุริมสิทธิทางทะเลเหล่านั้นได้ผลก่อนหลังตามที่เรียงลำดับไว้ในมาตรา 22 (สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานในฐานะนายเรือ ลูกเรือ หรือคน

¹¹² มาตรา 23 บัญญัติว่า "ให้เจ้าหนี้บุริมสิทธิทางทะเลมีสิทธิได้รับชำระหนี้อันค้างชำระแก่ตนจากเรือที่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งบุริมสิทธิทางทะเล ก่อนเจ้าหนี้อื่นๆ ทั้งนี้ ไม่ว่าลูกหนี้แห่งสิทธิเรียกร้องจะเป็นเจ้าของเรือหรือไม่ก็ตาม"

ประจำเรืออยู่ในอันดับแรก) เว้นแต่บุริมสิทธิทางทะเลในมูลค่าตอบแทนการช่วยเหลือกู้ภัยให้ได้ผล ก่อนบุริมสิทธิทางทะเลอื่นๆ เหนือเรือที่มีอยู่แล้วก่อนเริ่มปฏิบัติช่วยเหลือกู้ภัยนั้น

กล่าวโดยสรุป มาตรการทางกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเล โดยตรงในปัจจุบันจะมีลักษณะความมุ่งหมายแตกต่างกันไปในกฎหมายแต่ละฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือ มุ่งเน้นในเรื่องคุณสมบัติและมาตรฐานของคนประจำเรือในการทำงานบนเรือเดินทะเล เพื่อประโยชน์ในด้านความปลอดภัยในการทำงานและการเดินเรือเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดอัตราส่วนคนประจำเรือที่มีสัญชาติไทยในเรือไทยเท่านั้น พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดให้สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากค่าจ้างคนประจำเรือ เป็นเหตุอันก่อให้เกิดสิทธิในการร้องขอให้มีการกักเรือเพื่อเป็นหลักประกันในการได้รับชำระหนี้ได้ และพระราชบัญญัติการจ้างของเรือและบุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดให้สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานในฐานะนายเรือ (กัปตันเรือ) ลูกเรือ หรือคนประจำเรือ เป็นสิทธิเรียกร้องที่มีบุริมสิทธิทางทะเลเหนือเรืออันจะได้รับชำระหนี้ ตามลำดับที่กฎหมายกำหนด

จะเห็นได้ว่า กฎหมายดังกล่าวเหล่านี้มิได้มีกฎหมายฉบับใดที่มีบทบัญญัติในการมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันตามกฎหมายไทยยังไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง

4. ข้อเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามกฎหมายประเทศไทยกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

จากการศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ตามกฎหมายไทยกฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรงในปัจจุบัน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มุ่งใช้บังคับกับแรงงานโดยทั่วไป เป็นสำคัญ ส่วนบทกฎหมายอื่นของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือจะเป็นเพียงการบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือมาตรฐานของคนประจำเรือในการปฏิบัติหน้าที่บนเรือเดินทะเล เพื่อประโยชน์ในเรื่องความปลอดภัยในการเดินเรือ รวมถึงกฎหมายอื่นที่มีวัตถุประสงค์และความ

มุ่งหมายโดยเฉพาะในกฎหมายแต่ละฉบับ ซึ่งกฎหมายต่างๆ เหล่านี้มิได้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลแต่อย่างใด ส่วนในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย กฎหมายที่นำมาใช้บังคับกับคนประจำเรือเดินทะเลโดยเฉพาะได้แก่ พระราชบัญญัติการพาณิชย์นาวีของแต่ละประเทศโดยมีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือ ยกเว้นแต่เพียงบางเรื่องที่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานบังคับโดยอนุโลม สำหรับอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือไว้เป็นการเฉพาะเช่นกัน ดังจะได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญญาจ้างคนประจำเรือ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีบทบัญญัติกำหนดแบบของการทำสัญญาจ้างคนประจำเรือไว้ การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือโดยทั่วไปจึงเป็นไปตามหลักทั่วไปแห่งกฎหมายเกี่ยวกับนิติกรรมและสัญญาเช่นเดียวกับการทำสัญญาจ้างแรงงานในกรณีอื่นคือ มีคำเสนอและคำสนองที่ต้องตรงกันมุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ต่อกันตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การทำสัญญาจึงอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำด้วยวาจาก็ได้ ข้อตกลงต่างๆ ในสัญญาย่อมเป็นไปตามเสรีภาพในการทำสัญญาของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องมีการระบุรายละเอียดไว้ในสัญญา แต่อย่างไรก็ดี ตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 และระเบียบกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีว่าด้วย คนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้การจ้างและการเลิกจ้างคนประจำเรือทั้งชาวไทยและต่างชาติในเรือที่จดทะเบียนในประเทศไทยจะต้องจัดทำหนังสือสัญญาและบัญชีคนประจำเรือเป็นหลักฐานข้อตกลงระหว่างเจ้าของเรือและคนประจำเรือ โดยทำที่สำนักงานคนประจำเรือ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี มีพนักงานกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีเป็นพยาน

ส่วนกฎหมายของประเทศสิงคโปร์ในส่วนที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างคนประจำเรือได้มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายพาณิชย์นาวี กำหนดให้สัญญาจ้างคนประจำเรือต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามโดยคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกำหนดเงื่อนไขโดยเฉพาะให้ใส่ไว้ในสัญญาจ้างคนประจำเรือ เช่น ในเรื่องกำหนดเวลาของสัญญา การเลิกจ้าง การถูกละทิ้งอยู่ในรัฐอื่น เป็นต้น ซึ่งในกฎหมายของประเทศมาเลเซียก็ได้มีการบัญญัติไว้ในลักษณะนี้เช่นกัน แต่มีการระบุเงื่อนไขให้ความตกลงระหว่างนายเรือและคนประจำเรือจะต้องมีรายละเอียดโดยเฉพาะตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาเริ่มต้นการ

ทำงาน จำนวนค่าจ้างที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้ในกรณีเป็นเรือเดินทะเลระหว่างประเทศและได้มีการทำความตกลงขึ้นในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเรือเดินทะเลระหว่างประเทศนั้นจะจดทะเบียนในราชอาณาจักรหรือนอกราชอาณาจักรก็ตาม ในกรณีนี้ความตกลงดังกล่าวจะต้องกระทำกับพนักงานการทำเรือที่สำนักงานการทำเรือ

สำหรับในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดไว้เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศมาเลเซีย

4.2 เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

1. เวลาการทำงาน

ตามกฎหมายไทยเวลาการทำงานของลูกจ้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และเวลาพัก โดยเวลาทำงานปกติของลูกจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาจะเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อใด ย่อมขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่เวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง แต่ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันทำงาน เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ส่วนการทำงานล่วงเวลานั้น โดยทั่วไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เมื่อได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป หรือเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่ งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน เว้นแต่งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา สำหรับเวลาพักตามกฎหมายไทย กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง แต่ความที่กล่าวมาจะไม่ใช้บังคับหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเวลาการทำงานของคนประจำเรือ มิได้มีการกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองโดยแบ่งแยกตามเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และเวลาพักดังเช่นกฎหมายไทย แต่เพื่อให้คนประจำเรือได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง สอดคล้องกับสภาพการทำงานบนเรือ จึงมีการกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองโดยแบ่งเวลาของ

คนประจำเรือออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ชั่วโมงทำงานและชั่วโมงพักผ่อนของคนประจำเรือ โดยชั่วโมงทำงาน หมายถึง ระยะเวลาซึ่งคนประจำเรือมีหน้าที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรือ และชั่วโมงพักผ่อน หมายถึง ระยะเวลาอื่นนอกจากชั่วโมงทำงาน โดยกำหนดให้คนประจำเรือต้องมีชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 14 ชั่วโมงในแต่ละวัน และ 72 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ และมีชั่วโมงพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในแต่ละวัน และ 77 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ โดยชั่วโมงพักผ่อนอาจแบ่งเป็น 2 ช่วง ซึ่งในแต่ละช่วงต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง และระยะเวลาในแต่ละช่วงต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 14 ชั่วโมง และในกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือมีสถานการณ์อันทำให้ต้องเรียกคนประจำเรือที่อยู่ในระหว่างชั่วโมงพักผ่อนกลับเข้าทำงาน กรณีเช่นนี้คนประจำเรือต้องได้รับการชดเชยเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ส่วนในประเทศสิงคโปร์แม้คนประจำเรือจะไม่อยู่ในความหมายของคำว่า ลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่บทบัญญัติในส่วนของชั่วโมงการทำงานใช้บังคับกับคนงานอื่นด้วย และเมื่อกฎหมายพาณิชย์นาวีของประเทศสิงคโปร์มีได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ กรณีจึงต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างไม่ควรทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมง ต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 45 นาที สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นกะเมื่อได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรอาจถูกเรียกร้องให้ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน แต่จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยในสามสัปดาห์ต่อเนื่องกันต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับในประเทศมาเลเซียกฎหมายพาณิชย์นาวีของประเทศมาเลเซียมิได้บัญญัติเรื่องเวลาการทำงานของคนประจำเรือไว้เช่นกัน จึงต้องนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม เนื่องจากคำว่า ลูกจ้าง ตามกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับรวมถึงคนประจำเรือด้วย โดยกำหนดให้ชั่วโมงทำงานปกติต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่สำหรับลูกจ้างซึ่งถูกจ้างให้ทำงานเป็นกะ นายจ้างอาจเรียกร้องให้ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ แต่ชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยในทุกสามสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อเนื่องกัน 5 ชั่วโมง จะต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 30 นาที

2. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ตามกฎหมายไทยค่าตอบแทนในการทำงานสามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยอัตราค่าจ้างย่อมเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแต่ต้องไม่น้อยไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด แต่ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้าง หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ส่วนการทำงานในวันหยุดกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่า ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานได้แก่ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หากจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือโดยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง และให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานและเก็บเอกสารนั้นไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว

ส่วนในกฎหมายสิงคโปร์ บทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือมีบัญญัติไว้โดยเฉพาะในกฎหมายพาณิชย์กำหนดให้คนประจำเรือสามารถทำความตกลงให้มีการจัดสรรค่าจ้างบางส่วนให้แก่บุคคลที่คนประจำเรือระบุไว้ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการจัดทำบัญชีค่าจ้างส่งมอบให้แก่คนประจำเรือและเจ้าพนักงานเพื่อตรวจสอบ และได้มีบทบัญญัติเพิ่มเติมให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหายอันทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาเป็นระยะเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรืออับปางหรือสูญหายรวมทั้งกรณีที่เรือถูกขายหรือเลิกการจดทะเบียนในประเทศด้วย และยังให้สิทธิแก่คนประจำเรือในการได้รับการชดเชยความเสียหายเป็นจำนวนไม่เกินค่าจ้าง 1 เดือน ในกรณีที่ถูกลูกจ้างก่อนเริ่มต้นการเดินทางหรือก่อนได้รับค่าจ้างเดือนแรกโดยปราศจากความผิด ส่วนในกฎหมายมาเลเซีย บทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างของคนประจำเรือได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายพาณิชย์เช่นกัน โดยมีบทบัญญัติลักษณะเดียวกับประเทศสิงคโปร์

สำหรับในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือไว้ในลักษณะเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แต่ได้กำหนดเพิ่มเติมให้ประเทศสมาชิกควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สำหรับแรงงานในเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะโดยคำนึงถึงลักษณะของงานด้านพาณิชย์นาวี จำนวนคนในเรือ ชั่วโมงการทำงาน ค่าครองชีพ และความจำเป็นของคนประจำเรือ

4.3 วันหยุด

ตามกฎหมายไทยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามกฎหมายแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ และยังกำหนดให้ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานขนส่ง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ส่วนวันหยุดตามประเพณีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมกันแรงงานแห่งชาติเข้าไว้ด้วย และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีนั้นๆ ในวันทำงานถัดไป และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานขนส่ง นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างหยุดในวันอื่นชดเชยหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนก็ได้ สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วน อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปก็ได้

ในประเทศสิงคโปร์กฎหมายพาณิชย์นาวีมิได้มีการบัญญัติเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือไว้ แต่ให้นำกฎหมายคุ้มครองแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายว่าด้วยวันหยุดของประเทศสิงคโปร์ โดยมีการบัญญัติเช่นเดียวกับกฎหมายไทย ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหนึ่งปีมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 7 วัน ส่วนในประเทศมาเลเซีย บทบัญญัติในเรื่องนี้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นกันซึ่งมีบัญญัติในลักษณะเดียวกับกฎหมายไทย

สำหรับในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือมีการกำหนดรับรองไว้เฉพาะเรื่องวันหยุดประจำปี ส่วนวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีของคนประจำเรือมิได้มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะในอนุสัญญา ซึ่งวันหยุดประจำปีของ

คนประจำเรือตามอนุสัญญากำหนดให้คนประจำเรือที่ทำงานต่อเนื่องครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วัน โดยให้เจ้าของเรือกำหนดวันหยุดประจำปีล่วงหน้า และจะบังคับให้คนประจำเรือหยุดประจำปีในท่าเรืออื่นนอกจากท่าเรือที่ว่างหรือในเขตภูมิลำเนาของคนประจำเรือไม่ได้ เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น อย่างไรก็ตามในกรณีมีเหตุฉุกเฉินคนประจำเรือที่อยู่ระหว่างหยุดประจำปีอาจถูกเรียกให้กลับเข้าทำงาน โดยได้รับการชดเชยวันหยุดหรือได้รับค่าจ้างแทนได้

4.4 ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ตามกฎหมายไทยบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลมิได้มีการบัญญัติเอาไว้เป็นการเฉพาะ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหาย คงมีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างโดยทั่วไปที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งเอาลูกจ้างมาจากต่างถิ่นโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญา นายจ้างจะต้องออกเงินค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง หากว่าสัญญามีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร แต่ในกฎหมายสิงคโปร์มีบัญญัติเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะในกฎหมายพาณิชย์กำหนดให้ในกรณีที่มีการเกิดอุบัติเหตุทางเรือจนเป็นเหตุให้เรืออับปางในรัฐอื่น ให้เจ้าของเรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับมายังภูมิลำเนาของคนประจำเรือ และใช้บังคับรวมถึงกรณีที่เรือถูกขายหรือเลิกการจดทะเบียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบัญญัติกำหนดไว้เช่นเดียวกัน แต่ตามอนุสัญญานอกจากเจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาในกรณีที่เรืออับปาง ขายเรือ หรือเปลี่ยนแปลงทะเบียนเรือแล้ว ยังรวมถึงกรณีที่คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานอันมีความจำเป็นต้องส่งคนประจำเรือกลับประเทศ นอกจากนี้ยังกำหนดให้เจ้าของเรือไม่อาจเรียกร้องให้คนประจำเรือจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งกลับในขณะที่ทำสัญญา และไม่อาจหักค่าใช้จ่ายในการส่งกลับออกจากค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรือด้วย

สำหรับในประเทศมาเลเซีย ตามกฎหมายพาณิชย์มิได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา ทั้งในกรณีเรืออับปางหรือในกรณีอื่นใดแต่อย่างใด คงมีเพียงการบัญญัติให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบต่อเงินหรือทรัพย์สินของคนประจำเรือในกรณีที่คนประจำเรือถึงแก่ความตายในระหว่างการเดินทาง โดยให้เจ้าของเรือส่งมอบ

ทรัพย์สินพร้อมทั้งบัญชีทรัพย์สินของบุคคลดังกล่าวให้กับเจ้าพนักงานการทำเรือภายใน 48 ชั่วโมง หลังจากเรือมาถึงท่าเรือในราชอาณาจักร

4.5 การคุ้มครองแรงงานเด็ก

ตามกฎหมายไทยห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง ส่วนในประเทศสิงคโปร์ กฎหมายพาณิชย์นาวีกำหนดห้ามมิให้จ้างบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือ แต่ในประเทศมาเลเซียกฎหมายพาณิชย์นาวีได้มีการบัญญัติข้อยกเว้นในเรื่องนี้เอาไว้ โดยกำหนดห้ามมิให้จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ทำงานในทุกตำแหน่งบนเรือ เว้นแต่มีการจ้างบิดามารดา หรือผู้ปกครองตามกฎหมายของเด็กนั้น หรือเป็นการจ้างเด็กในโรงเรียนในเรือฝึกงานที่ได้รับอนุมัติโดยผู้อำนวยความสะดวก นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ในกรณีที่มีการว่าจ้างบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ก่อนการว่าจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพและส่งมอบใบรับรองแพทย์ต่อนายเรือด้วย

ส่วนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานไว้เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศมาเลเซีย โดยกำหนดห้ามจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานบนเรือ เว้นแต่จะมีการจ้างสมาชิกในครอบครัวของเด็กนั้นด้วย หรือเป็นการทำงานในลักษณะของการเรียนหรือการฝึกอบรมในโรงเรียนเดินเรือที่ได้รับอนุมัติ และกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานบนเรือซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการตรวจทางการแพทย์สำหรับคนประจำเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในลักษณะเช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศมาเลเซียด้วย

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล มีบัญญัติไว้โดยเฉพาะอยู่ในอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย แต่การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลตามกฎหมายไทยนั้น ยังไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองไว้เป็นพิเศษโดยเฉพาะ ทำให้การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในปัจจุบันเป็นไปโดยไม่สอดคล้องกับสภาพและลักษณะการทำงานของคนประจำเรือ ส่งผลให้คนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ประกอบกับประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแม้จะยังไม่มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลเลยก็ตาม แต่เพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงและให้เป็นไปตาม

มาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและนานาชาติแล้ว ประเทศไทยควรมี
มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งผู้เขียน
จะได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล
ในประเทศไทยในบทต่อไป

D
P
U

บทที่ 4

บทวิเคราะห์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทย

จากที่ได้กล่าวมาในบทที่ 1 บทที่ 2 และบทที่ 3 จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่แรงงานดังกล่าวอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเลในทางปฏิบัติโดยตรง ต่างจากในประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย รวมทั้งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบัญญัติในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะ ดังนั้น เพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ประเทศไทยจึงควรมีมาตรการทางกฎหมายในเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ และเพื่อให้ได้แนวทางในการให้ความคุ้มครอง ในบทนี้ผู้เขียนจะทำการวิเคราะห์ถึงสภาพการทำงานของคนประจำเรือในทางปฏิบัติ มาตรการทางกฎหมายไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย รวมทั้งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นหลักที่ควรกำหนดให้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยตามลำดับ ดังนี้

1. ขอบเขตการใช้บังคับ

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะนั้น ก่อนที่จะกำหนดรายละเอียดในมาตรการทางกฎหมายต่างๆ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการกำหนดขอบเขตสำหรับการใช้บังคับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเสียก่อนเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยขอบเขตการใช้บังคับมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการที่จะกำหนดขึ้น ย่อมใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน เฉพาะแรงงานซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานประจำในตำแหน่งต่างๆ บนเรือเดินทะเลในการขนส่งสินค้าหรือคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์ทางทะเลจากประเทศไทยไปยังต่างประเทศหรือจากต่างประเทศมายังประเทศไทย หรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร และได้จดทะเบียนเรือเป็นเรือไทยตามพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 โดยไม่รวมถึงแรงงานในเรือประมงทะเล (มาตรการทางกฎหมายไทยไม่สามารถใช้บังคับกับเรือที่จดทะเบียนใน

ต่างประเทศได้แม้ว่าเจ้าของเรือจะเป็นคนไทยก็ตาม เนื่องจากตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ ถือว่าเป็นการใช้อำนาจรัฐเหนืออธิปไตยของรัฐอื่น)

นอกจากนี้ บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานบนเรือเดินทะเลหรือคนประจำเรือเดินทะเล จะไม่รวมถึงนายเรือ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเรือ โดยตำแหน่งคนประจำเรือ เช่น ต้นเรือ ต้นหน ผู้ช่วยต้นเรือ สรั่งเรือ กลาสีเรือ ต้นกล รองต้นกล นายช่างกล พนักงานทำความสะอาดเครื่อง เป็นต้น

2. สัญญาจ้างคนประจำเรือ

สัญญาจ้างคนประจำเรือเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งในกรณีนี้ ลูกจ้างได้แก่คนประจำเรือเดินทะเล ส่วนนายจ้างย่อมได้แก่บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานซึ่งโดยมากจะเป็นบริษัทเรือเดินทะเลและเป็นเจ้าของเรือเดินทะเลนั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามในธุรกิจ การเดินเรือในบางกรณีบริษัทเรือเดินทะเลซึ่งว่าจ้างคนประจำเรืออาจไม่ได้เป็นเจ้าของเรือเดินทะเล ก็ได้ กรณีนี้ได้แก่กรณีที่บริษัทเรือเดินทะเลทำการเช่าเรือจากเจ้าของเรืออื่น เช่นนี้ เจ้าของเรือผู้ให้เช่าที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการประกอบกิจการขนส่งทางทะเลย่อมไม่ตกอยู่ในความหมายของคำว่า “นายจ้าง” ตามที่กล่าวข้างต้น

การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือในทางปฏิบัติพบว่า แม้พระราชบัญญัติการเดินเรือใน น่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 จะกำหนดให้เรือซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทยหรือเรือสัญชาติไทย หากจะทำการจ้างหรือเลิกจ้างคนประจำเรือไม่ว่าจะเป็นคนประจำเรือสัญชาติไทยหรือไม่ก็ตาม จะต้องมีการทำหนังสือสัญญาและบัญชีคนประจำเรือ ณ สำนักงานคนประจำเรือ กรมการขนส่ง ทางน้ำและพาณิชย์นาวี โดยมีเจ้าพนักงานกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีเป็นพยาน ซึ่ง ระเบียบกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีว่าด้วยคนประจำเรือ พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ ภายในสัญญาคนประจำเรือให้มีการระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน เช่น ชื่อ นามสกุลคนประจำเรือ กำหนดเวลาการจ้าง ค่าจ้าง ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคน ประจำเรือกลับประเทศ และเงื่อนไขอื่นๆ เป็นต้น โดยบันทึกไว้ภายในบัญชีคนประจำเรือสำหรับ เรือแต่ละลำ ซึ่งจะทำขึ้นเป็นสองฉบับ เก็บไว้ที่กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวีส่วนหนึ่ง และ เก็บไว้ภายในเรือลำดังกล่าวอีกส่วนหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 อันเป็นมาตรการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และ ประเทศมาเลเซีย รวมทั้งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมายในเรื่องนี้มีบทกำหนดโทษเพียงโทษปรับตั้งแต่ห้าร้อยบาทถึงห้าพัน

บาท ทำให้ในทางปฏิบัติโดยเฉพาะการจ้างคนประจำเรือในระดับล่าง เช่น กลาสีเรือ เจ้าของเรือ ส่วนใหญ่จะมีได้มีการทำสัญญาจ้างคนประจำเรือ ณ สำนักงานคนประจำเรือ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีตามที่กฎหมายกำหนด อันส่งผลให้คนประจำเรือในระดับล่างประสบปัญหา การขาดหลักฐานการจ้างงานหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายในเรื่องการทำสัญญาจ้างคน ประจำเรือมีสภาพบังคับทางกฎหมายมากขึ้น ควรมีการแก้ไขบทกำหนดโทษการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 ให้มีโทษรุนแรงมากยิ่งขึ้นและดำเนินการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างจริงจัง แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้โครงสร้างของกฎหมายที่ชัดเจน มีการแบ่งแยกออกจากกันระหว่างบทบัญญัติที่มีเนื้อหา มุ่งประสงค์ในการคุ้มครองแรงงานกับบทบัญญัติที่มุ่งประสงค์ในเรื่องความปลอดภัยในการ เดินเรือ ควรมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองการทำสัญญาจ้างคนประจำเรือเดินทะเลไว้ใน กฎหมายที่มีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะรวมทั้งมาตรฐานในการคุ้มครอง แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลอื่นๆ อันจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในมาตรการทางกฎหมายและหน่วยงานผู้ใช้บังคับ กฎหมาย หากมีการดำเนินการตามทางเลือกหลังนี้จะต้องดำเนินการยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับการ ทำสัญญาจ้างและการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 ต่อไป

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในเรื่องสัญญาจ้างคนประจำเรือในกรณีที่มีการออก กฎหมายคุ้มครองโดยเฉพาะ อาจกำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดทำสัญญาจ้างคนประจำเรือเป็น หนังสือโดยมอบให้นายจ้างและลูกจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ และอย่างน้อยต้องมีการระบุ ข้อกำหนดดังต่อไปนี้ไว้ในสัญญา

- (1) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ ของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ
- (2) ชื่อเรือที่คนประจำเรือถูกว่าจ้าง
- (3) กำหนดระยะเวลาการจ้าง
- (4) ค่าตอบแทนในการทำงาน
- (5) วันหยุดประจำปี

3. เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน

3.1 เวลาการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับเวลาการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล ผู้เขียนจะขอแยกพิจารณาเรื่องเวลาการทำงานของคนประจำเรือตามสภาพการทำงานในทางปฏิบัติของคนประจำเรือออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนประจำเรือในตำแหน่งที่ไม่ต้องมีการเข้าเวรยาม กับคนประจำเรือในตำแหน่งที่ต้องเข้าเวรยาม

1. คนประจำเรือในตำแหน่งที่ไม่ต้องเข้าเวรยาม เช่น นายเรือ พนักงานวิทยุ หรือสร้างปากเรือ เป็นต้น ในทางปฏิบัติคนประจำเรือประเภทนี้จะมีชั่วโมงทำงานปกติแน่นอนวันละ 8 ชั่วโมง คือ 8.00-17.00 นาฬิกา อย่างไรก็ตามคนประจำเรือเหล่านี้ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้แน่นอน เช่น นายวิทยุต้องทำหน้าที่รับและเตรียมข้อมูลให้แก่ นายเรือ ในช่วงระหว่างนำเรือเข้าร่องน้ำ และรวมไปถึงกรณีมีเหตุฉุกเฉินต่างๆ ไม่ว่าจะการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะเป็นการทำงานในเวลาทำงานปกติหรือไม่ก็ตาม

2. คนประจำเรือในตำแหน่งที่ต้องเข้าเวรยาม

คนประจำเรือในตำแหน่งที่ต้องเข้าเวรยามในทางปฏิบัติจะมีทั้งในฝ่ายปากเรือ และฝ่ายห้องเครื่อง โดยการเข้ายามของฝ่ายปากเรือจะมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาเส้นทาง การเดินเรือ และควบคุมให้เรือเดินไปอย่างปลอดภัย ส่วนการเข้ายามของฝ่ายช่างกลหรือห้องเครื่องจะทำหน้าที่ดูแลการทำงานของเครื่องยนต์ให้ทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย โดยชั่วโมงการทำงานจะแบ่งออกเป็นกะๆ ละ 4 ชั่วโมง โดยปกติในแต่ละวันคนประจำเรือมีหน้าที่เข้ายามวันละ 2 กะ และมีชั่วโมงพักผ่อน 8 ชั่วโมงระหว่างกะ ส่วนในขณะที่เรือจอดหรือเทียบท่าหรือทำการขนถ่ายสินค้า ลักษณะการเข้ายามอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น แบ่งการเข้าเวรยามออกเป็น 2 กะๆ ละ 6 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง เป็นต้น นอกจากนี้ในกรณีที่คนประจำเรือบางส่วนลาพักทำให้คนประจำเรือที่มีหน้าที่เข้ายามมีไม่ครบ คนประจำเรือที่ไม่มีหน้าที่เข้ายามอาจต้องเข้ามาช่วยทำหน้าที่แทนในบางช่วง เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามปกติ หรือในกรณีที่มียานพิเศษ งานที่ต้องทำต่อเนื่อง หรืองานฉุกเฉิน รวมทั้งงานที่เป็นความรับผิดชอบเฉพาะของตำแหน่งนั้นๆ ผู้รับผิดชอบต้องมาปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเวลาใดก็ตาม เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่งาน ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติสำหรับการทำงานในเรือเดินทะเล แต่อาจจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามประเภทของเรือและลักษณะงาน

ผู้เขียนเห็นว่า จากสภาพการทำงานของคนประจำเรือดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า เวลาการทำงานของคนประจำเรือทั้งในตำแหน่งที่ไม่ต้องเข้าเวรยามและในตำแหน่งที่ต้องเข้าเวร

ยาม โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องเข้าเวรยามนั้นเวลาการทำงานจะมีความไม่แน่นอน ไม่สามารถกำหนดตายตัวได้ และในบางกรณีมีความจำเป็นที่เจ้าของเรือต้องให้คนประจำเรือทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง และแม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องเกี่ยวกับเวลาการทำงานจะกำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันทำงานได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดชั่วโมงทำงานได้ อย่างไรก็ตามการตกลงดังกล่าวต้องไม่เกินแปดชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้มาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอาจไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือในทางปฏิบัติได้ ดังนั้น เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายในเรื่องเวลาการทำงานสอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือ จึงควรกำหนดให้เจ้าของเรือและคนประจำเรือสามารถตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติได้วันหนึ่งมากกว่า 8 ชั่วโมง ดังเช่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้มีเวลาการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ แต่เวลาการทำงานโดยเฉลี่ยในทุกสามสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่การเดินเรือหรือในกรณีอื่นๆ ในบางกรณีอาจไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดให้เวลาในการทำงานดังต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

- (1) งานซึ่งนายเรือเห็นว่า จำเป็นและรีบด่วนสำหรับความปลอดภัยของเรือสินค้าหรือบุคคลในเรือ
- (2) งานที่นายเรือสั่งให้ทำเพื่อช่วยเหลือเรือหรือบุคคลอื่นที่ตกอยู่ในภัยพิบัติ
- (3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการระดมพล การดับเพลิง การใช้เรือช่วยชีวิต และการฝึกอย่างอื่นตามที่กำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงควรมีการกำหนดให้เวลาการทำงานที่กล่าวข้างต้นไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ดังเช่นที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการกำหนดมาตรการให้มีการชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่คนประจำเรืออย่างเพียงพอในกรณีที่มีการทำการดังกล่าวนี้ ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้เช่นกัน

3.2 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการทางกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่นำมาใช้บังคับกับคนประจำเรือในปัจจุบันมีมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับกฎหมายของต่างประเทศในเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือในระดับหนึ่ง เช่น มาตรการทางกฎหมายในประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดทำบัญชีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของคนประจำเรือเพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถตรวจได้ สอดคล้องกับมาตรา 114 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถตรวจดูได้เช่นกัน ส่วนปัญหาการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดซึ่งในทางปฏิบัติโดยสภาพการทำงานจะมีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดเป็นปกติ แต่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวที่ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการ หรือการจ่ายเป็นไปในลักษณะของการเหมาจ่าย อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาในทางปฏิบัติซึ่งเกิดจากการเอาวัดเอาเปรียบไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการ มิได้เกิดจากความบกพร่องของกฎหมาย แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงเป็นเพียงการบังคับใช้กฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายให้มีความเคร่งครัดมากขึ้นเท่านั้น

สำหรับมาตรการเสริมบางประการที่คนประจำเรือควรได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมนั้น ผู้เขียนเห็นว่า เนื่องจากการทำงานบนเรือเดินทะเลบางกรณีจะมีความไม่แน่นอน มีความเสี่ยงภัยตลอดเวลาที่เดินทาง บางครั้งอาจมีเหตุการณ์ซึ่งทำให้เรือต้องอับปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้ อันเป็นเหตุให้การจ้างสิ้นสุดลงโดยปริยาย จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายสำหรับให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือในเบื้องต้น ซึ่งมาตรการทางกฎหมายไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในขณะนี้ยังมิได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องนี้ไว้ ดังนั้น ในกรณีนี้จึงควรมีมาตรการทางกฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะดังเช่นที่เคยกำหนดไว้ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี โดยในเรื่องนี้ในกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในสัญญาในกรณีที่เรืออับปางหรือเสียหายอันเป็นเหตุให้สัญญาสิ้นสุดลงเป็นระยะเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรืออับปางหรือเสียหาย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าคนประจำเรื่อนั้นไม่ได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือหรือสินค้าภายในเรือ รวมทั้งกรณีที่เรือถูกขायหรือเลิกการจดทะเบียนในประเทศด้วย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า

เพื่อให้คนประจำเรือได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง สอดคล้องกับสภาพการทำงาน และครอบคลุมทุกกรณี ประเทศไทยควรมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองโดยกำหนดเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซียด้วย

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการทางกฎหมายไทยในเรื่องเวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงานในปัจจุบันเป็นไปตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย และสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลได้ในระดับหนึ่ง เพียงแต่ควรมีการกำหนดมาตรการเพิ่มเติมในบางเรื่องเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเป็นไปอย่างครบถ้วนทุกกรณี ส่วนปัญหาบางประการที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัตินั้นเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ประกอบการ ซึ่งจะต้องทำการแก้ไขโดยการบังคับการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

4. วันหยุด

ในเรื่องวันหยุดของคนประจำเรือนั้น จากการศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติคนประจำเรือจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๗ ละคร 1 วัน โดยไม่ได้รับวันหยุดตามประเพณี ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากการจ้างงานคนประจำเรือในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศส่วนใหญ่เป็นการทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนหรือเป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้คนประจำเรือส่วนใหญ่ไม่ได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยคนประจำเรือมักจะทำงานตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง นอกจากนี้แม้ว่าวันดังกล่าวจะเป็นวันหยุดแต่คนประจำเรือในส่วนที่มีหน้าที่เข้าเวรยามก็ยังคงต้องมีหน้าที่เข้าเวรยามอยู่ตามปกติ หรือในกรณีมีเหตุฉุกเฉินอาจเรียกตัวกลับเข้าทำงานได้

สำหรับมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงล่วงหน้าให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในวันใดก็ได้ และในกรณีงานขนส่ง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า มาตรการดังกล่าวสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลได้อย่างเพียงพอและสอดคล้องกับสภาพการทำงานบนเรือเดินทะเลแล้ว

เพียงแต่ผู้ประกอบการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องวันหยุดตามประเพณีนั้น กฎหมายได้กำหนดให้งานขนส่งเป็นงานประเภทหนึ่งที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ โดยให้นายจ้างสามารถทำความตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างหยุดในวันอื่นชดเชย หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแทนก็ได้ และในเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานต่อเนื่องหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายในเรื่องวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีสอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือมากยิ่งขึ้น ควรมีการกำหนดให้คนประจำเรือมีวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีแตกต่างจากแรงงานทั่วไป โดยไม่ใช้บังคับวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่กำหนดให้คนประจำเรือมีวันหยุดประจำปีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างและให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อให้คนประจำเรือมีช่วงระยะเวลาพักผ่อนในการหยุดหลังจากทำงานตรากตรำมาเป็นระยะเวลาหนึ่งปี โดยเจ้าของเรือสามารถกำหนดช่วงระยะเวลาของการหยุดประจำปีของคนประจำเรือให้หยุดในช่วงที่สิ้นสุดการเดินทางอันจะสอดคล้องกับตารางการเดินทางในธุรกิจพาณิชย์วิได้ นอกจากนี้อาจมีบางกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินทำให้คนประจำเรือที่อยู่ในระหว่างหยุดประจำปีอาจถูกเรียกให้กลับเข้าทำงาน ในกรณีนี้ควรกำหนดมาตรการให้ชัดเจนให้คนประจำเรือได้รับการหยุดชดเชยหรือได้รับค่าจ้างชดเชย ทั้งนี้ ดังเช่นที่มีการกำหนดไว้เป็นมาตรฐานสากลในเรื่องวันหยุดประจำปีในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้คนประจำเรือซึ่งทำงานต่อเนื่องครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยให้เจ้าของเรือเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า และหากมีกรณีฉุกเฉินทำให้ต้องเรียกคนประจำเรือที่อยู่ระหว่างหยุดประจำปีกลับเข้าทำงาน กรณีนี้ให้คนประจำเรือได้รับการชดเชยวันหยุดหรือได้ค่าจ้างแทนการหยุดชดเชยอย่างเพียงพอ

5. ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

เนื่องจากสภาพการทำงานบนเรือเดินทะเลมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาในขณะเดินทางตามที่ได้เคยกล่าวไว้ ทำให้ในบางกรณีเรืออาจประสบอุบัติเหตุจนอาจอับปางลงในประเทศอื่น

อันไม่ใช่ประเทศที่เรื่อนั้นจดทะเบียนหรือประเทศอันเป็นภูมิลำเนาของคนประจำเรือ รวมทั้งในบางกรณีคนประจำเรืออาจเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในระหว่างการเดินทางอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือในบางกรณีระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างอาจสิ้นสุดลงในขณะที่เรืออยู่ในประเทศอื่น อันทำให้ต้องมีการส่งคนประจำเรือกลับมายังประเทศที่คนประจำเรือมีภูมิลำเนาอยู่ ซึ่งต้องมีการดำเนินการและมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นในระหว่างการเดินทาง จึงมีปัญหาว่า ในเรื่องดังกล่าวบุคคลใดจะต้องเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการดำเนินการและการออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

จากการศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติในกรณีที่เรือเกิดอุบัติเหตุจนอัปปาง หรือในกรณีที่คนประจำเรือเกิดบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยในระหว่างการเดินทาง แม้เจ้าของเรือจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการส่งกลับประเทศก็เป็นการดำเนินการไปด้วยความสมัครใจเองหาได้มีบทบังคับกำหนดเป็นสภาพบังคับให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบ โดยในกรณีคนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการทำงาน เจ้าของเรือจะเป็นผู้พิจารณาว่ามีเหตุสมควรส่งกลับหรือไม่ และในทางปฏิบัติหากคนประจำเรือต้องการกลับประเทศแต่เจ้าของเรือพิจารณาแล้ว เห็นว่า ไม่มีเหตุอันสมควร กรณีนี้คนประจำเรือต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ส่วนกรณีที่ระยะเวลาตามสัญญาจ้างคนประจำเรือสิ้นสุดลงในประเทศอื่น กรณีนี้ในทางปฏิบัติหากคนประจำเรือไม่ต้องการปฏิบัติหน้าที่ต่อและต้องการเดินทางกลับประเทศ และในสัญญาจ้างคนประจำเรือมิได้ระบุให้เจ้าของเรือเป็นฝ่ายรับผิดชอบแล้ว คนประจำเรือจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศเอง ประกอบกับในบางกรณีเจ้าของเรือจะดำเนินการส่งกลับคนประจำเรือโดยหักค่าใช้จ่ายเอาจากค่าจ้างของคนประจำเรือเอง หรือมีการเรียกเงินประกันสำหรับค่าใช้จ่ายในการส่งกลับไว้ล่วงหน้า อันส่งผลให้คนประจำเรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องนี้ และทำให้คนประจำเรือไม่มีหลักประกันในการเดินทางอันมีความเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาจากมาตรการทางกฎหมายไทยที่มีอยู่ในปัจจุบัน คงมีบทบัญญัติที่คล้ายคลึงกันนี้บัญญัติไว้เป็นกรณีทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586 กำหนดให้นายจ้างซึ่งเอาลูกจ้างมาจากต่างถิ่นโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญา นายจ้างต้องออกเงินค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นเพียงการบัญญัติในกรณีทั่วไปและมีเงื่อนไขหลายประการ เช่น นายจ้างต้องเอาลูกจ้างมาจากต่างถิ่นและนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ เป็นต้น อันไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือที่ต้องมีหลักประกันในการได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมก็ไม่สามารถครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายในการส่งกลับประเทศในกรณีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บได้ ทำให้

มาตรการทางกฎหมายไทยในปัจจุบันไม่สามารถครอบคลุมกรณีดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน ต่างจากในประเทศสิงคโปร์และในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ โดยในกฎหมายพาณิชย์ของประเทศสิงคโปร์กำหนดให้ในกรณีที่มีการเกิดอุบัติเหตุทางเรือจนเป็นเหตุให้เรืออับปางในประเทศอื่น ให้เจ้าของเรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับมายังภูมิลำเนาของคนประจำเรือ นั้น ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีบทบัญญัติกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าของเรือที่จะต้องจัดส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา แต่สำหรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากเจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาในกรณีที่เรืออับปางแล้ว ยังกำหนดให้รวมถึงกรณีที่คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทาง ซึ่งต้องได้รับการเยียวยาทางการแพทย์ และมีเหตุสมควรส่งกลับและแพทย์อนุญาตให้เดินทางกลับประเทศได้ และกรณีเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือเมื่อเจ้าของเรือบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยคนประจำเรือไม่ยินยอม โดยค่าใช้จ่ายในการส่งกลับภูมิลำเนาย่อมได้แก่ ค่าพาหนะ ค่าที่พัก และค่าอาหาร นอกจากนี้ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้บัญญัติให้ความคุ้มครองเพิ่มเติม โดยกำหนดห้ามมิให้เจ้าของเรือเรียกร้องให้คนประจำเรือจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งกลับประเทศในขณะที่ทำสัญญาและห้ามมิให้เจ้าของเรือหักค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับประเทศจากเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรือ เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาอันเนื่องมาจากคนประจำเรือผู้นั้นกระทำผิดอย่างร้ายแรงต่อพันธกรณีตามสัญญาจ้าง เจ้าของเรือย่อมมีสิทธิให้คนประจำเรือผู้นั้นชดใช้ค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการส่งตัวกลับได้ อันเป็นมาตรการทางกฎหมายที่สามารถทำให้คนประจำเรือมีหลักประกันในการได้รับความคุ้มครอง และมีสภาพบังคับกับเจ้าของเรืออย่างแท้จริง

ดังนั้น เพื่อให้คนประจำเรือมีหลักประกันในการได้รับความคุ้มครอง และเพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายที่มีสภาพบังคับทางกฎหมายแก่เจ้าของเรือ ผู้เขียนจึงเห็นว่า ประเทศไทยควรมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือในส่วนนี้ ดังเช่นที่มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะในประเทศสิงคโปร์ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่สำหรับกรณีการส่งคนประจำเรือที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทางกลับประเทศ มาตรการทางกฎหมายในส่วนนี้ควรกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนว่า การเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บกรณีใดที่เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบส่งคนประจำเรือนั้นกลับประเทศ เช่น อาจกำหนดเงื่อนไขให้แพทย์เป็นผู้วินิจฉัยว่า คนประจำเรือนั้นเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้และควร

ส่งกลับประเทศ มิฉะนั้นจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับเจ้าของเรือเกินสมควร โดยมาตรการทางกฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับอาจกำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของคนประจำเรือในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เรืออับปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้
- (2) คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทางจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้และแพทย์เห็นสมควรส่งกลับประเทศ
- (3) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญา
- (4) เมื่อเจ้าของเรือบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยคนประจำเรือไม่ยินยอม อันมิได้เกิดจากความผิดของคนประจำเรืออย่างร้ายแรง

นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายห้ามมิให้เจ้าของเรือเรียกเงินค่าใช้จ่ายในการส่งกลับภูมิลำเนาล่วงหน้าจากคนประจำเรือ หรือห้ามมิให้เจ้าของเรือหักค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับประเทศจากเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรืออันจะเป็นมาตรการเสริมให้คนประจำเรือเดินทางทะเลมีหลักประกันในการเดินทางและได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

6. การคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากการศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติมีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานบนเรือเดินทะเลในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากนัก และไม่ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ เช่น ตำแหน่งกลาสีเรือ ทำหน้าที่ความสะอาดเรือ พนักงานทำความสะอาดเครื่องทำน้ำที่ดูแลทำความสะอาดของเครื่องจักร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว อาจกล่าวได้ว่ามีการคุ้มครองแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การคุ้มครองในเรื่องอายุของเด็กที่จะเข้ามาทำงาน กำหนดเวลาที่ห้ามเด็กทำงานและเวลาพัก และการกำหนดลักษณะงานและสถานที่ที่ห้ามมิให้แรงงานเด็กทำ สามารถสรุปมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานเด็กที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือในปัจจุบันได้ดังนี้

1. ห้ามมิให้เจ้าของเรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นคนประจำเรือ
2. ห้ามมิให้เจ้าของเรือให้คนประจำเรือซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา
3. ห้ามมิให้เจ้าของเรือให้คนประจำเรือซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด

4. ห้ามมิให้เจ้าของเรือให้คนประจำเรือซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน หรือทำงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

ผู้เขียนเห็นว่า บทบัญญัติดังกล่าวสามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือซึ่งเป็นเด็กได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น โดยในบางมาตรการก็เป็นไปตามมาตรฐานสากลแล้ว เช่น การกำหนดห้ามคนประจำเรือที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแรงงานเด็กโดยสภาพของร่างกายยังมีความอ่อนแอและอยู่ในระหว่างการเจริญเติบโต การเดินทางเป็นระยะเวลาอันยาวนานในทะเลอาจทำให้เด็กเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บขึ้นได้หากมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงเพียงพอ โดยสภาพร่างกายของเด็กแล้วจึงไม่เหมาะสมที่จะทำงานบนเรือเดินทะเล แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้เด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานบางประเภทแล้วก็ตาม บทบัญญัติดังกล่าวก็เป็นเพียงบทบัญญัติเสริมและในบางกรณีก็มีการฝ่าฝืน เนื่องจากเมื่อกฎหมายกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้าทำงานเพียงอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี ย่อมทำให้เกิดช่องว่างให้มีการว่าจ้างเด็กอายุน้อยเข้ามาทำงานได้ ในทัศนะของผู้เขียนจึงเห็นว่า เพื่อให้เด็กได้รับความคุ้มครองมากขึ้น มิให้แรงงานเด็กที่มีอายุน้อยเกินไปถูกว่าจ้างให้ทำงานบนเรือเดินทะเล ควรมีการเพิ่มอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะเข้ามาทำงานบนเรือเดินทะเล อย่างไรก็ตามก็ควรกำหนดให้มีข้อยกเว้นไว้ในกรณีที่มีการว่าจ้างบิดามารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายของเด็กนั้นบนเรือด้วย เพื่อให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นยังสามารถดูแลเด็กได้อยู่ต่อไป

สำหรับมาตรการทางกฎหมายที่จะกำหนดนั้น อาจกำหนดห้ามมิให้จ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ทำงานบนเรือ เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและมีการว่าจ้างบิดามารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายของเด็กนั้นบนเรือด้วย ดังเช่นที่มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายพาณิชย์นาวีของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย รวมทั้งในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

7. รูปแบบการยกเว้นกฎหมาย

จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันกฎหมายที่มีผลบังคับโดยตรงในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกรายไม่ว่าจะประกอบกิจการใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออก

กฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานเป็นพิเศษ ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งรวมถึงงานขนส่งทางทะเล ด้วย อันเป็นช่องทางทางกฎหมายช่องทางหนึ่งในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองแรงงานในเรือเดินทะเล

อย่างไรก็ดี เนื่องจากการกำหนดมาตรการเพื่อใช้บังคับกับนายจ้างและคนประจำเรือ ย่อมทำให้สิทธิและเสรีภาพของบุคคลดังกล่าวถูกจำกัด จึงควรต้องมีการผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติเป็นสำคัญมากกว่าจะกำหนดให้เป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร ประกอบกับมาตรการต่างๆ ที่กำหนดเพื่อคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือหากกำหนดไว้ในรูปของกฎกระทรวงอาจเกิดปัญหาในเรื่องสภาพบังคับเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม เนื่องจากกฎกระทรวงเป็นเพียงกฎหมายลำดับรอง ไม่อาจกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในแต่ละเรื่องได้ จึงอาจทำให้กฎหมายไม่มีผลใช้บังคับตามวัตถุประสงค์และอาจเป็นปัญหาในทางปฏิบัติได้

ผู้เขียนเห็นว่า การออกกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการ แต่เนื่องจากมาตรการที่จะกำหนดย่อมเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ประกอบกับเพื่อให้กฎหมายสามารถบังคับใช้ มีผลครอบคลุมและมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการให้มีกฎหมาย การออกกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติ จึงเป็นช่องทางที่มีความเหมาะสมมากที่สุด แต่อย่างไรก็ดี การออกกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติอันเป็นกฎหมายแม่บทต้องผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติอันอาจมีความล่าช้า และต้องใช้เวลาพอสมควร การกำหนดมาตรการโดยการออกกฎกระทรวงให้มีผลใช้บังคับไปพลางก่อนจึงอาจเป็นมาตรการหนึ่งที่รัฐควรดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในระหว่างที่ยังไม่มีการออกกฎหมายมาให้ความคุ้มครองในรูปของกฎหมายแม่บท

8. การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO (Internation Labour Organization) ได้จัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1919 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสากล เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน และวางมาตรการในการใช้แรงงานของประเทศสมาชิกให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกอนุสัญญากำหนดมาตรฐานสากลในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลปรากฏอยู่ในอนุสัญญาหลายฉบับด้วยกัน ซึ่ง

ประเทศไทยยังมีได้เข้าเป็นภาคีหรือให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือเดินทะเลในฉบับใดเลย

ตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศอนุสัญญาจะมีผลผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกที่ได้เข้าเป็นภาคีหรือได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาแต่ละฉบับ โดยก่อให้เกิดการผูกพันแก่รัฐภาคีที่จะต้องปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติใดๆ ตามที่อนุสัญญากำหนด รวมทั้งมีพันธกรณีที่จะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดขวางหรือทำลายวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานั้น และหากอนุสัญญามีการระบุอย่างชัดแจ้งในต้นฉบับว่าจะมีผลบังคับเมื่อใด หรือโดยวิธีการใด ย่อมมีผลบังคับเมื่อนั้น หรือเมื่อเสร็จสิ้นวิธีการนั้น

ดังนั้น หากประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับใดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ประเทศไทยย่อมมีพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้นๆ ต่อไป เช่น การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับพันธกรณีตามอนุสัญญาที่เข้าเป็นภาคี

สำหรับการเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลของประเทศไทยนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศย่อมก่อให้เกิดพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ซึ่งการมีกฎหมายรองรับอนุสัญญาถือเป็นพันธกรณีหนึ่ง โดยในทางปฏิบัติของประเทศไทยในส่วนเกี่ยวกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะมีการตราและแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาหลายฉบับแบ่งออกเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว และกรณีที่ประเทศไทยยังมีได้ให้สัตยาบันแต่ดำเนินการเพื่อรองรับอนุสัญญาก่อนแล้วจึงให้สัตยาบัน ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นสอดคล้องกับกรณีหลัง โดยเมื่อในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลที่จะรับรอง คุ้มครองคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง จึงควรทำการแก้ไขปรับปรุงกำหนดให้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญในการให้ความคุ้มครองได้แก่ ในเรื่องสัญญาจ้างคนประจำเรือ เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน วันหยุด ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ และการคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยนำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในอนุสัญญามากำหนดไว้เป็นมาตรการทางกฎหมายในประเทศไทย เพื่อให้กฎหมายของประเทศไทยเป็นไปตามมาตรฐานสากลในมุมมองของประชาคมโลก และเมื่อบทบัญญัติกฎหมายในประเทศไทยมีความพร้อม และมีบทรองรับสอดคล้องกับอนุสัญญาของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลในฉบับ
ใดแล้ว จึงค่อยดำเนินการเข้าเป็นภาคีในอนุสัญญาฉบับนั้นต่อไป อันจะทำให้การเข้าเป็นภาคีใน
อนุสัญญาของประเทศไทยเป็นไปอย่างรอบคอบและมีความพร้อมในการปฏิบัติตามพันธกรณีที่
กำหนดไว้ในอนุสัญญา ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประเทศไทยมากกว่า

D
P
U

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การขนส่งทางทะเลเป็นรูปแบบการขนส่งที่จัดได้ว่ามีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด เนื่องจากการขนส่งทางทะเลสามารถให้บริการขนส่งได้ในปริมาณมากโดยมีต้นทุนการขนส่งต่อหน่วยต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ การขยายตัวของธุรกิจการขนส่งทางทะเลส่งผลให้ความต้องการปริมาณบุคลากรสำหรับทำงานบนเรือเดินทะเลหรือที่เราเรียกว่า “คนประจำเรือ” มีเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน จากการขยายตัวของการจ้างงานดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมการจ้างงานและการทำงานของ คนประจำเรือเดินทะเล แต่เนื่องจากการทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไปที่ทำงานบนบก ดังนั้น กฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรดังกล่าวจึงควรมีลักษณะพิเศษสอดคล้องกับสภาพการทำงานและแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป

ในประเทศไทยกฎหมายที่มีผลใช้บังคับโดยตรงในการคุ้มครองแรงงานได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงาน มีขอบเขตการใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานทุกรายไม่ว่าจะประกอบกิจการใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด แต่บทบัญญัติโดยทั่วไปมีความมุ่งหมายที่จะบังคับกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำงานบนบกเป็นหลัก อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้อำนาจแก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดมิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนในกิจการบางประเภทได้ รวมทั้งให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้า เรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งงานขนส่งทางทะเลเป็นกิจการประเภทหนึ่งที่มีสภาพการทำงานเป็นพิเศษแตกต่างจากงานอื่นๆ ทั่วไปควรได้รับการคุ้มครองแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เมื่อในขณะนี้ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงมาให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในงานขนส่งทางทะเลให้ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเหมาะสมตรงกับลักษณะและสภาพการทำงานแตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไป ประกอบกับยังไม่มี

ออกกฎกระทรวงมายกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่งานขนส่งทางทะเลทั้งหมดหรือบางส่วนแล้ว ในขณะที่กฎหมายที่ใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทนี้ในประเทศไทยโดยตรง จึงได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำหรับมาตรการทางกฎหมายไทยในกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่มีการบัญญัติถึงคนประจำเรือโดยตรงพบว่า ในกฎหมายแต่ละฉบับจะมีลักษณะและความมุ่งหมายแตกต่างกันไป ได้แก่ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นในเรื่องคุณสมบัติและมาตรฐานของคนประจำเรือในการทำงานบนเรือเพื่อประโยชน์ในด้านความปลอดภัยในการทำงานและการเดินเรือเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดอัตราส่วนคนประจำเรือที่มีสัญชาติไทยในเรือไทยเท่านั้น พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดให้สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากค่าจ้างคนประจำเรือเป็นเหตุอันก่อให้เกิดสิทธิในการร้องขอให้มีการกักเรือเพื่อเป็นหลักในการได้รับชำระหนี้ได้ และพระราชบัญญัติการจ้างนอเรือและนุริมสิทธิทางทะเล พ.ศ. 2537 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนประจำเรือมุ่งเน้นเพียงการกำหนดให้สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการทำงานในฐานะนายเรือ (กัปตันเรือ) ลูกเรือ หรือคนประจำเรือ เป็นสิทธิเรียกร้องที่มีนุริมสิทธิทางทะเลเหนือเรือ อันจะได้รับชำระหนี้ตามลำดับที่กฎหมายกำหนด โดยไม่มีกฎหมายฉบับใดเลยที่มีบทบัญญัติในการมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลโดยตรง

ในกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย กฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ได้มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะในกฎหมายว่าด้วยการพาณิชย์นาวีของแต่ละประเทศ ยกเว้นแต่เพียงบางเรื่องที่ใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบังคับโดยอนุโลม โดยในกฎหมายของแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะแตกต่างจากแรงงานทั่วไป เช่น กำหนดให้การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุรายละเอียดอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด กำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหาย กำหนดห้ามมิให้เจ้าของเรือเรียกร้องค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาไว้ล่วงหน้าหรือหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวออกจากค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรือ และกำหนดให้เจ้าของเรือต้องจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาสองเดือนให้แก่คนประจำเรือในกรณีที่เรืออับปางหรือสูญหายอันเป็นเหตุให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา เป็นต้น

ส่วนอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้เป็นการเฉพาะเช่นกันในอนุสัญญาหลายฉบับ ครอบคลุมประเด็นสำคัญแบ่งออกได้เป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

- (1) การทำสัญญาจ้างคนประจำเรือ
- (2) เวลาการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน
- (3) วันหยุด
- (4) ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ
- (5) การคุ้มครองแรงงานเด็ก

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า คนประจำเรือมีลักษณะการทำงานหรือสภาพการทำงานแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป ประเทศไทยในขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือทำให้คนประจำเรือไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง

ดังนั้น เพื่อให้คนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองแรงงานที่แท้จริงสอดคล้องกับสภาพการทำงาน รัฐควรออกมาตรการทางกฎหมายขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ โดยรูปแบบการออกกฎหมายอาจสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การออกกฎหมายเฉพาะเป็นกฎหมายแม่บทในรูปพระราชบัญญัติ หรือดำเนินการออกเป็นกฎหมายลำดับรองในรูปกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลเป็นพิเศษแตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป อันเป็นช่องทางที่สามารถกระทำได้โดยไม่ใช้ระยะเวลาเท่ากับการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติที่จะต้องผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติ แต่อาจประสบปัญหาเรื่องสภาพบังคับของกฎหมายในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเลบังคับไปพลางก่อนระหว่างดำเนินการออกกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติ จึงควรมีการดำเนินการออกกฎกระทรวงดังกล่าวต่อไป

สำหรับมาตรการที่จะนำมากำหนดในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือเดินทะเล ผู้เขียนขอเสนอแนะให้มีการกำหนดมาตรการ ดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดมาตรการให้เจ้าของเรือต้องจัดทำสัญญาจ้างคนประจำเรือเป็นลายลักษณ์อักษรมีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ และสัญญาจ้างคนประจำเรืออย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ของเจ้าของเรือและของคนประจำเรือ
- (2) ชื่อเรือที่คนประจำเรือถูกว่าจ้าง
- (3) กำหนดระยะเวลาการจ้าง
- (4) ค่าตอบแทนในการทำงาน
- (5) วันหยุดประจำปี

2. ควรกำหนดมาตรการให้เจ้าของเรือและคนประจำเรือสามารถตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว โดยเฉลี่ยในทุกสามสัปดาห์จะต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์

นอกจากนี้ควรระบุถึงเวลาการทำงานในบางกรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาให้มีความชัดเจน กล่าวคือ ควรกำหนดให้เวลาในการทำงานดังต่อไปนี้ มิให้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

- (1) งานซึ่งนายเรือเห็นว่าจำเป็นและรีบด่วนสำหรับความปลอดภัยของเรือสินค้าหรือบุคคลในเรือ
- (2) งานที่นายเรือสั่งให้ทำเพื่อช่วยเหลือเรือหรือบุคคลอื่นซึ่งตกอยู่ในภัยพิบัติ
- (3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการระดมพล การผจญเพลิง การใช้เรือช่วยชีวิต และการฝึกกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีการดำเนินการตามที่กล่าวข้างต้น เจ้าของเรือจะต้องจัดให้มีการชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่คนประจำเรือที่เพียงพอด้วย

3. ควรกำหนดมาตรการให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ในกรณีที่เรืออับปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้อันเป็นเหตุให้สัญญาจ้างคนประจำเรือสิ้นสุดลง เป็นระยะเวลา 2 เดือน นับแต่วันที่เรืออับปางหรือเสียหาย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าคนประจำเรือมิได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือหรือสินค้าภายในเรือ

4. ควรกำหนดมาตรการให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่าจ้าง และให้เจ้าของเรือเป็นผู้กำหนดวันหยุดประจำปีล่วงหน้า นอกจากนี้ควรกำหนดมาตรการรองรับให้คนประจำเรือได้รับการหยุดชดเชยหรือได้รับ

ค่าจ้างชดเชย ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินทำให้ต้องเรียกคนประจำเรือที่อยู่ระหว่างการหยุดประจำปีกกลับเข้าทำงาน

5. ควรกำหนดมาตรการให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการจัดส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เรืออับปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้
- (2) คนประจำเรือเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทางจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้และแพทย์เห็นสมควรส่งกลับภูมิลำเนา
- (3) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญา
- (4) เมื่อเจ้าของเรือบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยคนประจำเรือไม่ยินยอม อันมิได้เกิดจากความผิดของคนประจำเรืออย่างร้ายแรง

นอกจากนี้ ควรกำหนดมาตรการเป็นบทป้องกันมิให้เจ้าของเรือเรียกเงินค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนาจากคนประจำเรือไว้ล่วงหน้า หรือหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวออกจากค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของคนประจำเรือ

6. ควรกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือซึ่งเป็นเด็ก โดยกำหนดห้ามมิให้เจ้าของเรือจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือ เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี และได้มีการว่าจ้างบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ทำงานอยู่ในเรือด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการทางกฎหมายตามที่ได้เสนอแนะข้างต้นนี้จะช่วยให้คนประจำเรือเดินทะเลในประเทศไทยได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น และเป็นมาตรการที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือเดินทะเล โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการเรือเดินทะเลเกินสมควรแต่อย่างใด

อนึ่ง ผู้เขียนได้นำมาตรการตามที่ได้เสนอแนะไว้ข้างต้นมาจัดทำเป็นร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเล พ.ศ. เสนอแนบท้ายเป็นภาคผนวกในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

DRU

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544 .

เกษม เกษมสุวรรณ. ระบบการบริหารการขนส่งสินค้าทางเรือระหว่างประเทศเบื้องต้น. ไม่ปรากฏแหล่งพิมพ์, 2527

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย. กรุงเทพฯ : บริษัทประยูรวงศ์ จำกัด, 2524

ไพฑูริย์ เอกจรรยากร. คำอธิบายพระราชบัญญัติการจ้างงานเรือและบุริมสิทธิทางทะเล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537

..... พระราชบัญญัติการกักเรือ พ.ศ. 2534 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2535

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2545

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. หลากหลายแรงงาน. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2544

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. สัญญาจ้างแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2543

.....กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4 ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544

สุดาศิริ วัฒนวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ,
2543

วารสาร

จุฬา สุขมานพ. "กฎหมายพาณิชย์นาวี : อะไร แค่ไหน อย่างไร" วารสารการพาณิชย์นาวี.
ปีที่ 15, ฉบับที่ 3. ธันวาคม 2539

พัชร มีนสุข. "คนประจำเรือพาณิชย์" วารสารการพาณิชย์นาวี. ปีที่ 19, ฉบับที่ 1. เมษายน
2543

วานิช สายสุวรรณ. "การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือ" วารสารการพาณิชย์นาวี. ปีที่ 18,
ฉบับที่ 3. ธันวาคม 2542

สมพร ไพลิน. "บุริมสิทธิทางทะเลและสิทธิจำนองเหนือเรือเดินทะเล" วารสารการพาณิชย์นาวี.
ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. พฤษภาคม, 2535

เอกสารอื่นๆ

บริษัทเอ็กเซลเลนทีบิสเนสแมนเนจเม้นท์ จำกัด "การคุ้มครองแรงงานในงานเรือเดินทะเล" งานวิจัย,
2545

สุดาศิริ วัฒนวงศ์. "การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรม
ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ" งานวิจัย, 2533

วิทยานิพนธ์

ดิษยา ดัชชานนท์. “อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545

ไพโรสรวร แดงสอาด. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532

วารุณี ถนอมศักดิ์. “โครงสร้างตลาดและพฤติกรรมการแข่งขันเฉพาะเรื่อง” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545

ภาษาอังกฤษ

Books

Bryan A. Garner, *Black 's Law Dictionary*. seventh edition. U.S.A.: West Group, 1999.

Hugh Collins, Keith Ewing and Aileen Mccolgan. *Labour Law Test and Materials*. London : Hart Publishing, 2001.

Robert Grime, *Shipping Law*. second edition. London : Sweet & Maxwell, 1991.

Samir Mankabady, *International Shipping Law Volume 2*, London : Euromoney Publications, 1991.

Other Materials

Employment Act (Chapter 91), Revised Edition 1996 (30th April 1996) : The government Printer, Singapore, 1996.

Employment Act, Federal Republic of Malaysia, 1955.

Holidays Act (Chapter 126), Revised Edition 1999 (30th December 1999) : The government Printer, Singapore, 1999.

International Labour Organization "**C 16 : Medical Examination of Young Persons Sea Convention**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C016>>, 15 May 2003.

..... "**C 22 : Seaman's Articles of Agreement Convention, 1926**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C022>>, 15 May 2003.

..... "**C 55 : Shipowner's Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C055>>, 15 May 2003.

..... "**C 58 : Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C058>>, 15 May 2003.

..... "**C 109 : Wages, Hours of work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C109>>, 15 May 2003.

..... "**C 146 : Seafarer's Annual Leave with Pay Convention, 1976**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C146>>, 15 May 2003.

..... "**C 166 : Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987**" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C166>>, 15 May 2003.

..... "C 180 : Seafarer's Hours of work and The Manning of Ships convention, 1996" <<http://iloex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convdepl?C180>>, 15 May 2003.

"MerchantShippingOrdinance1952" <http://www.marine.gov.my/jlsm/law/o_wreck_html>. 12 August 2003.

The Statutes of the Republic of Singapore : **Maritime and Port Authority of Singapore Act (Chapter 170 A)**, Revised Edition 1997 (30th May 1997) : The government printer, Singapore, 1997.

..... : **Merchant shipping Act (Chapter 179)**, Revised Edition 1996 (30th April 1996) : the government printer, Singapore, 1996.

S.E. Roberts and H.L.Hansen. <<http://occmec.oupjournals.org/cgi/content/abstract/52/4/195>>

Draft

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเล พ.ศ.

ผู้เขียนได้นำมาตรการตามที่ได้เสนอแนะไว้ในบทที่ 5 มาจัดทำเสนอเป็นร่างกฎกระทรวงฉบับนี้

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างกฎกระทรวง

ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเล

พ.ศ.

หลักการ

กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเลแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เหตุผล

เนื่องจากงานขนส่งทางทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และโดยที่มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ร่าง
กฎกระทรวง
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเล
พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางทะเลนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“งานขนส่งทางทะเล” หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการขนส่งสินค้าหรือคนโดยสารโดยเรือ จากประเทศไทยไปยังต่างประเทศหรือจากต่างประเทศมายังประเทศไทย หรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร

“เรือ” หมายความว่า เรือเดินทะเลที่ใช้ในการขนส่งสินค้าหรือคนโดยสารทางทะเลเพื่อการพาณิชย์

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ แต่มิให้หมายรวมถึงเจ้าของเรือซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือเพื่อประกอบกิจการโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บรรดาบุคคลที่ถูกว่าจ้างให้มีหน้าที่ทำการประจำอยู่ในเรือ แต่ไม่รวมถึงนายเรือ

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือมีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีการรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัว ชื่อสกุล อายุ และที่อยู่ ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (๒) ชื่อเรือที่ลูกจ้างถูกว่าจ้าง
- (๓) กำหนดระยะเวลาการจ้าง
- (๔) ค่าตอบแทนในการทำงาน
- (๕) วันหยุดประจำปี

ข้อ ๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือ เว้นแต่เด็กนั้นอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีและมีการว่าจ้างบิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นอยู่ในเรือด้วย

ข้อ ๕ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วโดยเฉลี่ยในทุกสามสัปดาห์จะต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข้อ ๖ เวลาในการทำงานดังต่อไปนี้ มิให้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

- (๑) งานซึ่งนายเรือเห็นว่า จำเป็นและรีบด่วนสำหรับความปลอดภัยของเรือสินค้าหรือบุคคลในเรือ
- (๒) งานที่นายเรือสั่งให้ทำเพื่อช่วยเหลือเรือหรือบุคคลอื่นซึ่งตกอยู่ในภัยพิบัติ
- (๓) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการระดมพล การผจญเพลิง การใช้เรือช่วยชีวิต และการฝึกกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล

ในกรณีที่มีการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีการชดเชยเวลาพักผ่อนให้แก่คนประจำเรืออย่างเพียงพอ

ข้อ ๗ ในกรณีที่เรือเกิดอุบัติเหตุอัปปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้อันเป็นเหตุให้สัญญาสิ้นสุดลง ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในสัญญาเป็นระยะเวลาสองเดือน นับแต่วันที่เรืออัปปางหรือเสียหาย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างมิได้ใช้ความพยายามในการรักษาเรือหรือสินค้าภายในเรือ

ข้อ ๘ ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เรืออัปปางหรือเสียหายจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้

(๒) ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บระหว่างการเดินทางจนไม่สามารถเดินทางต่อไปได้และแพทย์เห็นสมควรส่งกลับภูมิลำเนา

(๓) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญา

(๔) เมื่อนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม อันมิได้เกิดจากความผิดของลูกจ้างอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกเงินค่าใช้จ่ายในการส่งกลับภูมิลำเนาจากลูกจ้างไว้ล่วงหน้า หรือหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวออกจากค่าจ้างหรือเงินอื่นใดของลูกจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่

พ.ศ.

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ข.

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

คนประจำเรือเดินทะเล

C16 Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921

Convention concerning the Compulsory Medical Examination of Children and Young Persons Employed at Sea (Note: Date of coming into force: 20:11:1922.) Convention:C016

Place: Geneva

Session of the Conference:3

Date of adoption:11:11:1921

Subject classification: Admission to Employment

Subject: Seafarers

Status: Instrument to be revised

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Third Session on 25 October 1921, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the compulsory medical examination of children and young persons employed at sea, which is included in the eighth item of the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts the following Convention, which may be cited as the Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

Article 1

For the purpose of this Convention, the term vessel includes all ships and boats, of any nature whatsoever, engaged in maritime navigation, whether publicly or privately owned; it excludes ships of war.

Article 2

The employment of any child or young person under eighteen years of age on any vessel, other than vessels upon which only members of the same family are employed, shall be conditional on the production of a medical certificate attesting fitness for such work, signed by a doctor who shall be approved by the competent authority.

Article 3

The continued employment at sea of any such child or young person shall be subject to the repetition of such medical examination at intervals of not more than one year, and the production, after each such examination, of a further medical certificate attesting fitness for such work. Should a medical certificate expire in the course of a voyage, it shall remain in force until the end of the said voyage.

Article 4

In urgent cases, the competent authority may allow a young person below the age of eighteen years to embark without having undergone the examination provided for in Articles 2 and 3 of this Convention, always provided that such an examination shall be undergone at the first port at which the vessel calls.

Article 5

The formal ratifications of this Convention, under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation, shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. This Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered by the Director-General.
2. It shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.
3. Thereafter, the Convention shall come into force for any Member at the date on which its ratification has been registered with the International Labour Office.

Article 7

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office

shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of the ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 8

Subject to the provisions of Article 6, each Member which ratifies this Convention agrees to bring the provisions of Articles 1, 2, 3 and 4 into operation not later than 1 January 1924 and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

Article 9

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, possessions and protectorates, in accordance with the provisions of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 10

A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

Article 11

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 12

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

C22 Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926

Convention concerning Seamen's Articles of Agreement (Note: Date of coming into force: 04:04:1928.) Convention: C022

Place: Geneva

Session of the Conference: 9

Date of adoption: 24:06:1926

Subject classification: Admission to Employment

Subject: Seafarers

Status: Instrument to be revised

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninth Session on 7 June 1926, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to seamen's articles of agreement, which is included in the first item of the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and twenty-six the following Convention, which may be cited as the Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

Article 1

1. This Convention shall apply to all sea-going vessels registered in the country of any Member ratifying this Convention and to the owners, masters and seamen of such vessels.

2. It shall not apply to--

- (a) ships of war,
- (b) Government vessels not engaged in trade,
- (c) vessels engaged in the coasting trade,
- (d) pleasure yachts,
- (e) Indian country craft,
- (f) fishing vessels,

(g) vessels of less than 100 tons gross registered tonnage or 300 cubic metres, nor to vessels engaged in the home trade below the tonnage limit prescribed by national law for the special regulation of this trade at the date of the passing of this Convention.

Article 2

For the purpose of this Convention the following expressions have the meanings hereby assigned to them, viz.:

(a) the term vessel includes any ship or boat of any nature whatsoever, whether publicly or privately owned, ordinarily engaged in maritime navigation;

(b) the term seaman includes every person employed or engaged in any capacity on board any vessel and entered on the ship's articles. It excludes masters, pilots, cadets and pupils on training ships and duly indentured apprentices, naval ratings, and other persons in the permanent service of a Government;

(c) the term *master* includes every person having command and charge of a vessel except pilots;

(d) the term home trade vessel means a vessel engaged in trade between a country and the ports of a neighbouring country within geographical limits determined by the national law.

Article 3

1. Articles of agreement shall be signed both by the shipowner or his representative and by the seaman. Reasonable facilities to examine the articles of agreement before they are signed shall be given to the seaman and also to his adviser.

2. The seaman shall sign the agreement under conditions which shall be prescribed by national law in order to ensure adequate supervision by the competent public authority.

3. The foregoing provisions shall be deemed to have been fulfilled if the competent authority certifies that the provisions of the agreement have been laid before it in writing and have been confirmed both by the shipowner or his representative and by the seaman.

4. National law shall make adequate provision to ensure that the seaman has understood the agreement.

5. The agreement shall not contain anything which is contrary to the provisions of national law or of this Convention.

6. National law shall prescribe such further formalities and safeguards in respect of the completion of the agreement as may be considered necessary for the protection of the interests of the shipowner and of the seaman.

Article 4

1. Adequate measures shall be taken in accordance with national law for ensuring that the agreement shall not contain any stipulation by which the parties purport to contract in advance to depart from the ordinary rules as to jurisdiction over the agreement.

2. This Article shall not be interpreted as excluding a reference to arbitration.

Article 5

1. Every seaman shall be given a document containing a record of his employment on board the vessel. The form of the document, the particulars to be recorded and the manner in which such particulars are to be entered in it shall be determined by national law.

2. The document shall not contain any statement as to the quality of the seaman's work or as to his wages.

Article 6

1. The agreement may be made either for a definite period or for a voyage or, if permitted by national law, for an indefinite period.

2. The agreement shall state clearly the respective rights and obligations of each of the parties.

3. It shall in all cases contain the following particulars:

- (1) the surname and other names of the seaman, the date of his birth or his age, and his birthplace;
- (2) the place at which and date on which the agreement was completed;
- (3) the name of the vessel or vessels on board which the seaman undertakes to serve;
- (4) the number of the crew of the vessel, if required by national law;
- (5) the voyage or voyages to be undertaken, if this can be determined at the time of making the agreement;
- (6) the capacity in which the seaman is to be employed;
- (7) if possible, the place and date at which the seaman is required to report on board for service;
- (8) the scale of provisions to be supplied to the seaman, unless some alternative system is provided for by national law;

(9) the amount of his wages;

(10) the termination of the agreement and the conditions thereof, that is to say:

(a) if the agreement has been made for a definite period, the date fixed for its expiry;

(b) if the agreement has been made for a voyage, the port of destination and the time which has to expire after arrival before the seaman shall be discharged;

(c) if the agreement has been made for an indefinite period, the conditions which shall entitle either party to rescind it, as well as the required period of notice for rescission; provided that such period shall not be less for the shipowner than for the seaman;

(11) the annual leave with pay granted to the seaman after one year's service with the same shipping company, if such leave is provided for by national law; (12) any other particulars which national law may require.

Article 7

If national law provides that a list of crew shall be carried on board it shall specify that the agreement shall either be recorded in or annexed to the list of crew.

Article 8

In order that the seaman may satisfy himself as to the nature and extent of his rights and obligations, national law shall lay down the measures to be taken to enable clear information to be obtained on board as to the conditions of employment, either by posting the conditions of the agreement in a place easily accessible from the crew's quarters, or by some other appropriate means.

Article 9

1. An agreement for an indefinite period may be terminated by either party in any port where the vessel loads or unloads, provided that the notice specified in the agreement shall have been given, which shall not be less than twenty-four hours.

2. Notice shall be given in writing; national law shall provide such manner of giving notice as is best calculated to preclude any subsequent dispute between the parties on this point.

3. National law shall determine the exceptional circumstances in which notice even when duly given shall not terminate the agreement.

Article 10

An agreement entered into for a voyage, for a definite period, or for an indefinite period shall be duly terminated by--

(a) mutual consent of the parties;

- (b) death of the seaman;
- (c) loss or total unseaworthiness of the vessel;
- (d) any other cause that may be provided in national law or in this Convention.

Article 11

National law shall determine the circumstances in which the owner or master may immediately discharge a seaman.

Article 12

National law shall also determine the circumstances in which the seaman may demand his immediate discharge.

Article 13

1. If a seaman shows to the satisfaction of the shipowner or his agent that he can obtain command of a vessel or an appointment as mate or engineer or to any other post of a higher grade than he actually holds, or that any other circumstance has arisen since his engagement which renders it essential to his interests that he should be permitted to take his discharge, he may claim his discharge, provided that without increased expense to the shipowner and to the satisfaction of the shipowner or his agent he furnishes a competent and reliable man in his place.
2. In such case, the seaman shall be entitled to his wages up to the time of his leaving his employment.

Article 14

1. Whatever the reason for the termination or rescission of the agreement, an entry shall be made in the document issued to the seaman in accordance with Article 5 and in the list of crew showing that he has been discharged, and such entry shall, at the request of either party, be endorsed by the competent public authority.
2. The seaman shall at all times have the right, in addition to the record mentioned in Article 5, to obtain from the master a separate certificate as to the quality of his work or, failing that, a certificate indicating whether he has fully discharged his obligations under the agreement.

Article 15

National law shall provide the measures to ensure compliance with the terms of the present Convention.

Article 16

The formal ratifications of this Convention, under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation, shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 17

1. This Convention shall come into force at the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered by the Director-General.
2. It shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.
3. Thereafter, the Convention shall come into force for any Member at the date on which its ratification has been registered with the International Labour Office.

Article 18

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 19

Subject to the provisions of Article 17, each Member which ratifies this Convention agrees to bring the provisions of Articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 and 15 into operation not later than 1 January 1928, and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

Article 20

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, possessions and protectorates, in accordance with the provisions of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 21

A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

D
P
U

C55 Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936

Convention concerning the Liability of the Shipowner in Case of Sickness, Injury or Death of Seamen (Note: Date of coming into force: 29:10:1939.)

Convention:C055

Place:Geneva

Session of the Conference:21

Date of adoption:24:10:1936

Subject classification: Social Security

Subject: Seafarers

Status: Instrument to be revised

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twenty-first Session on 6 October 1936, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the liability of the shipowner in case of sickness, injury or death of seamen, which is included in the second item on the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of October of the year one thousand nine hundred and thirty-six the following Convention, which may be cited as the Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936:

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed on board any vessel, other than a ship of war, registered in a territory for which this Convention is in force and ordinarily engaged in maritime navigation.

2. Provided that any Member of the International Labour Organisation may in its national laws or regulations make such exceptions as it deems necessary in respect of--

(a) persons employed on board,

(i) vessels of public authorities when such vessels are not engaged in trade;

(ii) coastwise fishing boats;

(iii) boats of less than twenty-five tons gross tonnage;

(iv) wooden ships of primitive build such as dhows and junks;

(b) persons employed on board by an employer other than the shipowner;

- (c) persons employed solely in ports in repairing, cleaning, loading or unloading vessels;
- (d) members of the shipowner's family;
- (e) pilots.

Article 2

1. The shipowner shall be liable in respect of--

- (a) sickness and injury occurring between the date specified in the articles of agreement for reporting for duty and the termination of the engagement;
- (b) death resulting from such sickness or injury.

2. Provided that national laws or regulations may make exceptions in respect of--

- (a) injury incurred otherwise than in the service of the ship;
- (b) injury or sickness due to the wilful act, default or misbehaviour of the sick, injured or deceased person;
- (c) sickness or infirmity intentionally concealed when the engagement is entered into.

3. National laws or regulations may provide that the shipowner shall not be liable in respect of sickness, or death directly attributable to sickness, if at the time of engagement the person employed refused to be medically examined.

Article 3

For the purpose of this Convention, medical care and maintenance at the expense of the shipowner comprises--

- (a) medical treatment and the supply of proper and sufficient medicines and therapeutical appliances; and
- (b) board and lodging.

Article 4

1. The shipowner shall be liable to defray the expense of medical care and maintenance until the sick or injured person has been cured, or until the sickness or incapacity has been declared of a permanent character.

2. Provided that national laws or regulations may limit the liability of the shipowner to defray the expense of medical care and maintenance to a period which shall not be less than sixteen weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness.

3. Provided also that, if there is in force in the territory in which the vessel is registered a scheme applying to seamen of compulsory sickness insurance, compulsory accident insurance or workmen's compensation for accidents, national laws or regulations may provide--

(a) that a shipowner shall cease to be liable in respect of a sick or injured person from the time at which that person becomes entitled to medical benefits under the insurance or compensation scheme;

(b) that the shipowner shall cease to be liable from the time prescribed by law for the grant of medical benefits under the insurance or compensation scheme to the beneficiaries of such schemes, even when the sick or injured person is not covered by the scheme in question, unless he is excluded from the scheme by reason of any restriction which affects particularly foreign workers or workers not resident in the territory in which the vessel is registered.

Article 5

1. Where the sickness or injury results in incapacity for work the shipowner shall be liable--

(a) to pay full wages as long as the sick or injured person remains on board;

(b) if the sick or injured person has dependants, to pay wages in whole or in part as prescribed by national laws or regulations from the time when he is landed until he has been cured or the sickness or incapacity has been declared of a permanent character.

2. Provided that national laws or regulations may limit the liability of the shipowner to pay wages in whole or in part in respect of a person no longer on board to a period which shall not be less than sixteen weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness.

3. Provided also that, if there is in force in the territory in which the vessel is registered a scheme applying to seamen of compulsory sickness insurance, compulsory accident insurance or workmen's compensation for accidents, national laws or regulations may provide--

(a) that a shipowner shall cease to be liable in respect of a sick or injured person from the time at which that person becomes entitled to cash benefits under the insurance or compensation scheme;

(b) that the shipowner shall cease to be liable from the time prescribed by law for the grant of cash benefits under the insurance or compensation scheme to the beneficiaries of such schemes, even when the sick or injured person is not covered by the scheme in question, unless he is excluded from the scheme by reason of any restriction which affects particularly foreign workers or workers not resident in the territory in which the vessel is registered.

Article 6

1. The shipowner shall be liable to defray the expense of repatriating every sick or injured person who is landed during the voyage in consequence of sickness or injury.

2. The port to which the sick or injured person is to be returned shall be--

- (a) the port at which he was engaged; or
- (b) the port at which the voyage commenced; or
- (c) a port in his own country or the country to which he belongs; or
- (d) another port agreed upon by him and the master or shipowner, with the approval of the competent authority.

3. The expense of repatriation shall include all charges for the transportation, accommodation and food of the sick or injured person during the journey and his maintenance up to the time fixed for his departure.

4. If the sick or injured person is capable of work, the shipowner may discharge his liability to repatriate him by providing him with suitable employment on board a vessel proceeding to one of the destinations mentioned in paragraph 2 of this Article.

Article 7

1. The shipowner shall be liable to defray burial expenses in case of death occurring on board, or in case of death occurring on shore if at the time of his death the deceased person was entitled to medical care and maintenance at the shipowner's expense.

2. National laws or regulations may provide that burial expenses paid by the shipowner shall be reimbursed by an insurance institution in cases in which funeral benefit is payable in respect of the deceased person under laws or regulations relating to social insurance or workmen's compensation.

Article 8

National laws or regulations shall require the shipowner or his representative to take measures for safeguarding property left on board by sick, injured or deceased persons to whom this Convention applies.

Article 9

National laws or regulations shall make provision for securing the rapid and inexpensive settlement of disputes concerning the liability of the shipowner under this Convention.

Article 10

The shipowner may be exempted from liability under Articles 4, 6 and 7 of this Convention in so far as such liability is assumed by the public authorities.

Article 11

This Convention and national laws or regulations relating to benefits under this Convention shall be so interpreted and enforced as to ensure equality of treatment to all seamen irrespective of nationality, domicile or race.

Article 12

Nothing in this Convention shall affect any law, award, custom or agreement between shipowners and seamen which ensures more favourable conditions than those provided by this Convention.

Article 13

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall append to its ratification a declaration stating--

- a) the territories in respect of which it undertakes to apply the provisions of the Convention without modification;
- b) the territories in respect of which it undertakes to apply the provisions of the Convention subject to modifications, together with details of the said modifications;
- c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
- d) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 16

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

D
P
U

C58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936

Convention Fixing the Minimum Age for the Admission of Children to Employment at Sea
(Revised 1936) (Note: Date of coming into force: 11:04:1939.)

Convention: C058

Place: Geneva

Session of the Conference: 22

Date of adoption: 24:10:1936

Subject classification: Admission to Employment

Subject: Seafarers Status: Other instrument

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twenty-second Session on 22 October 1936, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the Convention fixing the minimum age for admission of children to employment at sea adopted by the Conference at its Second Session, the question forming the agenda of the present Session, and

Considering that these proposals must take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of October of the year one thousand nine hundred and thirty-six the following Convention, which may be cited as the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936:

Article 1

For the purpose of this Convention, the term *vessel* includes all ships and boats, of any nature whatsoever, engaged in maritime navigation, whether publicly or privately owned; it excludes ships of war.

Article 2

1. Children under the age of fifteen years shall not be employed or work on vessels, other than vessels upon which only members of the same family are employed.
2. Provided that national laws or regulations may provide for the issue in respect of children of not less than fourteen years of age of certificates permitting them to be employed in cases in which an educational or other appropriate authority designated by such laws or regulations is satisfied, after having due regard to the health and physical condition of the child and to the prospective as well as to the immediate benefit to the child of the employment proposed, that such employment will be beneficial to the child.

Article 3

The provisions of Article 2 shall not apply to work done by children on school-ships or training-ships, provided that such work is approved and supervised by public authority.

Article 4

In order to facilitate the enforcement of the provisions of this Convention, every shipmaster shall be required to keep a register of all persons under the age of sixteen years employed on board his vessel, or a list of them in the articles of agreement, and of the dates of their births.

Article 5

This Convention shall not come into force until after the adoption by the International Labour Conference of a Convention revising the Convention fixing the minimum age for admission of children to industrial employment, 1919, and a Convention revising the Convention concerning the age for admission of children to non-industrial employment, 1932.

Article 6

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 7

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. Subject to the provisions of Article 5 above it shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 8

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 11

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 12

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

Cross references

Revised: C007 This Convention revises the Minimum Age (Sea) Convention, 1920

Conventions: C005 Minimum Age (Industry) Convention, 1919

Conventions: C033 Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932

Revised: C138 The Convention was revised in 1973 by Convention No. 138

C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958

Convention concerning Wages, Hours of Work on Board Ship and Manning (Revised 1958) (Note: This Convention has not yet come into force.)

Convention: C109

Place: Geneva

Session of the Conference: 41

Date of adoption: 14:05:1958

Subject classification: Conditions of Work

Subject: Seafarers

Status: Outdated instrument

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-first Session on 29 April 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the general revision of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949, which is the second item on the agenda of the session, and Considering that these proposals must take the form of an international Convention,

adopts this fourteenth day of May of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958:

PART I. GENERAL PROVISIONS**Article 1**

Nothing in this Convention shall be deemed to prejudice any provision concerning wages, hours of work on board ship, or manning, by law, award, custom or agreement between shipowners and seafarers, which ensures the seafarers conditions more favourable than those provided for by this Convention.

Article 2

1. This Convention applies to every vessel, whether publicly or privately owned, which is--

- (a) mechanically propelled;
- (b) registered in a territory for which the Convention is in force;
- (c) engaged in the transport of cargo or passengers for the purpose of trade; and

(d) engaged in a voyage by sea.

2. This Convention does not apply to--

- (a) vessels of less than 500 gross register tons;
- (b) wooden vessels of primitive build such as dhows and junks;
- (c) vessels engaged in fishing or in operations directly connected therewith;
- (d) estuarial craft.

Article 3

This Convention applies to every person who is engaged in any capacity on board a vessel except--

- (a) a master;
- (b) a pilot not a member of the crew;
- (c) a doctor;
- (d) nursing staff engaged exclusively on nursing duties and hospital staff;
- (e) a chaplain;
- (f) persons engaged exclusively on educational duties;
- (g) a musician;
- (h) persons whose duties are connected solely with the cargo on board;
- (i) persons working exclusively on their own account or remunerated exclusively by a share of profits or earnings;
- (j) persons not remunerated for their services or remunerated only by a nominal salary or wage;
- (k) persons, excluding those in the service of a wireless telegraphy company, who are employed on board by an employer other than the shipowner;
- (l) travelling dockers (longshoremen) not members of the crew;
- (m) persons employed in whale-catching, floating factory or transport vessels or otherwise for the purpose of whaling or similar operations under conditions regulated by legislation or by the provisions of a special collective whaling or similar agreement determining hours of work and other conditions of service concluded by an organisation of seafarers;
- (n) persons who are not members of the crew (whether working on or off articles) but are employed while the vessel is in port on repairing, cleaning, loading or unloading the vessel or similar work or on port relief, maintenance, watch or caretaking duties.

Article 4

In this Convention--

(a) the term officer means a person other than a master who is described in the ship's articles as an officer or who is serving in a capacity which by law, collective agreement or custom is recognised as that of an officer;

(b) the term rating means a member of the crew other than a master or officer and includes a certificated seaman;

(c) the term able seaman means any person who by national laws or regulations, or in the absence of such laws or regulations by collective agreement, is deemed to be competent to perform any duty which may be required of a rating serving in the deck department other than the duties of a leading or specialist rating;

(d) the term basic pay or wages means the remuneration of an officer or rating in cash exclusive of the cost of food, overtime, premiums or any other allowances either in cash or in kind.

Article 5

Each Member ratifying this Convention may, by a declaration appended to its ratification, exclude from its ratification Part II of the Convention.

2. Subject to the terms of any such declaration, the provisions of Part II of the Convention shall have the same effect as the other provisions of the Convention.

3. Any Member which makes such a declaration shall also supply information showing the basic pay or wages for a calendar month of service of an able seaman employed in a vessel to which the Convention applies.

4. Any Member which makes such a declaration may subsequently, by a new declaration, notify the Director-General that it accepts Part II; as from the date of the registration of such notification by the Director-General the provisions of Part II shall be applicable to the Member in question.

5. While a declaration made under paragraph 1 of this Article remains in force in respect of Part II, the Member may declare its willingness to accept Part II as having the force of a Recommendation.

PART II. WAGES

Article 6

1. The basic pay or wages for a calendar month of service of an able seaman employed in a vessel to which this Convention applies shall not be less than sixteen pounds in currency of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland or sixty-four dollars in currency of the United States of America or the equivalent thereof in other currency.

2. In respect of any change in the par value of the pound or the dollar notified to the International Monetary Fund since 29 June 1946, or in the event of any further such change being notified subsequent to the adoption of this Convention--

(a) the minimum basic wage prescribed in paragraph 1 of this Article in terms of the currency in respect of which such notification has been made shall be adjusted so as to maintain equivalence with the other currency;

(b) the adjustment shall be notified by the Director-General of the International Labour Office to the Members of the International Labour Organisation; and

(c) the minimum basic wage so adjusted shall be binding upon Members which have ratified the Convention in the same manner as the wage prescribed in paragraph 1 of this Article, and shall take effect for each such Member not later than the beginning of the second calendar month following that in which the Director-General communicates the change to Members.

Article 7

1. In the case of ships in which are employed such groups of ratings as necessitate the employment of larger groups of ratings than would otherwise be employed the minimum basic pay or wages of an able seaman shall be an amount fixed as the adjusted equivalent of the minimum basic pay or wages stipulated in the preceding Article.

2. The adjusted equivalent shall be fixed in accordance with the principle of equal pay for equal work and due allowance shall be made for--

(a) the extra number of ratings of such groups who are employed; and

(b) any increase or decrease in cost to the shipowner consequent on the employment of such groups of ratings.

3. The adjusted equivalent shall be determined by collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned or, failing such agreement and subject to both countries

concerned having ratified the Convention, by the competent authority of the territory of the group of seafarers concerned.

Article 8

If meals are not provided free of charge, the minimum basic pay or wages shall be increased by an amount to be determined by collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned or, failing such agreement, by the competent authority.

Article 9

1. The rate to be used for determining the equivalent in other currency of the minimum basic pay or wages prescribed in Article 6 shall be the ratio between the par value of that currency and the par value of the pound of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland or of the dollar of the United States of America.

2. In the case of the currency of a Member of the International Labour Organisation which is a Member of the International Monetary Fund, the par value shall be that currently in effect under the Articles of Agreement of the International Monetary Fund.

3. In the case of the currency of a Member of the International Labour Organisation which is not a Member of the International Monetary Fund, the par value shall be the official rate of exchange, in terms of gold or of the dollar of the United States of America of the weight and fineness in effect on 1 July 1944, currently in effect for payments and transfers for current international transactions.

4. In the case of any currency which cannot be dealt with under the provisions of either of the two preceding paragraphs--

(a) the rate to be adopted for the purpose of this Article shall be determined by the Member of the International Labour Organisation concerned;

(b) the Member concerned shall notify its decision to the Director-General of the International Labour Office, who shall forthwith inform the other Members which have ratified this Convention;

(c) within a period of six months from the date on which the information is communicated by the Director-General, any other Member which has ratified the Convention may inform the Director-General of the International Labour Office that it objects to the decision, and the Director-General shall thereupon inform the Member concerned and the other Members which have ratified the Convention and shall report the matter to the Committee provided for in Article 22;

(d) the foregoing provisions shall apply in the event of any change in the decision of the Member concerned.

5. A change in basic pay or wages as a result of a change in the rate for determining the equivalent in other currency shall take effect not later than the beginning of the second calendar month following that in which the change in the relative par values of the currencies concerned becomes effective.

Article 10

Each Member shall take the necessary measures--

(a) to ensure, by way of a system of supervision and sanctions, that remuneration is paid at not less than the rate required by this Convention; and

(b) to ensure that any person who has been paid at a rate less than that required by this Convention is enabled to recover, by an inexpensive and expeditious judicial or other procedure, the amount by which he has been underpaid.

PART III. HOURS OF WORK ON BOARD SHIP

Article 11

This Part of this Convention does not apply to--

(a) a chief officer or chief engineer;

(b) a purser;

(c) any other officer in charge of a department who does not keep watch;

(d) a person employed in the clerical or catering department of a vessel who is--

(i) serving in a superior grade as defined by a collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned; or

(ii) working chiefly on his own account; or

(iii) remunerated solely on a commission basis or chiefly by a share of profits or earnings.

Article 12

In this Part of this Convention--

(a) the term near trade ship means a vessel exclusively engaged in voyages upon which it does not proceed farther from the country from which it trades than the near-by ports of neighbouring countries within geographical limits which--

(i) are clearly specified by national laws, regulations or by collective agreement between organisations of shipowners and seafarers;

- (ii) are uniform in respect of the application of all the provisions of this Part of the Convention;
 - (iii) have been notified by the Member when registering its ratification by a declaration annexed thereto; and
 - (iv) have been fixed after consultation with the other Members concerned;
- (b) the term distant trade ship means a vessel other than a near trade ship;
- (c) the term passenger ship means a vessel licensed to carry more than twelve passengers;
- (d) the term hours of work means time during which a person is required by the orders of a superior to do work on account of the vessel or the owner.

Article 13

1. This Article applies to officers and ratings employed in the deck, engine-room and radio departments of near trade ships.
2. The normal hours of work of an officer or rating shall not exceed--
 - (a) when the vessel is at sea, twenty-four hours in any period of two consecutive days;
 - (b) when the vessel is in port--
 - (i) on the weekly day of rest, such time not exceeding two hours as is necessary for ordinary routine and sanitary duties;
 - (ii) on other days, eight hours except where a collective agreement provides for less on any day;
 - (c) one hundred and twelve hours in a period of two consecutive weeks.
3. Time worked in excess of the limits prescribed in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 2 shall be regarded as overtime for which the officer or rating concerned shall be entitled to compensation in accordance with the provisions of Article 18 of this Convention.
4. When the total number of hours worked in a period of two consecutive weeks, excluding hours regarded as overtime, exceeds one hundred and twelve, the officer or rating concerned shall be compensated by time off in port or otherwise as may be determined by collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned.
5. National laws or regulations or collective agreements shall determine when a ship is to be regarded as being at sea and when it is to be regarded as being in port for the purposes of this Article.

Article 14

1. This Article applies to officers and ratings employed in the deck, engine room and radio departments of distant trade ships.
2. When the vessel is at sea and on days of sailing and arrival, the normal hours of work of an officer or rating shall not exceed eight hours in any one day.
3. When the vessel is in port, the normal hours of work of an officer or rating shall not exceed--
 - (a) on the weekly day of rest, such time not exceeding two hours as is necessary for ordinary routine and sanitary duties;
 - (b) on other days, eight hours except where a collective agreement provides for less on any day.
4. Time worked in excess of the daily limits prescribed in the preceding paragraphs shall be regarded as overtime for which the officer or rating shall be entitled to compensation in accordance with the provisions of Article 18 of this Convention.
5. When the total number of hours worked in a period of one week, excluding hours regarded as overtime, exceeds forty-eight, the officer or rating shall be compensated by time off in port or otherwise as may be determined by collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned.
6. National laws or regulations or collective agreements shall determine when a ship is to be regarded as being at sea and when it is to be regarded as being in port for the purposes of this Article.

Article 15

1. This Article applies to persons employed in the catering department of a vessel.
2. In the case of a passenger ship, normal hours of work shall not exceed--
 - (a) when the vessel is at sea and on days of sailing and arrival, ten hours in any consecutive period of fourteen hours;
 - (b) when the vessel is in port--
 - (i) when passengers are on board, ten hours in any period of fourteen hours;
 - (ii) in other cases--

on the day preceding the weekly day of rest, five hours;

on the weekly day of rest, five hours for persons engaged in messing duties and such time not exceeding two hours as is necessary for ordinary routine and sanitary duties in the case of other persons;

on any other day, eight hours.

3. In the case of a vessel not a passenger ship, normal hours of work shall not exceed--

(a) when the vessel is at sea and on days of sailing and arrival, nine hours in any period of thirteen hours;

(b) when the vessel is in port--

on the weekly day of rest, five hours;

on the day preceding the weekly day of rest, six hours;

on any other days, eight hours in any period of twelve hours.

4. When the total number of hours worked in a period of two consecutive weeks exceeds one hundred and twelve the person concerned shall be compensated by time off in port or otherwise as may be determined by collective agreement between the organisations of shipowners and seafarers concerned.

5. National laws or regulations or collective agreements between the organisations of shipowners and seafarers concerned may make special arrangements for the regulation of the hours of work of night watchmen.

Article 16

1. This Article applies to officers and ratings employed in near and distant trade ships.

2. Time off in port should be the subject of negotiations between the organisations of shipowners and seafarers concerned on the basis that officers and ratings should receive the maximum time off in port that is practicable and that such time off should not count as leave.

Article 17

1. The competent authority may exempt from the application of this Part of this Convention officers not already excluded therefrom by virtue of Article 11, subject to the following conditions:

(a) the officers must be entitled in virtue of a collective agreement to conditions of employment which the competent authority certifies constitute full compensation for the non-application of this Part of the Convention;

(b) the collective agreement must have been originally concluded before 30 June 1946 and the agreement or a renewal thereof must be still in force.

2. A Member having recourse to the provisions of paragraph 1 shall supply to the Director-General of the International Labour Office full particulars of any such collective agreement and the Director-General shall lay a summary of the information received by him before the Committee referred to in Article 22.

3. The said Committee shall consider whether the collective agreements reported to it provide for conditions of employment which constitute full compensation for the non-application of this Part of this Convention. Each Member ratifying the Convention undertakes to give consideration to any observations or suggestions made by the Committee concerning such agreements and further undertakes to bring any such observations or suggestions to the notice of the organisations of shipowners and officers who are parties to such agreements.

Article 18

1. The rate or rates of compensation for overtime shall be prescribed by national laws or regulations or be fixed by collective agreement, but in no case shall the hourly rate of payment for overtime be less than one-and-a-quarter times the basic pay or wages per hour.

2. Collective agreements may provide for compensation by equivalent time off duty and off the vessel in lieu of cash payment or for any other method of compensation.

Article 19

1. The consistent working of overtime shall be avoided whenever possible.

2. Time spent in the following work shall not be included in normal hours of work or be regarded as overtime for the purpose of this Part of this Convention:

(a) work that the master deems to be necessary and urgent for the safety of the vessel, cargo or persons on board;

(b) work required by the master for the purpose of giving assistance to other vessels or persons in distress;

(c) musters, fire, lifeboat and similar drills of the kind prescribed by the International Convention for the Safety of Life at Sea for the time being in force;

(d) extra work for the purposes of customs or quarantine or other health formalities;

(e) normal and necessary work by officers for the determination of the position of the ship and for making meteorological observations;

(f) extra time required for the normal relieving of watches.

3. Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right and duty of the master of a vessel to require, or the duty of an officer or rating to perform, any work deemed by the master to be necessary for the safe and efficient operation of the vessel.

Article 20

1. No person under the age of sixteen years shall work at night.

2. For the purpose of this Article, *night* means a period of at least nine consecutive hours between times before and after midnight to be prescribed by national laws or regulations or collective agreements.

PART IV. MANNING

Article 21

1. Every vessel to which this Convention applies shall be sufficiently and efficiently manned for the purposes of--

(a) ensuring the safety of life at sea;

(b) giving effect to the provisions of Part III of this Convention; and

(c) preventing excessive strain upon the crew and avoiding or minimising as far as practicable the working of overtime.

2. Each Member undertakes to maintain, or to satisfy itself that there is maintained, efficient machinery for the investigation and settlement of any complaint or dispute concerning the manning of a vessel.

3. Representatives of the organisations of shipowners and seafarers shall participate, with or without other persons or authorities, in the operation of such machinery.

PART V. APPLICATION OF THE CONVENTION

Article 22

1. Effect may be given to this Convention by (a) laws or regulations; (b) collective agreements between shipowners and seafarers (except as regards paragraph 2 of Article 21); or (c) a combination of laws or regulations and collective agreements between shipowners and seafarers.

Except as may be otherwise provided herein, the provisions of this Convention shall be made applicable to every vessel registered in the territory of the ratifying Member and to every person engaged on any such vessel.

2. Where effect has been given to any provision of this Convention by a collective agreement in pursuance of paragraph 1 of this Article, then notwithstanding anything contained in Article 10 of this Convention the Member shall not be required to take any measures in pursuance of Article 10 of this Convention in respect of the provisions of the Convention to which effect has been so given by collective agreement.

3. Each Member ratifying this Convention shall supply to the Director-General of the International Labour Office information on the measures by which the Convention is applied, including particulars of any collective agreements in force which give effect to any of its provisions.

4. Each Member ratifying this Convention undertakes to take part, by means of a tripartite delegation, in any Committee representative of governments and shipowners' and seafarers' organisations, and including, in an advisory capacity, representatives of the Joint Maritime Commission of the International Labour Office, which may be set up for the purpose of examining the measures taken to give effect to the Convention.

5. The Director-General shall lay before the said Committee a summary of the information received by him under paragraph 3 above.

6. The Committee shall consider whether the collective agreements reported to it give full effect to the provisions of the Convention. Each Member ratifying the Convention undertakes to give consideration to any observations or suggestions concerning the application of the Convention made by the Committee, and further undertakes to bring to the notice of the organisations of shipowners and of seafarers who are parties to any of the collective agreements mentioned in paragraph 1 any observations or suggestions of the aforesaid Committee concerning the degree to which such agreements give effect to the provisions of the Convention.

Article 23

1. Each Member which ratifies this Convention shall be responsible for the application of its provisions to vessels registered in its territory and shall, except where effect is given to the Convention by collective agreements, maintain in force laws or regulations which--

(a) determine the respective responsibilities of the shipowner and the master for ensuring compliance therewith;

(b) prescribe adequate penalties for any violation thereof;

- (c) provide for adequate public supervision of compliance with Part IV of the Convention;
 - (d) require the keeping of the records of hours worked necessary for the purposes of Part III of the Convention and of the compensation granted in respect of overtime and of excess hours of work;
 - (e) ensure to seafarers the same remedies for recovering payments due to them in respect of compensation for overtime and for excess hours of work as they have for recovering other arrears of pay.
2. The organisations of shipowners and seafarers concerned shall, so far as is reasonable and practicable, be consulted in the framing of all laws or regulations for giving effect to the provisions of this Convention.

Article 24

For the purpose of giving mutual assistance in the enforcement of this Convention, every Member which ratifies the Convention undertakes to require the competent authority in every port in its territory to inform the consular or other appropriate authority of any other such Member of any case in which it comes to the notice of such authority that the requirements of the Convention are not being complied with in a vessel registered in the territory of that other Member.

PART VI. FINAL PROVISIONS

Article 25

1. This Convention revises the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Conventions, 1946 and 1949.
2. For the purpose of Article 28 of the Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936, this Convention shall also be regarded as a Convention revising that Convention.

Article 26

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 27

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall first come into force six months after the date at which the following conditions have been fulfilled:

(a) the ratifications of nine of the following Members have been registered: Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, China, Denmark, Finland, France, Federal Republic of Germany, Greece, India, Ireland, Italy, Japan, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Spain, Sweden, Turkey, Union of Soviet Socialist Republics, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America, Yugoslavia;

(b) at least five of the Members whose ratifications have been registered have at the date of registration each not less than 1 million gross register tons of shipping;

(c) the aggregate tonnage of shipping possessed at the time of registration by the Members whose ratifications have been registered is not less than 15 million gross register tons.

3. The provisions of the preceding paragraph are included for the purpose of facilitating and encouraging early ratification of the Convention by member States.

4. After the Convention has first come into force, it shall come into force for any Member six months after the date on which its ratification has been registered.

Article 28

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of five years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another period of five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 29

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all the Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the last of the ratifications required to bring the Convention into force, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 30

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 31

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 32

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 28 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 33

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Revised: C093 This Convention revises the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949

Revised: C076 This Convention revises the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946

Conventions: C057 Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936

Revised: C057 This Convention revises the Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936

C146 Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976

Convention concerning Annual Leave with Pay for Seafarers (Note: Date of coming into force: 13:06:1979.)

Convention: C146

Place: Geneva

Session of the Conference: 62

Date of adoption: 29:10:1976

Subject classification: Conditions of Work

Subject: Seafarers

Status: Up-to-date instrument subject to a request for information

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to revision of the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91), in the light of, but not necessarily restricted to, the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), which is the second item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage-fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all persons who are employed as seafarers.
2. For the purpose of this Convention, the term seafarer means a person who is employed in any capacity on board a sea-going ship registered in a territory for which the Convention is in force, other than--
 - (a) a ship of war;

(b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or similar pursuits.

3. National laws or regulations shall determine, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, which ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

4. Each Member which ratifies this Convention may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, extend its application, with the modifications rendered necessary by the conditions of the industry, to the persons excluded from the definition of seafarers by paragraph 2, subparagraph (b), of this Article, or to certain categories thereof.

5. Each Member which extends the application of this Convention in pursuance of paragraph 4 of this Article at the time of ratifying it shall specify in a declaration appended to its ratification the categories to which the application is extended and the modifications, if any, rendered necessary.

6. Each Member which has ratified this Convention may further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to categories beyond those, if any, specified at the time of ratification.

7. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of shipowners and seafarers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of persons employed on board sea-going ships.

8. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 3 and 7 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

1. Every seafarer to whom this Convention applies shall be entitled to annual leave with pay of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the annual leave in a declaration appended to its ratification.

3. The leave shall in no case be less than 30 calendar days for one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies annual leave longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A seafarer whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to annual leave with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression year in this Convention shall mean the calendar year or any other period of the same length.

Article 5

1. The manner in which the length of service is calculated for the purpose of leave entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, service off articles shall be counted as part of the period of service.

3. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work to attend an approved maritime vocational training course or for such reasons beyond the control of the seafarer concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

The following shall not be counted as part of the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention:

(a) public and customary holidays recognised as such in the country of the flag, whether or not they fall during the annual leave with pay;

(b) periods of incapacity for work resulting from illness, injury or maternity, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country;

(c) temporary shore leave granted to a seafarer while on articles;

(d) compensatory leave of any kind, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

Article 7

1. Every seafarer taking the annual leave envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that leave at least his normal remuneration (including the cash equivalent of any part of

that remuneration which is paid in kind), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the seafarer concerned in advance of the leave, unless otherwise provided by national laws or regulations or in an agreement applicable to him and the employer.

3. A seafarer who leaves or is discharged from the service of his employer before he has taken annual leave due to him shall receive in respect of such leave due to him the remuneration provided for in paragraph 1 of this Article.

Article 8

1. The division of the annual leave with pay into parts, or the accumulation of such annual leave due in respect of one year together with a subsequent period of leave, may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Subject to paragraph 1 of this Article and unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the seafarer concerned, the annual leave with pay prescribed by this Convention shall consist of an uninterrupted period.

Article 9

In exceptional cases, provision may be made by the competent authority or through the appropriate machinery in each country for the substitution for annual leave due in virtue of this Convention of a cash payment at least equivalent to the remuneration provided for in Article 7.

Article 10

1. The time at which the leave is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation and, as far as possible, in agreement with the seafarer concerned or his representatives.

2. No seafarer shall be required without his consent to take annual leave due to him at a place other than that where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, except under the provisions of a collective agreement or of national laws or regulations.

3. If a seafarer is required to take his annual leave from a place other than that permitted by paragraph 2 of this Article, he shall be entitled to free transportation to the place where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home, and subsistence and other costs directly

involved in his return there shall be for the account of the employer; the travel time involved shall not be deducted from the annual leave with pay due to the seafarer.

Article 11

Any agreement to relinquish the right to the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, or--except as provided, exceptionally, in pursuance of Article 9 of this Convention--to forgo such leave, shall be null and void.

Article 12

A seafarer taking annual leave shall be recalled only in cases of extreme emergency, with due notice.

Article 13

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning annual leave with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 14

This Convention revises the Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949.

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-

General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Revised: C091 This Convention revises the Paid Conventions (Seafarers) Convention (Revised), 1949

Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation

C166 Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987

Convention concerning the Repatriation of Seafarers (Revised) (Note: Date of coming into force: 03:07:1991.)

Convention:C166

Place:Geneva

Session of the Conference:74

Date of adoption:09:10:1987

Subject classification: Conditions of Work

Subject: Seafarers

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met at its Seventy-fourth Session on 24 September 1987, and

Noting that since the adoption of the Repatriation of Seamen Convention, 1926, and of the Repatriation (Ship Masters and Apprentices) Recommendation, 1926, developments in the shipping industry have made it necessary to revise the Convention to incorporate appropriate elements of the Recommendation, and

Noting further that considerable progress has been made through national legislation and practice in providing for the repatriation of seafarers in various matters not covered by the Repatriation of Seamen Convention, 1926, and

Considering that further action by means of a new international instrument as regards certain additional aspects of the repatriation of seafarers would accordingly be desirable taking into account the widespread growth in employment of non-national seafarers in the shipping industry, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the Revision of the Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23), and of the Repatriation (Ship Masters and Apprentices) Recommendation, 1926 (No. 27), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this ninth day of October of the year one thousand nine hundred and eighty-seven the following Convention which may be cited as the Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987.

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to every seagoing ship whether publicly or privately owned which is registered in the territory of any Member for which the Convention is in force and which is ordinarily engaged in commercial maritime navigation and to the owners and seafarers of such ships.

2. To the extent it deems practicable, after consultation with the representative organisations of fishing vessel owners and fishermen, the competent authority shall apply the provisions of this Convention to commercial maritime fishing.

3. In the event of doubt as to whether or not any ships are to be regarded as engaged in commercial maritime navigation or commercial maritime fishing for the purpose of this Convention, the question shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of shipowners, seafarers and fishermen concerned.

4. For the purpose of this Convention the term *seafarer* means any person who is employed in any capacity on board a seagoing ship to which this Convention applies.

PART II. ENTITLEMENTS

Article 2

1. A seafarer shall be entitled to repatriation in the following circumstances:

(a) if an engagement for a specific period or for a specific voyage expires abroad;

(b) upon the expiry of the period of notice given in accordance with the provisions of the articles of agreement or the seafarer's contract of employment;

(c) in the event of illness or injury or other medical condition which requires his or her repatriation when found medically fit to travel;

(d) in the event of shipwreck;

(e) in the event of the shipowner not being able to continue to fulfil his or her legal or contractual obligations as an employer of the seafarer by reason of bankruptcy, sale of ship, change of ship's registration or any other similar reason;

(f) in the event of a ship being bound for a war zone, as defined by national laws or regulations or collective agreements, to which the seafarer does not consent to go;

(g) in the event of termination or interruption of employment in accordance with an industrial award or collective agreement, or termination of employment for any other similar reason.

2. National laws or regulations or collective agreements shall prescribe the maximum duration of service periods on board following which a seafarer is entitled to repatriation; such periods shall be less than 12 months. In determining the maximum periods, account shall be taken of factors affecting the seafarers' working environment. Each Member shall seek, wherever possible, to reduce these periods in the light of technological changes and developments and may be guided by any recommendations made on the matter by the Joint Maritime Commission.

PART III. DESTINATION

Article 3

1. Each Member for which this Convention is in force shall prescribe by national laws or regulations the destinations to which seafarers may be repatriated.

2. The destinations so prescribed shall include the place at which the seafarer agreed to enter into the engagement, the place stipulated by collective agreement, the seafarer's country of residence or such other place as may be mutually agreed at the time of engagement. The seafarer shall have the right to choose from among the prescribed destinations the place to which he or she is to be repatriated.

PART IV. ARRANGEMENTS FOR REPATRIATION

Article 4

1. It shall be the responsibility of the shipowner to arrange for repatriation by appropriate and expeditious means. The normal mode of transport shall be by air.

2. The cost of repatriation shall be borne by the shipowner.

3. Where repatriation has taken place as a result of a seafarer being found, in accordance with national laws or regulations or collective agreements, to be in serious default of his or her employment obligations, nothing in this Convention shall prejudice the right of recovery from the seafarer of repatriation costs or part thereof in accordance with national laws or regulations or collective agreements.

4. The cost to be borne by the shipowner shall include:

(a) passage to the destination selected for repatriation in accordance with Article 3 above;

(b) accommodation and food from the moment the seafarer leaves the ship until he or she reaches the repatriation destination;

(c) pay and allowances from the moment he or she leaves the ship until he or she reaches the repatriation destination, if provided for by national laws or regulations or collective agreements;

(d) transportation of 30 kg of the seafarer's personal luggage to the repatriation destination;

(e) medical treatment when necessary until the seafarer is medically fit to travel to the repatriation destination.

5. The shipowner shall not require the seafarer to make an advance payment towards the cost of repatriation at the beginning of his or her employment, nor shall the shipowner recover the cost of repatriation from the seafarer's wages or other entitlements except as provided for in paragraph 3 above.

6. National laws or regulations shall not prejudice any right of the shipowner to recover the cost of repatriation of seafarers not employed by the shipowner from their employer.

Article 5

If a shipowner fails to make arrangements for or to meet the cost of repatriation of a seafarer who is entitled to be repatriated-

(a) the competent authority of the Member in whose territory the ship is registered shall arrange for and meet the cost of the repatriation of the seafarer concerned; if it fails to do so, the State from which the seafarer is to be repatriated or the State of which he or she is a national may arrange for his or her repatriation and recover the cost from the Member in whose territory the ship is registered;

(b) costs incurred in repatriating the seafarer shall be recoverable from the shipowner by the Member in whose territory the ship is registered;

(c) the expenses of repatriation shall in no case be a charge upon the seafarer, except as provided for in paragraph 3 of Article 4 above.

PART V. OTHER ARRANGEMENTS

Article 6

Seafarers who are to be repatriated shall be able to obtain their passport and other identity documents for the purpose of repatriation.

Article 7

Time spent awaiting repatriation and repatriation travel time shall not be deducted from paid leave accrued to the seafarer.

Article 8

A seafarer shall be deemed to have been duly repatriated when he or she is landed at a destination prescribed pursuant to Article 3 above, or when the seafarer does not claim his or her entitlement to repatriation within a reasonable period of time to be defined by national laws or regulations or collective agreements.

Article 9

The provisions of this Convention in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements or in such other manner as may be appropriate under national conditions shall be given effect by national laws or regulations.

Article 10

Each Member shall facilitate the repatriation of seafarers serving on ships which call at its ports or pass through its territorial or internal waters, as well as their replacement on board.

Article 11

The competent authority of each Member shall ensure by means of adequate supervision that the owners of ships registered in its territory comply with the provisions of the Convention, and shall provide relevant information to the International Labour Office.

Article 12

The text of this Convention shall be available in an appropriate language to the crew members of every ship which is registered in the territory of any Member for which it is in force.

PART VI. FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Repatriation of Seamen Convention, 1926.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General of the International Labour Office shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides-

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Revised: C023 This Convention revises the Repatriation of Seamen Convention, 1926

Recommendations: R027 Repatriation (Ship Masters and Apprentices) Recommendation, 1926

Conventions: C023 Repatriation of Seamen Convention, 1926

C180 Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996

Convention concerning Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships (Note: Date of coming into force: 08:08:2002)

Convention:C180

Place:Geneva

Session of the Conference:84

Date of adoption:22:10:1996

Subject classification: Seafarers

Subject: Seafarers

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and,

Noting the provisions of the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 and the Protocol of 1996 thereto; and the Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, and

Recalling the relevant provisions of the following instruments of the International Maritime Organization: International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, as amended, the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995, Assembly resolution A 481 (XII) (1981) on Principles of Safe Manning, Assembly resolution A 741 (18) (1993) on the International Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention (International Safety Management (ISM) Code), and Assembly resolution A 772 (18) (1993) on Fatigue Factors in Manning and Safety, and

Recalling the entry into force of the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982, on 16 November 1994, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958, and the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958, which is the second item of the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to every seagoing ship, whether publicly or privately owned, which is registered in the territory of any Member for which the Convention is in force and is ordinarily engaged in commercial maritime operations. For the purpose of this Convention, a ship that is on the register of two Members is deemed to be registered in the territory of the Member whose flag it flies.

2. To the extent it deems practicable, after consulting the representative organizations of fishing-vessel owners and fishermen, the competent authority shall apply the provisions of this Convention to commercial maritime fishing.

3. In the event of doubt as to whether or not any ships are to be regarded as seagoing ships or engaged in commercial maritime operations or commercial maritime fishing for the purpose of the Convention, the question shall be determined by the competent authority after consulting the organizations of shipowners, seafarers and fishermen concerned.

4. This Convention does not apply to wooden vessels of traditional build such as dhows and junks.

Article 2

For the purpose of this Convention:

(a) the term competent authority means the minister, government department or other authority having power to issue regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of seafarers' hours of work or rest or the manning of ships;

(b) the term hours of work means time during which a seafarer is required to do work on account of the ship;

(c) the term hours of rest means time outside hours of work; this term does not include short breaks;

(d) the term seafarer means any person defined as such by national laws or regulations or collective agreements who is employed or engaged in any capacity on board a seagoing ship to which this Convention applies;

(e) the term shipowner means the owner of the ship or any other organization or person, such as the manager or bareboat charterer, who has assumed the responsibility for the operation of the ship from the shipowner and who on assuming such responsibility has agreed to take over all the attendant duties and responsibilities.

PART II. SEAFARERS' HOURS OF WORK AND HOURS OF REST

Article 3

Within the limits set out in Article 5, there shall be fixed either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.

Article 4

A Member which ratifies this Convention acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.

Article 5

1. The limits on hours of work or rest shall be as follows:

(a) maximum hours of work shall not exceed:

(i) 14 hours in any 24-hour period; and

(ii) 72 hours in any seven-day period;

or

(b) minimum hours of rest shall not be less than:

(i) ten hours in any 24-hour period; and

(ii) 77 hours in any seven-day period.

2. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

3. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

4. In respect of situations when a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.

5. If no collective agreement or arbitration award exists or if the competent authority determines that the provisions in the agreement or award in respect of paragraph 3 or 4 are inadequate, the competent authority shall determine such provisions to ensure the seafarers concerned have sufficient rest.

6. Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorize or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

7. The Member shall require the posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least:

(a) the schedule of service at sea and service in port; and

(b) the maximum hours of work or the minimum hours of rest required by the laws, regulations or collective agreements in force in the flag State.

8. The table referred to in paragraph 7 shall be established in a standardized format in the working language or languages of the ship and in English.

Article 6

No seafarer under 18 years of age shall work at night. For the purpose of this Article, night means a period of at least nine consecutive hours, including the interval from midnight to five a.m. This provision need not be applied when the effective training of young seafarers between the ages of 16 and 18 in accordance with established programmes and schedules would be impaired.

Article 7

1. Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea.

2. In accordance with paragraph 1, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored.

3. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Article 8

1. The Member shall require that records of seafarers' daily hours of work or of their daily hours of rest be maintained to allow monitoring of compliance with the provisions set out in Article 5. The seafarer shall receive a copy of the records pertaining to him or her which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by the seafarer.

2. The competent authority shall determine the procedures for keeping such records on board, including the intervals at which the information shall be recorded. The competent authority shall establish the format of the records of the seafarers' hours of work or of their hours of rest taking into account any available International Labour Organization guidelines or shall use any standard format prepared by the Organization. The format shall be established in the language or languages provided by Article 5, paragraph 8.

3. A copy of the relevant provisions of the national legislation pertaining to this Convention and the relevant collective agreements shall be kept on board and be easily accessible to the crew.

Article 9

The competent authority shall examine and endorse the records referred to in Article 8, at appropriate intervals, to monitor compliance with the provisions governing hours of work or hours of rest that give effect to this Convention.

Article 10

If the records or other evidence indicate infringement of provisions governing hours of work or hours of rest, the competent authority shall require that measures, including if necessary the revision of the manning of the ship, are taken so as to avoid future infringements.

PART III. MANNING OF SHIPS

Article 11

1. Every ship to which this Convention applies shall be sufficiently, safely and efficiently manned, in accordance with the minimum safe manning document or an equivalent issued by the competent authority.

2. When determining, approving or revising manning levels, the competent authority shall take into account:

(a) the need to avoid or minimize, as far as practicable, excessive hours of work, to ensure sufficient rest and to limit fatigue; and

(b) the international instruments identified in the Preamble.

Article 12

No person under 16 years of age shall work on a ship.

PART IV. RESPONSIBILITIES OF SHIPOWNERS AND MASTERS

Article 13

The shipowner shall ensure that the master is provided with the necessary resources for the purpose of compliance with obligations under this Convention, including those relating to the appropriate manning of the ship. The master shall take all necessary steps to ensure that the requirements on seafarers' hours of work and rest arising from this Convention are complied with.

PART V. APPLICATION

Article 14

A Member which ratifies this Convention shall be responsible for the application of its provisions by means of laws or regulations, except where effect is given by collective agreements, arbitration awards or court decisions.

Article 15

The Member shall:

- (a) take all necessary measures, including the provision of appropriate sanctions and corrective measures, to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention;
- (b) have appropriate inspection services to supervise the application of the measures taken in pursuance of this Convention and provide them with the necessary resources for this purpose; and
- (c) after consulting shipowners' and seafarers' organizations, have procedures to investigate complaints relating to any matter contained in this Convention.

PART VI. FINAL PROVISIONS

Article 16

This Convention revises the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958; the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949; the Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946; and the Hours of Work and Manning (Sea) Convention,

1936. As from the date this Convention has come into force, the above-listed Conventions shall cease to be open to ratification.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. This Convention shall come into force six months after the date on which the ratifications of five Members, three of which each have at least one million gross tonnage of shipping, have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member six months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.

2. When the conditions provided for in Article 18, paragraph 2, above have been fulfilled, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Conventions: C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958

Conventions: P147 Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976

Conventions: C147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976

Conventions: C178 Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996

Conventions: C076 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949

Conventions: C093 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958

Recommendations: R109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958

ประวัติผู้เขียน

นายไสธร เจริญพานิช เกิดเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2522 ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จ การศึกษานิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เมื่อปี การศึกษา 2542 เนติบัณฑิตไทยสมัยที่ 54 และเข้ารับการศึกษต่อในหลักสูตรปริญญานิติศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในปี 2544 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง นิติกร 4 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักนายกรัฐมนตรี