

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ
ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558

กรณิกา เสาวลักษณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2563

Legal Measures for Protecting the Seafarers under the Maritime Labour

Act B.E.2558 (2015)

Kornnika Saowaluck

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2020



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ
ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558

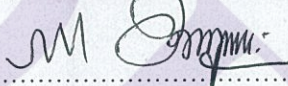
เสนอโดย นางสาวกรณิกา เสาวลักษณ์

สาขาวิชา นิติศาสตร์

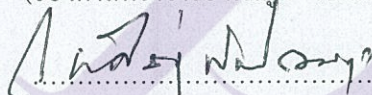
หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมา)

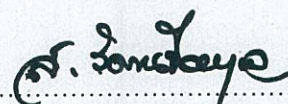
 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ภาณี กิจพ้อคำ)

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ รับรองแล้ว

 คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย รัตนเชื้อสกุล)

วันที่  เดือน  พ.ศ. 

หัวข้อวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของ คนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558
ชื่อผู้เขียน	กรณิกา เสาวลักษณ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

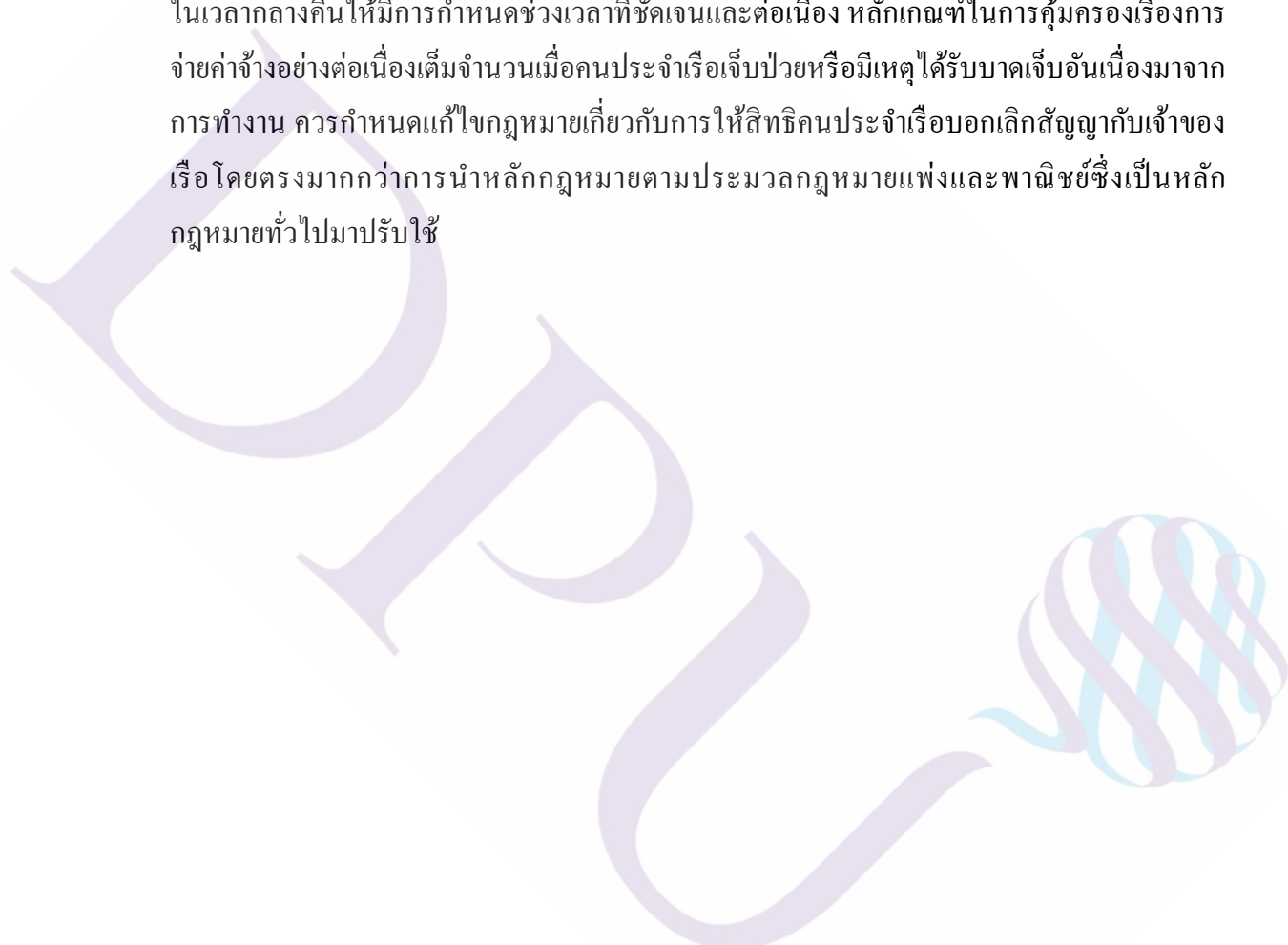
บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาปัญหาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ที่เกี่ยวกับคนประจำเรือในการขนส่งทางทะเล มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 กฎกระทรวง และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง รวมทั้งศึกษากฎหมายของต่างประเทศซึ่งให้ความคุ้มครองคนประจำเรือในการขนส่งทางทะเล และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ในการหามาตรการทางกฎหมายมาแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนของลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยให้มีความเหมาะสม ชัดเจน เพื่อให้ทันสมัยสอดคล้องไปกับความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าของทั้งเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงานต่างๆในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นคนประจำเรือในกิจการขนส่งทางทะเลของประเทศไทยได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ของประเทศไทยนั้นยังขาดความชัดเจนในเนื้อหาซึ่งยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพของความต้องการของสังคมมากพอจึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นคือ ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาในการทำงานในเวลากลางคืนของแรงงานทางทะเลปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ปัญหาเกี่ยวกับการส่งตัวกลับในกรณีที่คนประจำเรือได้บอกเลิกข้อตกลงการจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับการ

คุ้มครองคนประจำเรือเกี่ยวกับประกันสังคมให้มาตรฐานไม่ให้อต่ำกว่าการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้างต้น คือ เห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ให้ครอบคลุมกับการขยายตัวของเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน โดยควรเพิ่มให้มีการกำหนดช่วงระยะเวลาของการทำงานที่แน่นอนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทราบถึงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดระยะเวลาของการทำงานในเวลากลางคืนให้มีการกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองเรื่องการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนเมื่อคนประจำเรือเจ็บป่วยหรือมีเหตุได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ควรกำหนดแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการให้สิทธิคนประจำเรือบอกเลิกสัญญากับเจ้าของเรือโดยตรงมากกว่าการนำหลักกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปมาปรับใช้



Thesis Title	Legal Measures for Protecting the Seafarers under the Maritime Labour Act B.E.2558 (2015)
Aurthor	Kornnika Saowaluck
Thesis Adviser	Professor Dr. Phaisith Phipatanakul
Department	Law
Academic Year	2020

ABSTRACT

The objective of this thesis is to study Legal Measures for Protecting the Seafarers under the Maritime Labour Act B.E.2558 (2015), with the objective of studying the background, concepts, theories and meanings concerning seafarers. Ships in sea transport Legal measures related to the Labor Protection Act B.E.2541 (1998), the Marine Labor Act B.E.2558 (2015), Ministerial Regulations and other laws relating to the protection of employees. As well as studying the laws of foreign countries which provide protection to boat people in maritime transport And the International Labor Organization Convention (International Labor Organization) to study, analyze and find legal measures to solve. Improve the labor protection law for the private sector employees in the land transportation business in Thailand to be clear and modern to be in line with the needs. The progress of both the economy and society today.

From the study, it is found that various labor laws in relation to the protection of employees who are ship officers in the maritime transport business of Thailand have related laws. According to the Civil and Commercial Code, Book 3, Title 6, Employment The Labor Protection Act B.E.2541 (1998), the Maritime Labor Act B.E.2558 (2015), the Thai Compensation Act B.E.2537 (1994) is still unclear in its content, which is not yet comprehensive and is consistent with the needs of Enough society to cause problems that are Problems with determining working hours at night for maritime workers Problems with the full payment of wages while the ship crewman is injured or sick to the point of not being able to work Problems with repatriation in the event that the ship crew has terminated the employment agreement. Problems relating to the protection of seamans regarding social security standards shall not be lower than the protection under the Social Security Act B.E.2533 (1990)

Therefore, this thesis proposes a solution to the above problems: it is recommended that the Maritime Labor Protection Act B.E.2558 (2015) be amended to cover the current economic growth and increased competition, which should specify the duration of the work to be more precise in order to be aware of the start and end times of work at Back to the defining moment of clarity and continuity. Criteria for protecting continuous payment of wages in full when the ship's worker is sick or injured due to work Should amend the law on granting the ship's rights to terminate the contract directly with the ship owner rather than applying the law under the Civil and Commercial Code which is the general law.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความเมตตาและความกรุณาอย่างยิ่งของ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดียิ่งจนสำเร็จเรียบร้อย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ ซึ่งกรุณาเป็นประธาน กรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ภาณินี กิจพ้อคำ ซึ่งกรุณารับเป็น กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งท่านทั้งหลายได้ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับผู้เขียนในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวซึ่งต่างได้ให้กำลังใจ ให้โอกาสทางการศึกษา และสนับสนุนในทุกๆ เรื่องและขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนซึ่งต่างก็ให้กำลังใจ และคอยให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องช่วยให้คำแนะนำและดำเนินการต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้เขียนขอมอบความดีนี้ ให้แก่บุคคลทุกท่านซึ่งกล่าวมา หากมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนนั้นขอรับไว้ แต่เพียงผู้เดียว

กรณิกา เสาวลักษณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 คำนิยามศัพท์	5
2. วัตินาการ ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานทางทะเล.....	6
2.1 วัตินาการ ความหมาย และความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล.....	6
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล.....	10
2.3 วัตินาการ ความหมาย และความเป็นมาเกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล.....	17
2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล.....	20
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตาม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (MLC) อนุสัญญาและข้อเสนอแนะของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายของต่างประเทศเปรียบเทียบกับ ประเทศไทย.....	25
3.1 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Maritime Labour Convention: MLC).....	25
3.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO).....	33

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ตามกฎหมายของต่างประเทศ.....	40
3.4 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ของประเทศไทย.....	56
4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล.....	91
4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาในการทำงานในเวลากลางคืนของคนประจำเรือ.....	91
4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้.....	92
4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งตัวกลับในกรณีที่คนประจำเรือได้บอกเลิกข้อตกลงการจ้าง	94
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 บทสรุป.....	96
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก. The Statutes of The Republic of Singapore (Employment Act 2014) พ.ศ.2557	105
ภาคผนวก ข. Merchant Shipping Act B.E.2557 (2014)	113
ภาคผนวก ค. Maritime Labour Act (Seearbeitsgesetz – SeeArbG 2013) พ.ศ.2556	125
ประวัติผู้เขียน.....	142

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยนั้น ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ และทางเทคโนโลยีที่มีความสำคัญต่อชีวิตของคนทั่วไป ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชาติ ทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ การคมนาคม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และพาณิชยกรรมนั้น การขนส่งถือว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานในด้านการขนส่งซึ่งทำหน้าที่ขนส่งสินค้า หรือขนส่งคน

โดยสารจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจึงทำให้มีการแข่งขันในด้านการขนส่งสูงทั้งในส่วนของทางภาครัฐและทางภาคเอกชน การแข่งขันที่สูงขึ้นนั้นจึงทำให้เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการขนส่งที่จะต้องแข่งขันกับเวลา เพื่อสร้างความ

น่าเชื่อถือให้กับผู้ว่าจ้างต่างๆ เพราะหากสามารถขนส่งได้ตรงเวลาจะทำให้มีความน่าเชื่อถือและทำให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันรูปแบบการขนส่งภายในประเทศไทยนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การขนส่ง ทางบก การขนส่งทางเรือ และการขนส่งทางอากาศ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้าหรือการขนส่งคนโดยสารก็ตาม การขนส่งทางเรื่อนั้นจัดได้ว่าเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก เนื่องจากการขนส่งทางเรือสามารถให้บริการได้ใน

ปริมาณคราวละมากๆ และมีต้นทุนในการขนส่งที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับการขนส่งในรูปแบบอื่นๆ

จากการขยายตัวของธุรกิจการขนส่งทางเรือส่งผลให้ความต้องการบุคลากรสำหรับทำงานบนเรือที่ใช้ในการขนส่งสินค้าหรือการขนส่งคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์มีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศอันเป็นธุรกิจสำคัญที่มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การขยายตัวของการจ้างงานดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการทางกฎหมายเข้ามาให้ความคุ้มครองการจ้างงานและการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

ทางทะเล แต่เนื่องจากการทำงานบนเรือมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงานโดยทั่วไป ดังนั้นกฎหมายที่จะนำมาใช้บังคับในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานทางทะเลจึงควรมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน อันจะทำให้ผู้ใช้แรงงานทางทะเลได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยตรงของประเทศไทยที่มีบทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน มีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการ แต่อย่างไรก็ดีตามกฎหมายดังกล่าวมีการเปิดช่องทางไว้สำหรับกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป โดยให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนด มิให้ใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือบางส่วนใน

กิจการบางประเภทได้ รวมทั้งให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในกิจการบางประเภทที่มีลักษณะการทำงานพิเศษ ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ซึ่งรวมถึงการขนส่งด้วย แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และมีการออกพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 เนื่องจากสภาพการจ้างงานการทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไปที่ต้องทำงานบนเรือเดินทะเลที่มีความเสี่ยงภัยทางทะเลและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ประกอบกับความสัมพันธ์ของคนทำงานบนเรือ กับเจ้าของเรือบางส่วนมิได้มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานและกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่คนประจำเรือให้ได้รับความเป็นธรรม และมีมาตรฐานและสภาพการจ้างงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลขึ้น โดยเฉพาะ นอกจากนี้การทำงานของคนประจำเรือยังเกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศที่ต้องนำมาตราฐานสากลคืออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 (Maritime Labour Convention, 2006) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มาปฏิบัติต่อแรงงานทางทะเลเป็นกรณีเฉพาะ¹ เพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลแล้วก็ตาม แต่การคุ้มครองตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ดังกล่าว

¹ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558. เล่ม 132 ตอนที่ 9 ก ราชกิจจานุเบกษา 8 ตุลาคม พ.ศ.2558, น. 50.

ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองผู้ใช้แรงงานด้านการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ แต่ข้อกำหนดที่บัญญัติไว้นั้นยังมีความไม่ชัดเจนในบางส่วน อาจเป็นเหตุทำให้เกิดการเอาเปรียบโดยนายจ้างจึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างในเรื่องของระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในช่วงเวลากลางคืน และสวัสดิการต่างๆ

สำหรับกฎหมายในต่างประเทศการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลโดยส่วนใหญ่จะมีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเล มีการกำหนดเงื่อนไขและบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลไว้อย่างชัดเจน ส่วนกฎหมายระหว่างประเทศที่กำหนดคกฏเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเล ซึ่งอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(International Labour Organization: ILO) ครอบคลุมประเด็นการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลในเรื่องต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการทำงาน เวลาพักผ่อน ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการในการทำงาน เป็นต้น

ด้วยสาเหตุข้างต้นจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงสภาพการทำงาน สภาพการจ้างแรงงาน ปัญหาในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเล กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ข้องกับผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเล รวมทั้งศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเลของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในการขนส่งทางทะเลและให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการ ความหมาย และความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามอนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ศึกษากฎหมายต่างประเทศและทำการเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนประจำเรือ และหา
มาตรการในการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

เนื่องจากสภาพการจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานบนเรือของผู้ใช้แรงงาน
ขนส่งทางทะเลนั้นมีความแตกต่างไปจากสภาพการจ้างแรงงาน สภาพการทำงานการปฏิบัติงานใน
การใช้แรงงานทั่วไปที่ทำงานทางบก ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในกิจการดังกล่าวจึงมีความ
แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป การนำหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน
โดยทั่วไปมาบังคับใช้กับผู้ใช้งานขนส่งทางทะเล อันเป็นผลทำให้ผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเล
ไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงสมควรให้มีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อกำหนด
หลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานขนส่งทางทะเลไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างจากการคุ้มครอง
แรงงานโดยทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรม

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาสภาพการจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน การปฏิบัติงานบนเรือของผู้ใช้แรงงาน
ขนส่งทางทะเลเพื่อการพาณิชย์ ปัญหาต่างๆ กฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตาม

ความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน
ขนส่งทางทะเล รวมทั้งอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International
Labour Organization : ILO) และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานด้านการขนส่ง
ทางทะเล

1.5 วิธีการศึกษา

ทำการศึกษาวิจัย เอกสาร (Documentary Research) โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าและ
วิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 และ
กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิง
คุณภาพ รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ กฎกระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คำพิพากษา
ฎีกา เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบวิวัฒนาการ ความหมาย และความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ
2. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ศึกษากฎหมายต่างประเทศและทำการเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย
3. ทำให้ทราบปัญหาและผลของการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล
4. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง หรือออกกฎหมายพิเศษเป็นการเฉพาะ เพื่อคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความจริงก้ำวหน้าทางเศรษฐกิจและความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

1.7 คำนิยามศัพท์

“คนประจำเรือ” หมายถึง บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานตามหน้าที่ใดตามการที่จ้างบนเรือ หรือบุคคลซึ่งทำงานบนเรือไม่ว่าจะถูกจ้าง โดยเจ้าของเรือหรือบุคคลอื่น หรือเป็นผู้ประกอบการอิสระ รวมทั้งการจ้างเพื่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพอีกด้วย

“เจ้าของเรือ” หมายถึง ผู้เป็นเจ้าของเรือหรือบุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานของเรือจากเจ้าของและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าของเรือ

บทที่ 2

วิวัฒนาการ ความเป็นมา ความหมาย แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล

การขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของระบบการค้าระหว่างประเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต การขนส่งสินค้าทางทะเลจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก การขนส่งทางทะเลนั้นจัดได้ว่าเป็นรูปแบบ การขนส่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก เนื่องจากการขนส่งทางทะเลมีความเกี่ยวข้องกับสาธารณสุข ความมั่นคงของชาติ สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการค้าระหว่างประเทศ โดยมีการกำกับดูแลระดับสากลซึ่งครอบคลุมในเรื่องการขนส่งระหว่างประเทศและการใช้น่านน้ำสากล นอกจากนี้การขนส่งทางทะเลนั้นสามารถให้บริการได้ในปริมาณคราวละมากๆ และมีต้นทุนในการขนส่งที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับขนส่งในรูปแบบอื่นๆ ส่งผลให้ความต้องการบุคลากรสำหรับทำงานบนเรือสูงขึ้น เรือที่ใช้ในการขนส่งสินค้าหรือการขนส่งคนโดยสารเพื่อการพาณิชย์มีเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากการทำงานบนเรือมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากแรงงาน โดยทั่วไป ดังนั้นในบทนี้จะกล่าวถึงวิวัฒนาการ ความหมาย ความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ลักษณะ และประเภทของการขนส่งทางทะเล

2.1 วิวัฒนาการ ความเป็นมา และความหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล

การทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงานซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไปที่ต้องทำงาน บนเรือเดินทะเลที่มีความเสี่ยงภัยทางทะเลและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน นอกจากนี้การทำงานของลูกจ้าง และคนประจำเรือยังเกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือ ให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานและสภาพการจ้าง การทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานขนส่งทางทะเล

2.1.1 วิวัฒนาการ และความเป็นมาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล

ความเป็นมาในการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเลนั้น เนื่องจากการจ้างแรงงานเป็นที่มาของรายได้ เจ้าของกิจการหรือนายจ้างทำการลงทุนในกิจการโดยย่อมต้องการได้รับ

ผลประโยชน์ ตอบแทนจากการลงทุนให้ได้มากที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการรับผลประโยชน์ จากการทำงานสูงสุดเช่นกัน จึงอาจทำให้มีความขัดแย้งกันในเรื่องผลประโยชน์และไม่สามารถหา ความเหมาะสมระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างกับลูกจ้างได้ รัฐจึงจำเป็นต้องมีมาตรการทาง กฎหมายอันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างเหมาะสม การคุ้มครองแรงงานเป็นวิธีการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องยืนยันให้เกิดความยุติธรรม ขจัดความ เดือดร้อนของแรงงานในการถูกนายจ้างเอาเปรียบ ป้องกันมิให้นายจ้างใช้งานจนเกินสมควร โดยแนวความคิดนี้เกิดขึ้นในตอนต้นสมัยศตวรรษที่ 17 ซึ่งมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจาก ระบบการผลิตแบบทุนนิยม ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงาน นายจ้างทำการเอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้าง โดยที่รัฐไม่มีบทบาทในการควบคุมการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แนวความคิดในทางกฎหมายสมัยนั้นยึดตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา การเอารัดเอาเปรียบของ นายจ้างอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างอย่างมากนี้เป็นแรงผลักดันทางสังคมทำให้รัฐต้อง ออกกฎหมายมาคุ้มครองลูกจ้างให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน¹ โดยได้มีการเพิ่มขึ้น ของกฎหมาย กฎ และข้อกำหนดเกี่ยวกับพื้นฐานการจ้างงาน แต่ในระยะเริ่มแรกกฎหมาย กฎ หรือ ข้อกำหนดดังกล่าว จะเป็น การให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก ยังไม่มี กฎหมายที่จะเข้ามาควบคุมการจ้างแรงงานในกิจการขนส่งทางทะเลโดยเฉพาะ เนื่องจากแนวคิด ส่วนใหญ่ในช่วงเวลานั้นยังเห็นว่าแรงงานขนส่งทางทะเลมิได้มีความแตกต่างจากแรงงานอื่นๆ ทั่วไป แต่ในความเป็นจริงแรงงานขนส่งทางทะเลการทำงานทางทะเลมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาใน ระหว่างการเดินทาง ความปลอดภัยของแรงงานขนส่งทางทะเลจะต้องมีขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นการ เดินทางจนถึงจุดหมายปลายทาง ความไม่แน่นอนในการจ้างแรงงานเหล่านี้ ทำให้เกิดแนวคิดที่ ประสงค์จะให้กฎหมายมาควบคุมการจ้างแรงงานในกิจการการเดินทางเรือทางทะเลขึ้นเป็นการเฉพาะ ทั้งในเรื่องทักษะในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุน มากขึ้น มีการตระหนักถึงความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล สนับสนุนให้มีการ คุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเลไม่น้อยไปกว่าแรงงานในภาคอื่นๆ และมีการพัฒนาแนวความคิด ในการให้ความคุ้มครองเพิ่มมากขึ้นในเรื่องต่างๆ เช่น ในเรื่องค่าจ้าง²

ในปี พ.ศ.2472 ประเทศไทยได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้น จึงได้มีการ กำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นไว้ด้วยในบรรพ 3 ลักษณะ 6 สัญญา

¹ ดิษยา ศิษานนท์, “อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดรูปแบบ ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), น. 12.

² Robert Grime, *Shipping Law*, second edition (London: Sweet&Maxwell, 1991), pp. 78-79.

จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน โดยตรงเป็นฉบับแรก ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบแรงงานเกษตรกรรมมาสู่แรงงานอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานจากแรงงานเกษตรกรรมซึ่งมีมายาวนานมาสู่แรงงานอุตสาหกรรมนี้เอง ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นมามากมาย เนื่องจากระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นการใช้แรงงานภายในครัวเรือนหรือที่เรียกว่าระบบครอบครัว หรือการขอแรงแลกเปลี่ยนกัน เป็นการใช้แรงงานแบบง่ายไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ใด ซึ่งแตกต่างจากการใช้แรงงานในระบบอุตสาหกรรมที่มีฝ่ายลงทุนด้วยทรัพย์สิน เงินทอง และฝ่ายที่ลงทุนด้วยแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคนในครอบครัวเดียวกันและมีผลประโยชน์ตรงข้ามกันด้วย ปัญหาการใช้แรงงานจึงเริ่มเกิดขึ้น จำเป็นที่จะต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานขึ้นมา เพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ของกลุ่มสัญญา คือนายจ้างและลูกจ้าง เช่น นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาและมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ มีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง มีอำนาจในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาและสั่งการ โดยที่ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยตนเองตามคำสั่งของนายจ้าง เป็นต้น

ในการที่ประเทศไทยมีแต่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ใช้บังคับเพียงฉบับเดียว

การทำสัญญาจ้างแรงงานจึงก่อให้เกิดความเสียหายเปรียบแก่กลุ่มสัญญาฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างจึงถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกกดขี่อย่างมาก รัฐบาลในขณะนั้นเห็นว่าถึงเวลาอันเหมาะสมแล้วที่ควรจะได้ตรากฎหมายที่มีลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม จึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงาน สัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับเป็นครั้งแรก และต่อมาจึงได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ตามลำดับ³ แต่กฎหมายแรงงานทั้งสามฉบับข้างต้นไม่ได้มีการบัญญัติให้ครอบคลุมถึงแรงงานขนส่งทางทะเลแต่อย่างใด จนกระทั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยให้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 โดยในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 บัญญัติว่างานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงาน กรณีต่างๆแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติก็ได้ อันเป็นกรณีที่กฎหมายเปิดช่องให้มีการออกกฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานต่างไปจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ สำหรับงานบางประเภทที่มี

ลักษณะการทำงานแตกต่างจากงานทั่วไป

³ สุดาศิริ วทวงษ์, “การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ,” รายงานผลการวิจัย, 2533, น. 1-4.

ในปี พ.ศ.2541 ได้มีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2542 ต่อมาในปี พ.ศ.2558 ได้มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเลขึ้น เนื่องจากสภาพการจ้างงานการทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงานซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานของคนจ้างทั่วไปที่ต้องทำงานบนเรือเดินทะเลที่มีความเสี่ยงภัยทางทะเลและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ประกอบกับความสัมพันธ์ของคนทำงานบนเรือกับเจ้าของเรือบางส่วนมิได้มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานและสภาพการจ้าง การทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลขึ้น โดยเฉพาะ นอกจากนี้การทำงานของลูกจ้าง และคนประจำเรือยังเกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศที่ต้องนำมาตราฐานสากล คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 (Maritime Labour Convention, 2006) อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มาปฏิบัติต่อแรงงานทางทะเลเป็นกรณีเฉพาะ แม้ว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานบนเรือไว้แล้ว แต่ข้อกฎหมายที่บัญญัติไว้นั้นยังมีความไม่ชัดเจนในบางส่วน อาจเป็นเหตุทำให้เกิดการเอาเปรียบโดยนายจ้างจึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างในเรื่องของระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในช่วงเวลากลางคืนและสวัสดิการของลูกจ้าง

2.1.2 ความหมายเกี่ยวกับแรงงานขนส่งทางทะเล

คำว่า “แรงงาน” หมายความว่า ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด แต่ไม่รวมในด้านของความสามารถในการประกอบการของแต่ละบุคคล ในทางเศรษฐศาสตร์การใช้แรงงานจะต้องเป็นการใช้แรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นส่วนแรงงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนจะไม่ถือว่าเป็นแรงงาน⁴

⁴ ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร, จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน, ปีที่ 3, (2536).

คำว่า การขนส่ง “Transportation” ความหมายโดยรวมหมายถึง การเคลื่อนย้ายคน (People) สินค้า (Goods) หรือบริการ (Services) จากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง

คำว่า “แรงงานขนส่งทางทะเล” จากการศึกษาไม่พบว่ามีกรให้คำจำกัดความหรือมีการให้ความหมายของแรงงานขนส่งทางทะเลไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ ได้มีการให้ความหมายไว้ใน

มาตรา 3 ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 คำว่า “คนประจำเรือ” หมายความว่า ผู้ซึ่งเจ้าของเรือจ้างหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือ โดยได้รับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงผู้ซึ่งทำงานในเรือเป็นการชั่วคราว ผู้เขียนจึงเห็นว่าคำว่า “คนประจำเรือ” ดังกล่าวมีความหมายที่ใช้เป็นการเฉพาะในการขนส่งทางทะเล

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเล

การขนส่งทางทะเลไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้าหรือการขนส่งคน โดยสารก็ตาม การขนส่งทางทะเลนั้นจัดได้ว่าเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับอย่างมาก เนื่องจากการขนส่งทางทะเลสามารถให้บริการได้ในปริมาณคราวละมากๆ และมีต้นทุนในการขนส่งที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับขนส่งในรูปแบบอื่นๆ จากการขยายตัวของธุรกิจการขนส่งทางทะเลส่งผลให้ความต้องการบุคลากรสำหรับทำงานบนเรือเพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของเรือจ้างดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา เช่น การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง สภาพการทำงานของลูกจ้างขนส่งทางทะเลยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้าง เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาอันจะต้องมีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างขนส่งทางทะเล แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากสภาพการทำงานของลูกจ้างขนส่งมีความแตกต่างจากลักษณะการทำงานของแรงงานทั่วไปที่ทำงานบนบก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในขณะที่เรือแล่นอยู่ทางทะเล ลูกจ้างขนส่งจะต้องอยู่บนเรือตลอดเวลา ประกอบกับการทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้หลายประการ ย่อมทำให้การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับกับแรงงานทั่วไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมาใช้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานขนส่งทางทะเลเป็นไปได้โดยไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานในความเป็นจริง อันส่งผลให้เกิดการไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงตามมา จึงเกิดแนวความคิดที่จะให้มีการคุ้มครองแก่แรงงานขนส่งทางทะเลเป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป

2.2.2 ทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน

หลักทฤษฎีที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ทฤษฎีหลักความต้องการของ มนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม ซึ่งถือว่าเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครองและสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากค่าแรงหรือค่าสินจ้างที่ผู้ใช้แรงงานได้รับถือเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการในเบื้องต้นของมนุษย์เท่านั้น แต่หาได้เพียงพอต่อการครองชีพของผู้ใช้แรงงานแต่ประการใด จึงเห็นควรที่จะศึกษาหลักทฤษฎีดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์⁵

ความต้องการของมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ ทั้งนี้เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งความต้องการนี้ในบาง ครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการของสิ่งบางสิ่งภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งที่เกิดขึ้นจากแรง กดดันทางสังคมแวดล้อมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลังแต่บางครั้งก็จะอ่อนแรงลง

นอกจากความต้องการความทะเยอทะยานอยากโดยธรรมชาติของแต่ละคนจะเพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ โดยไม่มีข้อจำกัดถือเป็นสิ่งที่ดีสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมที่ตนอยู่ โดยความทะเยอทะยานอยากนั้นต้องเป็นความทะเยอทะยานอยากที่อยู่บนพื้นฐานของคุณภาพ ซึ่งหมายความว่ามนุษย์มิใช่เพียงแต่มีความทะเยอทะยานอยากอันไม่จำกัดเพียงอย่างเดียว หากจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของความต้องการด้วยการพัฒนา โดยยกระดับคุณภาพความทะเยอทะยานอยากจาก ความปรารถนาทางวัตถุและความปรารถนาที่จะมีให้มากกว่าผู้อื่น ไปสู่ความปรารถนาทางด้าน

จริยธรรม สติปัญญา และความประณีตงดงาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญควบคู่กันไปกับปริมาณของความทะเยอทะยานอยากด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานเป็นแนวคิดทฤษฎีทางด้านการบริหารแรงงานหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกรอบแนวคิดนำไปสู่กระบวนการและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลคุ้มครองแรงงานของสังคมด้วย แนวคิด ทฤษฎีสำคัญเกี่ยวกับแรงงานมีดังต่อไปนี้

(1) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความต้องการ ความรู้ความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ หรือแรงจูงใจของมนุษย์ จะนำไปสู่สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน การบริหาร ค่าตอบแทน

⁵ วิชัย แหวนเพชร, มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2543), น. 29-49.

ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเรื่องคนในองค์กร องค์กรใดหรือ นายจ้างใดสามารถเข้าใจได้ว่า ลูกจ้างหรือพนักงานต้องการสิ่งใด และสนองตอบความต้องการนั้นได้จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดี มีผลงาน องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีแรงจูงใจอันเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายมีอยู่ 2 ทฤษฎี มีดังนี้

ก) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow⁶

Maslow เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ลำดับขั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการ สนองตอบในลำดับขั้นต้นๆ แล้วถึงจะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป

ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีนี้ คือ

ขั้นที่ 1 เป็นความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) เช่น อาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิ ความสบายกาย เครื่องนุ่งห่ม เวลาพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 เป็นความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย ความมั่นคงของอาชีพ ความมั่นคงของทรัพย์สินและครอบครัว ความสงบสุข เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความรักหรือสังคม (Social needs or needs of belonging) ต้อง การได้รับความรัก ความสนใจ การมีเพื่อน ต้องการเป็นคนในกลุ่มสังคม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความนิยมนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เช่น การมีชื่อเสียง เกียรติภูมิ การมีฐานะทางสังคม การมีตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับในความสามารถ การมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การเป็นคนสำคัญ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การพัฒนาศักยภาพของตน (Self actualization needs or desire for self fulfillment) เช่น การใฝ่หาความสำเร็จ สนุกกับงานที่ตนเองทำ การอยากรู้ อยากเห็น การมีชีวิตที่สร้างสรรค์ เป็นต้น

ข) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors) ของ Frederick Herzberg⁷

Herzberg เชื่อว่าปัจจัยความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย 2 ปัจจัย

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factor) ได้แก่ ความต้องการค่าจ้าง

สวัสดิการ ความสุขสบายทางร่างกาย ความมั่นคงทางอาชีพ นโยบายการทำงานที่ดี เป็นต้น

⁶ ที่มา : สิริอร วิชชาวุธ, ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, น. 148-150.

⁷ ที่มา www.wikipedia.org article Frederick Herzberg.

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง การเจริญเติบโต การประสบผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ การรับมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นต้น

ทั้ง 2 ปัจจัยจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factor) เป็นเพียงปัจจัยเบื้องต้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้มนุษย์ทำงาน (Satisfaction Factor) ไม่ใช่เป็นปัจจัย สร้างแรงจูงใจ (Motivators Factor) ให้มนุษย์ทำงานดียิ่งขึ้นไป แต่การไม่ได้รับการสนองตอบต่อปัจจัยสุขภาพจะสร้างความไม่พึงพอใจต่อมนุษย์ แม้ว่าจะเข้าไปสนองตอบต่อปัจจัยจูงใจก็ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์ได้เพียงพอ การจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการทั้ง 2 ปัจจัยไปพร้อมๆกัน เปรียบเสมือนการรักษาสุขภาพ ร่างกายให้แข็งแรง อยู่เสมอ ร่างกายก็จะสามารถทำงานได้เต็มที่อยู่ยาวนาน

2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจำเป็นในการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงาน เนื่องจากเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ตนต้องการแล้วปัจจัยต่อไปที่มนุษย์จะคำนึง คือความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับการตอบสนองนั้นและความมั่นคงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความว่าความรู้สึกรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่เขามีความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว⁸

ดังนั้น การสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานให้แก่แรงงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคคลเหล่านั้นนอกเหนือจากค่าจ้างหรือสินจ้าง และยังเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับเขาเหล่านั้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีพทั้งปัจจุบันและอนาคตได้ในอีกระดับหนึ่ง

3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม

ความมั่นคงทางสังคม ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านแรงงาน เนื่องจากความมั่นคงทางสังคมจัดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้ใช้แรงงานว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจระดับหนึ่งเมื่อต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ การไม่มีรายได้ การมีรายจ่ายเกิดขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคม นอกเหนือความสามารถในการควบคุม และช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล⁹

⁸ สักคีศรี บริบาลบรรพตเขตต์, ระบบความมั่นคงทางสังคม, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2535), น. 6.

⁹ เพิ่งอ้าง, น. 6-7.

2.2.3 แนวคิดการบริหารค่าตอบแทน¹⁰

สำหรับแนวคิดการบริหารค่าตอบแทนนั้น จะกล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทน ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน ประเภทของค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation, Remuneration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูด

ข้าราชการแรงงานไว้ในองค์กร ค่าตอบแทนเป็นแหล่งรายได้ของแรงงานและเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจ ให้ทำงานเป็นต้นทุนสำหรับองค์กรหรือนายจ้างและสิ่งทีสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ

2) ปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทน

Dale Beach ได้ให้แนวคิดการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานว่า มีปัจจัยหลัก

7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทน (Wage Criteria) คือ

(1) Prevailing Wage อัตราค่าจ้างทั่วไป หรือราคาค่าจ้างของตลาด

(2) Ability to Pay ความสามารถที่จะจ่าย

(3) Cost of Living ระดับค่าครองชีพ

(4) Productivity ประสิทธิภาพของแรงงาน

(5) Bargaining Power อำนาจต่อรองทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง

(6) Job Requirements ความต้องการของงานแต่ละประเภท

(7) Law ข้อกำหนดของกฎหมาย

3) ประเภทค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนการทำงานอาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

(1) ค่าตอบแทนหลัก (Basic Salary) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งจะจ่ายในอัตราเท่าใดขึ้นอยู่กับค่าของงานที่พนักงานทำและความสามารถ (Competency) ของพนักงาน องค์กรส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นโครงสร้างเงินเดือนไว้ โดยโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนของแต่ละองค์กร จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยดังที่กล่าวข้างต้น

(2) ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) เป็นค่าตอบแทนประเภทสวัสดิการ ซึ่งแรงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ จะได้รับสิทธิได้รับค่าตอบแทนประเภทนี้ทันทีโดยไม่ต้องทำงานแล้ว ถึงจะได้รับสิทธิหรือเรียกว่า Pay for Member สำหรับค่าตอบแทนประเภทนี้เช่นการประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร

¹⁰ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, “สรุปเอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารค่าตอบแทน,” คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2540).

ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว ค่าช่วยเหลือการคลอดบุตร เครื่องแบบทำงาน ที่พักอาศัย ค่าอาหารกลางวัน การเดินทางไปมาด้านกีฬาและการบันเทิงต่างๆ เป็นต้น

(3) ค่าตอบแทนจูงใจ (Wage Incentive) เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ต้องทำงานแล้วถึงได้รับ ซึ่งต่างจากค่าตอบแทนเสริม หรือเรียกว่า Pay for Performance เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเที่ยวสำหรับงานขนส่ง ค่าชั่วโมงบินสำหรับนักบิน ค่าชั่วโมงดำน้ำสำหรับนักดำน้ำ

ค่าขับเครื่องจักรสำหรับการขับเครื่องจักรบางประเภท เบี้ยขยัน และโบนัสประจำปี เป็นต้น

ค่าตอบแทนแต่ละประเภทจะมีลักษณะการจ่ายและการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และกลยุทธ์การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแต่ละภาคธุรกิจของแต่ละองค์กร จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป

การแบ่งแยกค่าตอบแทนในเชิงบริหารดังที่กล่าว อาจมีความแตกต่างกันกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะนิยามคำว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะยึดนิยามของกฎหมายแรงงานเป็นหลักสำหรับการวิเคราะห์

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า¹¹

ความเหนื่อยล้า (Fatigue) แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิต (Psychological Fatigue) และความเหนื่อยล้าทางกาย (Physiological Fatigue) ความเหนื่อยล้าเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป หรือการใช้ความคิดเป็นเวลานานๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ กล้ามเนื้อจะตึงขึ้น หัวใจเต้นแรง ต้องการออกซิเจนเพิ่มขึ้น ความเหนื่อยล้าจึงสัมพันธ์กับระดับของประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อปรากฏความเหนื่อยล้าประสิทธิภาพในการทำงานจะเริ่มลดลง สาเหตุของการเหนื่อยล้ามีดังนี้

1) แรงจูงใจ จากการศึกษาพบว่า แต่ละวันทำงาน ความเหนื่อยล้าจะเกิด 3 ช่วงคือ ช่วงเริ่มต้นทำงาน ช่วงก่อนพักกลางวัน และช่วงก่อนเลิกงาน ซึ่งสังเกตได้ว่าความเหนื่อยล้า มิได้เกิดมาจากการออกแรงทางร่างกายเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจากแรงจูงใจของพวกเขาด้วย

2) ช่วงระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การที่ต้องทำงานเป็นระยะเวลานานจะทำให้เกิดความเหนื่อยล้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้กำลังร่างกายมากเท่าไรร่างกายก็ต้องการพักผ่อนบ่อยขึ้น การได้พักในช่วงที่เริ่มมีอาการเหนื่อยล้าจะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) โภชนาการ การรับประทานอาหารของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานมี

¹¹ สิริอร วิชชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, (ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2544), น. 196-198.

ร่างกายที่แข็งแรง หรืออ่อนแอ คนที่มีโภชนาการที่เหมาะสม รับประทานอาหารครบ 5 หมู่คือ คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน ผัก และผลไม้ จะเป็นคนที่มีร่างกายแข็งแรง ทำให้เกิดความเหนียวแน่นกว่าผู้ที่รับประทานอาหารไม่ครบหมู่

2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศมานานแล้ว ดังนั้นจึงมีแนวคิดทฤษฎีค่าจ้างที่คิดโดยนักเศรษฐศาสตร์มากมายที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าจ้างที่ควรจะเป็น ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เพียงบางทฤษฎีที่มีความสำคัญ ซึ่งพอประมวล ได้ดังนี้

1) ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (The Just Price Theory)

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้มีชื่อเรียกสั้นๆว่า “Just Wage” ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่ว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ดังนั้นตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งสำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย¹²

ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมนี้ ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มีมาช้านานแล้วในสังคม เศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณจนกระทั่งมาถึงยุคกลางที่มีการจ้างแรงงานมากขึ้น การต้องมีวิธีกำหนดค่าแรงงานจึงมีความสำคัญในสมัยนั้น แต่ระดับการจ่ายในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำ

โดยค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คาดว่าจะทำให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอยู่และเลี้ยงดู

ครอบครัวโดยที่สามารถคงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองไว้ได้ต่อไป ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้ ก็ยังมีอิทธิพลอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างโดยรัฐบาล

ที่สำคัญคือการพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย เป็นต้น¹³

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดความยุติธรรมนี้มีการยึดถือเป็น 2 แนวทางด้วยกันคือ¹⁴

(1) ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน (Commutative Justice)

ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน หมายถึงการถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลัก วิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการทำงาน อย่างหนึ่งที่เขา

¹² จีรพงษ์ ตระวานิชนาม, การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา, (ม.ป.ท: ม.ป.ท, 2546), น. 10.

¹³ สุณี นิตราคม, ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง, (ม.ป.ท: ม.ป.ท, 2528), น. 16.

¹⁴ จีรพงษ์ ตระวานิชนาม, เพิ่งอ้าง, น. 10-11.

มาช่วยในการทำงาน และมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว ดังนั้นการทำงานจึงควร ต้องมีการให้ผลตอบแทนกลับเป็นการแลกเปลี่ยนกัน หลักการกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในแง่นี้จึงมี ชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของการแลกเปลี่ยนที่เป็นธรรม (Exchange Justice)

(2) ความยุติธรรมในทางสังคม (Social Justice)

ความยุติธรรมในทางสังคม ทฤษฎีนี้มองความเป็นธรรมในวงกว้าง

กล่าวคือ ถือว่าเมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากลูกจ้างในการทำงาน ดังนั้นสังคมจึงต้อง ตอบแทนให้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้โดยยึดถือว่าค่าจ้างที่จะช่วยให้ดำรงอยู่ได้ควรต้อง เป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวของลูกจ้างซึ่งมีบุตร 2 คน สามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ จำนวนหนึ่งที่พอเพียง

2.3 วิวัฒนาการ ความเป็นมา และความหมายเกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล

2.3.1 วิวัฒนาการ และความเป็นมาเกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล¹⁵

การขนส่งทางทะเล เกิดขึ้นตั้งแต่สมัยก่อนคริสตกาล ชาวกรีกเป็นชนชาติที่เดินเรือ ค้าขายระหว่างเมืองต่างๆ (ประเภทกรีซในปัจจุบัน) นอกจากนี้ยังเดินเรือติดต่อกับอาณาจักร โรมัน และเมืองอื่นๆ ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแอฟริกาเหนือ ชาวโรมันก็เป็นอีกชนชาติหนึ่ง ที่เดินเรือค้าขายติดต่อกับประเทศต่างๆ ในดินแดนดังกล่าวมาแล้ว ทะเลเมดิเตอร์เรเนียนเป็น ศูนย์กลางการค้าขายที่สำคัญของชาวโรมัน ในประวัติศาสตร์ก่อน ค.ศ.500 ในค.ศ.500 ชนชาติกรีก โรมันและโรมันเป็นนักเดินเรือค้าขายทั้งภายในและระหว่างประเทศที่สำคัญที่สุด ในระหว่าง ศตวรรษที่ 6-10 ซึ่งเป็นระยะเวลาตอนต้นของสมัยกลาง การค้าขายทั้งทางบกและทางเรือหยุดชะงัก ลงระยะหนึ่งเพราะมีโจรสลัดชุกชุม จนกระทั่งศตวรรษที่ 12-13 การค้าขายได้เริ่มต้นอีกครั้งหนึ่ง ชนชาติอาหรับเป็นนักเดินเรือค้าขายที่สำคัญแถบทะเลอาหรับและทะเลแดง ต่อมาในศตวรรษที่ 15 และ 16 ชนชาติที่เดินเรือค้าขายและสำรวจแผ่นดินใหม่เพื่อแสวงหาอาณานิคม ได้เปลี่ยนจาก ชนชาติอาหรับแถบทะเลอาหรับและทะเลแดงเปลี่ยนไปสู่โปรตุเกสและสเปน ในเขตทะเลเมดิเตอร์เรเนียนอีกครั้งหนึ่ง ต่อมาในปลายศตวรรษที่ 15 และ ศตวรรษที่ 16 ได้เกิดการเดินเรือเพื่อแสวงหา อาณานิคมและการค้าขาย โปรตุเกสและสเปนได้กลายเป็นนักเดินเรือที่สำคัญ ศูนย์กลางทางทะเล ได้เปลี่ยนจากทะเลอาหรับและทะเลแดงเข้าสู่ทะเลเมดิเตอร์เรเนียนทางด้านตะวันตก หลังจากนั้นก็ เปลี่ยนศูนย์กลางไปสู่ทะเลเหนือ เมื่อเนเธอร์แลนด์และอังกฤษเริ่มมีอำนาจในการเดินเรือทางทะเล ตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 การเดินเรือในสมัยดังกล่าวแล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อการค้าขาย การสำรวจ

¹⁵ ที่มา :https://www.baanjomiyut.com/library_2/extension-2/the_origin_and_development_of_transportation/03.html

ดินแดน การขนส่งผู้โดยสารสำหรับการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก การเดินเรือยังอาศัยแรงลมธรรมชาติและแรงคน จนกระทั่งศตวรรษที่ 18 นักประดิษฐ์ชาวอังกฤษ 2 คน คือ แพทริก มิลเลอร์ (Patrick Miller, ค.ศ.1731-1815) และวิลเลียม ซิมมิงตัน (William Symington, ค.ศ.1763-1831) ได้ร่วมกันประดิษฐ์เรือโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำเป็นพลังในการขับเคลื่อน ใน ค.ศ.1807 โรเบิร์ต ฟุลตัน (Robert Fullton, ค.ศ.1765-1815) ได้ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ในระหว่างศตวรรษที่ 19 ถึงต้นศตวรรษที่ 20 หรือก่อนการพัฒนาการคมนาคมทางอากาศ การขนส่งทางเรือ มีบทบาทสำคัญทั้งด้านการขนส่งผู้โดยสารและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ เรือเดินสมุทรได้พัฒนาในด้านความสะดวกสบาย ความปลอดภัยและเปลี่ยนวัตถุประสงค์ใหม่ในการเดินทาง คือ เน้นการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการขนส่งสินค้าและผู้โดยสาร ประมาณปี ค.ศ.1844 ได้เริ่มจัดเรือท่องเที่ยว (Cruise Ship) เป็นครั้งแรกในระหว่างทศวรรษที่ 1920 ได้จัดเรือสำราญที่ล่องรอบโลก การเดินทางโดยเรือท่องเที่ยว ได้รับความนิยมมากในทศวรรษที่ 1960 จากการสำรวจพบว่า มีการเดินทางโดยเรือท่องเที่ยวระหว่าง ค.ศ.1964 -1976 ทั้งหมด 26 บริษัท (Lundberg, 1985:56) ในปี ค.ศ.1969 อังกฤษได้จัดสร้างเรือท่องเที่ยว ชื่อควีน เอลิซาเบธที่ 2 (The Queen Elizabeth 2) นับเป็นเรือท่องเที่ยวที่ใหญ่ที่สุดในโลก ขนาดของเรือยาว 296.57 เมตรหรือยาวกว่าสนามฟุตบอล 3 เท่า กว้าง 32.31 เมตร ในเรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานบันเทิง เช่น โรงแรม โรงภาพยนตร์ บ่อนการพนัน (Casino) ร้านค้า ภัตตาคาร สามารถบรรจุคนได้ 882 ที่นั่ง ฯลฯ เรือลำนี้บรรจุผู้โดยสาร 1,740 คน ลูกเรือและพนักงานโรงแรม ในเรือ 900 คน (Lundberg, 1985:59) เรือท่องเที่ยวในปัจจุบันมีลักษณะเหมือนที่พักผ่อนลอยน้ำ (Floating Resort) เพราะมีการจัดบริการต่างๆ เหมือนโรงแรม เช่น ที่พัก ภัตตาคาร สถานบันเทิง พนักงานต้อนรับ นอกจากนี้ยังมีสถานที่ออกกำลังกายและเลือกซื้อสินค้าในเรือ ในเรื่องอาหาร เรือจัดเตรียมอาหารให้แก่ผู้โดยสาร 3 เวลา คือ อาหารเช้า จัดให้เลือก 2 รายการ ระหว่าง 7.00 นาฬิกา หรือ 8.30 นาฬิกา นอกจากนี้ก็มีอาหารกลางวันและอาหารเย็น เรือท่องเที่ยวบาง บริษัทจะจัดงานรื่นเริงเพื่อเลี้ยงขอบคุณผู้โดยสารในวันสุดท้ายของการเดินทาง (Mancini, 190:55) จำนวนวันในการจัดรายการนำเที่ยวทางเรือขึ้นอยู่กับวัย หนุ่มสาวชอบเดินทางระหว่าง 3-7 วัน ผู้สูงอายุชอบเดินทางระหว่าง 2-3 สัปดาห์ หรือเดินทางรอบโลกเพราะมีเวลาว่างมากการท่องเที่ยวทางเรือนิยมกันมากในอเมริกาเหนือ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของโลกในการเดินเรือ ได้แก่ หมู่เกาะต่างๆ ในทะเลแคริบเบียน ชายฝั่งตะวันตกของเม็กซิโก เมืองท่าและหมู่เกาะในทะเลเมดิเตอร์เรเนียน สำหรับเขตแม่น้ำนักท่องเที่ยวชอบล่องเรือในแม่น้ำไนล์ (Nile) เพื่อศึกษาโบราณสถานต่างๆ ของ อียิปต์ นอกจากเรือท่องเที่ยวทางทะเลแล้ว ในปัจจุบันยังมีเรือท่องเที่ยวเล่นระหว่างชายฝั่งกับหมู่เกาะ หรือเล่นข้ามฝั่งในระยะใกล้ๆ เช่น เรือเฟอร์รี่ (Ferry) ซึ่งสามารถบรรทุกผู้โดยสาร สินค้าและรถยนต์ นอกจากนี้ยังมีเรือเร็วที่สามารถลอยตัวอยู่ผิวน้ำจึง

ทำให้การเดินทางสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น สำหรับในแม่น้ำ ลำคลองหรือการสัญจรทางเรือในแผ่นดิน (Inland Waterways) ก็มีเรือหลายประเภทบริการรับส่งสินค้า ผู้โดยสาร รวมทั้งนักท่องเที่ยว เรือบางประเภทจัดเป็นเรือนำเที่ยวโดยเฉพาะ โดยมีเจ้าหน้าที่ของเรือเป็นผู้บรรยายเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว มีบริการอาหาร เครื่องดื่ม และรายการบันเทิงอื่นๆ ตลอดเวลาที่เรือแล่นไปตามสายน้ำ เช่น เรือท่องเที่ยวของอังกฤษในแม่น้ำเทมส์ (Thames River) เรือท่องเที่ยวของฮังการีในแม่น้ำดานูบ (Danube River) หรือเรือท่องเที่ยวของไทยในแม่น้ำเจ้าพระยา

ในปัจจุบันแม้ว่ามีการพัฒนาการคมนาคมทางบก ทางอากาศ แต่นักท่องเที่ยวจำนวนมากก็ยังนิยมเดินทางโดยเรือ เพราะมีความสะดวกสบาย สามารถพักผ่อน ชื่นชมกับธรรมชาติ สามารถแวะพักและท่องเที่ยวตามเมืองต่างๆ ที่เรือจอดพัก หลังจากท่องเที่ยวแล้วก็สามารถกลับมานอนที่เรือได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วเรือจึงยังมีความสำคัญต่อการท่องเที่ยว รวมทั้งขนส่งผู้โดยสารและสินค้า

2.3.2 ความหมายเกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล¹⁶

การขนส่งทางทะเล หมายถึง การเคลื่อนย้ายสินค้า หรือผู้โดยสารทางทะเล โดยมีวัตถุประสงค์ในทางการค้าเป็นรูปแบบการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้มากที่สุด มีปริมาณสินค้ามากที่สุด เมื่อเทียบกับรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากการขนส่งที่มีต้นทุนถูกที่สุดต่อนักบรรทุกต่อระยะทางที่ขนส่ง และใช้ความเร็วต่ำสุดด้วย สำหรับการขนส่งผู้โดยสารนั้นการขนส่งได้ลดไปมากในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากการพัฒนาการขนส่ง ทางอากาศ แต่ก็ยังมีการขนส่งผู้โดยสารทางน้ำในเส้นทางระยะสั้นที่มีขีดจำกัดทางภูมิประเทศ หรือเป็นการเดินทางท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจมากกว่า การขนส่งทางเรือสามารถขนส่งได้ทุกระยะทางด้วยเรือหลากหลายประเภท ตั้งแต่เรือใหญ่ เรือโป๊ะ เรือแจว ฯลฯ ซึ่งเหมาะกับผืนน้ำน้ำที่แตกต่างกัน ทั้งมหาสมุทร ชายฝั่งทะเล ทะเลสาบ แม่น้ำ ลำคลอง ฯลฯ เนื่องจากการขนส่งทางเรือ ทำเรือ ผู้ประกอบการและการกำกับดูแลของการขนส่งในแต่ละพื้นที่ มีความแตกต่างกัน จึงได้แบ่งการขนส่งทางเรือออกเป็น 3 ลักษณะกว้างๆ ดังนี้

1) การขนส่งทางน้ำในแผ่นดิน (Inland Waterway Transport) หมายถึงการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้าที่เกิดขึ้นตามเส้นทางน้ำในแผ่นดิน ได้แก่ แม่น้ำ ทะเลสาบ คลอง อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ ซึ่งเส้นทางน้ำเหล่านี้ อาจเกิดตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้นก็ได้

2) การขนส่งชายฝั่ง (Coastal Transport) หรือการเดินทางเรือระยะสั้น (Short Sea Shipping) หมายถึงการขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้าทางทะเล (Seaport) ที่อยู่ในระยะไม่ไกลกัน หรืออยู่บนชายฝั่งเดียวกัน โดยไม่ต้องออกหรือข้ามมหาสมุทร ในบริบทของกฎหมายไทย (มาตรา 184 ของ

¹⁶ จิตติชัย รุจนกนกนาฏ. “ระบบการขนส่ง,” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, น. 146-147.

พระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ.2560) ซึ่งให้คำจำกัดความ “การค้าชายฝั่ง” หมายถึงการขนส่งระหว่าง คู่ท่าเรือภายในประเทศเท่านั้น ซึ่งนิยามต่างไปจากกรณีของสหภาพยุโรปและนิยามสากลที่รวมการขนส่งระหว่างประเทศในพื้นที่ใกล้เคียงด้วย

3) การขนส่งทางทะเลหรือมหาสมุทร (Sea Transport หรือ Ocean Transport) หมายถึง การขนส่งผู้โดยสาร หรือสินค้า ซึ่งการเดินทางทั้งหมดจะเกิดขึ้นในทะเลหรือมหาสมุทร โดยใช้เรือเดินสมุทรขนาดใหญ่

ปัจจุบันการขนส่งถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคลหรือสิ่งจำเป็นแก่การปฏิบัติภารกิจต่างๆ เพราะเกี่ยวข้องกับการขนส่งมาตั้งแต่โบราณ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางเรือเคลื่อนย้ายสินค้าจากที่หนึ่งไปยังที่หนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของต่างๆก็ตาม จะต้องอาศัยการขนส่งในการเคลื่อนย้าย การขนส่งนั้นจะเข้าไปเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับอุตสาหกรรม หรือกิจกรรมประเภทต่างๆ แทบทั้งสิ้น เช่น สินค้าประเภทอุปโภค และบริโภคที่ใช้กันอยู่ในชีวิตประจำวัน โดยจะมีค่าขนส่งซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนของการผลิตรวมอยู่ในราคาสินค้าและบริการนั้นๆด้วย

2.4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการขนส่งทางทะเล

การขนส่งทางทะเลเป็นรูปแบบหนึ่งในการขนส่งทางเรือที่ใช้กันมาแต่โบราณ ได้แก่ การขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ ลักษณะของการขนส่งทางทะเล ผู้ประกอบการไม่ต้องลงทุนด้านเส้นทางมีต้นทุนต่อหน่วยการขนส่งต่ำ สามารถขนส่งได้ครั้งละปริมาณมาก แต่มีความปลอดภัยและความรวดเร็วในการขนส่งที่ต่ำด้วย โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมีน้อยแต่มีความล่าช้าเมื่อเทียบกับการขนส่งในรูปแบบอื่น การให้บริการขึ้นอยู่กับฤดูกาลทางธรรมชาติในเส้นทางด้วย เช่น ฤดูมรสุม น้ำเกิดมีการแข็งตัวเป็นน้ำแข็ง เป็นต้น การขนส่งทางทะเลต้องพึ่งพาการขนส่งในรูปแบบอื่น เนื่องจากไม่สามารถให้บริการที่สมบูรณ์ได้ เช่น ต้องอาศัยรถยนต์ หรือรถไฟ หรือการขนส่งทางอากาศ เพื่อให้สินค้าส่งถึงมือผู้รับ มีการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่น้อยกว่ามากเมื่อเทียบกับสินค้าที่ต้องขนส่งในจำนวนที่เท่ากัน การขนส่งทางทะเลเป็นการขนส่งที่ประหยัดที่สุด โดยเฉพาะการขนส่งในระยะทางไกล อัตราค่าระวางบรรทุกทางทะเลจะต่ำกว่าการขนส่งแบบอื่นที่เป็นคู่แข่ง เพราะไม่มีต้นทุนสำหรับเส้นทาง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเส้นทาง¹⁷

¹⁷ วชิราภรณ์ จันทร์โพธิ์พาส, การบริหารการเดินเรือพาณิชย์, (สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2546), น. 1-2.

ผู้ประกอบการขนส่งทางทะเล

1) การขนส่งทางทะเล แบ่งทางธุรกิจได้ 4 ส่วนดังนี้

(1) ผู้ประกอบการเดินเรือ (Shipping Operator) คือธุรกิจที่ให้บริการเดินเรือ เป็นเจ้าของเรือหรือผู้เช่าเรือ และมีพนักงานประจำเรือเพื่อรองรับการขนส่งทั้งผู้โดยสารหรือ สินค้า โดยได้รับใบอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2) ผู้ประกอบการท่าเรือ (Port Operator) คือผู้ให้บริการยกขนสินค้าที่ท่าเรือให้บริการต่างๆที่ท่าเรือทั้งกับผู้โดยสาร ผู้ขนส่งสินค้า และสายเรือ เป็นเจ้าของหรือผู้ได้รับสัมปทานให้บริหารจัดการท่าเรือ

(3) ผู้ประกอบการต่อและซ่อมเรือ (Ship Repair & Maintenance) คือธุรกิจอยู่ต่อเรือ ปรับปรุงเรือ ซ่อมบำรุงเรือ

(4) ธุรกิจเกี่ยวเนื่องต่างๆ ได้แก่ ผู้รับจัดการขนส่งสินค้า (Freight Forwarder) ตัวแทนออกของ (Customs Broker) ผู้ประกอบการขนส่งต่อเนื่อง เช่น ผู้ประกอบการรถบรรทุก รถไฟที่รับสินค้าต่อจากเรือ ฯลฯ ผู้ประกอบการคลังสินค้า บริษัทประกันภัย และบริการเสริม ทางโลจิสติกส์อื่นๆ

2) ผู้ประกอบการเดินเรือ แบ่งตามประเภทของการให้บริการดังนี้

(1) ผู้ประกอบการเดินเรือโดยสารในประเทศไทยเป็นบริษัทขนาดเล็กมีเรือตั้งแต่ 10-70 ลำ ให้บริการตามเส้นทางที่ได้รับใบอนุญาตจากกรมเจ้าท่า แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้เรือโดยสารในลำน้ำเพื่อการสัญจรประจำวัน ได้แก่ เรือควนเจ้าพระยา เรือคลองแสนแสบ และเรือข้ามฟาก เรือโดยสาร และท่องเที่ยวตามลำน้ำ มีเส้นทางให้บริการ 179 เส้นทาง ใน 28 จังหวัด ทั้งหมดเป็นบริษัทขนาดเล็ก มีเรือไม่มาก เรือโดยสารและท่องเที่ยวตามทะเล ผู้ประกอบการมีทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก

(2) ผู้ประกอบการเดินเรือขนส่งสินค้า แบ่งการให้บริการดังนี้

(ก) ผู้ประกอบการเดินเรือขนส่งในลำน้ำ เจ้าของเรืออาจมีเรือเพียงลำเดียวหรือหลายลำก็ได้ จนถึงบริษัทย่อยและบริษัทใหญ่ เพื่อบริการขนส่งสินค้า รวมถึงการบริการในลักษณะการลากจูง สำหรับผู้ขับเรือลากจูงจะต้องมีใบรับรองวุฒิเฉพาะและผ่านหลักสูตรการอบรมกว่า 1 ปีจากสถาบันที่ได้รับการรับรองจากกรมเจ้าท่า โดยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ จากการศึกษาในครอบครัวผ่านรุ่นสู่รุ่น และในขบวนเรือลำเลียงยังมีคนประจำเรือที่เรียกว่า สลั้งเรือคอยทำหน้าที่ดูแลเรือลำเลียง อย่างน้อย 2 คน ควบคุมเชือกที่เชื่อมระหว่างเรือลำเลียงและเรือลากจูงซึ่งส่วนใหญ่คนประจำเรือลำเลียงมักเป็นบุคคลที่ไม่ได้มีใบรับรอง แต่เป็นผู้มีประสบการณ์จากการศึกษาในครอบครัวผ่านรุ่นสู่รุ่น เช่นเดียวกับคนขับเรือ สาเหตุที่การถ่ายทอดความรู้ไม่เป็นไปใน รูปแบบ

ทางการ เนื่องจากต้องอาศัยความชำนาญของผู้ขับเรือค่อนข้างมาก ต้องรู้ตำแหน่งพื้นร่องน้ำ ลักษณะดินในการทิ้งสมอ และมีสะพานที่เป็นอันตรายต่อการเดินเรือ ขณะที่แผนที่ไม่ได้ช่วยมากนัก

(ข) ผู้ประกอบการเดินเรือขนส่งชายฝั่ง ในประเทศทั้งหมดเป็นบริษัทขนาดกลาง หรือบริษัทขนาดย่อยของบริษัทขนาดใหญ่อีกชั้นหนึ่ง เนื่องจากเรือชายฝั่งแต่ละลำมีขนาดใหญ่ ราคาสูง ขณะที่ความต้องการของการขนส่งสินค้าชายฝั่งยังมีไม่มาก ส่วนมากผู้ประกอบการ การจะมีธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่นๆ เช่น บริการท่าเรือ บริการคลังสินค้า และมักจะคิดค่าบริการแบบเหมา รวม ตัวอย่างผู้ประกอบการเดินเรือชายฝั่งในประเทศไทยได้แก่

- บริษัท NYS Logistics ไม่มีท่าเรือเป็นของตัวเอง แต่ให้บริการรับขนส่งผู้สินค้าระหว่างท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือสทไทย ท่าเรือแม่กลอง และท่าเรือแหลมฉบัง นอกจากการขนส่งสินค้าชายฝั่งแล้ว บริษัทยังให้บริการอื่นๆอีก เช่น คลังสินค้า พิธีการศุลกากร เป็นต้น

- กลุ่มบริษัท SC Group มีท่าเรือของบริษัทเอง ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสมุทรสาคร มีการขนส่งจากท่าเรือเอกชนในแม่น้ำเจ้าพระยา ไปส่งที่ท่าเรือแหลมฉบังและมีธุรกิจต่อเนื่องเช่น คลังสินค้า ฯลฯ

(ค) ผู้ประกอบการเดินเรือระหว่างประเทศ เป็นผู้ให้บริการเดินเรือขนส่งสินค้าระหว่างประเทศแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ดังนี้

เจ้าของเรือ (Ship Owner) เป็นกิจการที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงมากเนื่องจากเรือที่ใช้เป็นเรือขนาดใหญ่ ต้องมีเครือข่ายระหว่างประเทศ กิจกรรรมประเภทนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ

- เรือประจำเส้นทาง (Liner) หมายถึงเรือที่ให้บริการโดยมีตารางเวลาและเส้นทาง มีการกำหนดเวลาเข้าออกท่าเรือแต่ละแห่งไว้ล่วงหน้า ผู้ขนส่งสินค้าที่ต้องการใช้บริการสามารถติดต่อจองระวางในเรือได้ โดยในเรือลำเดียวจะมีสินค้าจากเจ้าของจำนวนมาก สายเรือคอนเทนเนอร์ขนาดใหญ่ของโลก ได้แก่ Mearsk MSC CMA CGM เป็นต้น

- เรือจร (Tramp หรือ Charter) เป็นกิจการที่เจ้าของเรือทำสัญญาให้เช่าเรือกับผู้เช่าเรือ เพื่อให้ผู้เช่าเรือได้สิทธินำเรือไปขนส่ง สัญญาเช่าเรือมี 3 ประเภทหลักคือ

สัญญาเช่าเรือเปล่า (Bareboat Charter หรือ Demise Charter) ผู้เช่ามีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมดรวมทั้งค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ลูกเรือ ค่าเข้าเทียบเรือ ค่าประกันภัย ฯลฯ

สัญญาเช่าเป็นเที่ยว (Voyage Charter) เป็นการเช่าเรือให้ส่งสินค้าเป็นเที่ยวๆ ตามที่ผู้เช่ากำหนด โดยผู้ให้เช่าเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการเดินทาง ยกเว้นมีความล่าช้าเกิดจากผู้เช่า

สัญญาเช่าเป็นช่วงเวลา (Time Charter) เป็นการเช่าเรือที่ไม่ได้กำหนดจำนวนเที่ยว แต่กำหนดค่าเช่าเป็นช่วงเวลา กรณีนี้ผู้ให้เช่ายังเป็นผู้ควบคุมเรือ แต่ผู้เช่าต้องจ่ายค่าเชื้อเพลิง ค่าเข้าเทียบท่า

ตัวแทนเรือ (Shipping Agency) คือผู้รับมอบอำนาจจากเจ้าของเรือให้เป็นผู้ดำเนินการแทนเจ้าของเรือที่เมืองท่าต้นทางและเมืองท่าปลายทาง มีหน้าที่จัดหาระวางบรรทุกให้แก่ผู้นำเข้าและผู้ส่งออก ออกใบตราส่งสินค้า (Bill of Lading หรือ B/L) ให้แก่ผู้ส่งออก และออกใบสั่งปล่อยสินค้า (Delivery Order หรือ D/O) ให้แก่ผู้นำเข้า

ผู้ประกอบการท่าเรือ (Post Operator) หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการท่าเรือ อำนาจความสะดวกสำหรับผู้โดยสารและสินค้า หากแบ่งตามความเป็นเจ้าของท่าเรือ (Post Owner) สามารถแบ่งท่าเรือเป็น 2 กลุ่ม คือท่าเรือเอกชนและท่าเรือของรัฐ ในกลุ่มหลังนั้น หน่วยงานรัฐอาจจะเป็นผู้บริการจัดการเองหรือให้สัมปทานบริษัทเอกชนดำเนินการแทนเป็นระยะเวลาหนึ่งก็ได้ รายละเอียดของท่าเรือพาณิชย์ในประเทศไทย ปี พ.ศ.2559 มีดังนี้

- ท่าเรือสำหรับผู้โดยสารโดยเฉพาะ เป็นท่าเรือที่รองรับได้เฉพาะเรือ โดยสารอยู่ในเขตชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นสูงเช่นในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ท่าเรือโดยสารส่วนใหญ่เป็นท่าเรือขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการเบื้องต้นเท่านั้น

- ท่าเรือทะเลขนาดใหญ่ หมายถึง ท่าเรือที่รองรับเรือตั้งแต่ 500 ดันกรอส ขึ้นไปสามารถรองรับเรือขนาดใหญ่ได้ ท่าเรือขนาดใหญ่นี้มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างไปตามผู้ประกอบการ ซึ่งมีทั้งท่าเรือของภาครัฐและเอกชนดังนี้

- ท่าเรือของภาครัฐ

ท่าเรือของการท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) เป็นท่าเรือที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการท่าเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ.2494 กทท.เป็นผู้บริหารจัดการท่าเรือ คือท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือระนอง ท่าเรือเชียงแสน และท่าเรือเชียงของ ขณะที่ท่าเรือแหลมฉบังนั้น กทท.มีหน้าที่บริหารจัดการพื้นที่ในภาพรวมเท่านั้น โดยให้เอกชนผู้รับสัมปทานท่าเทียบเรือเป็นผู้ให้บริการยกขนสินค้า

ท่าเรือของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นท่าเรือที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ซึ่งมีอยู่แห่งเดียว คือท่าเรือนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งกนอ.มีหน้าที่บริหารจัดการพื้นที่ในภาพรวมเท่านั้น โดยให้เอกชนผู้รับสัมปทานท่าเทียบเรือเป็นผู้บริหารจัดการในแต่ละท่าเทียบเรือ

ท่าเรือของกรมธนารักษ์ คือท่าที่กรมเจ้าท่าจัดสร้างขึ้นและให้กรมธนารักษ์เป็นผู้รับผิดชอบ ในกรณีนี้ส่วนมากแล้วกรมธนารักษ์จะมอบให้อปท.เป็นผู้บริหารจัดการแทน เช่น

ทำเรือกันดั้ม ทำเทียบเรือกระบี่ ฯลฯ ยกเว้นกรณีที่เป็นทำเรือขนาดใหญ่มากกรมธนารักษ์จะเป็นผู้
จัดหาเอกชนมารับสัมปทานบริหารจัดการทำเรือโดยสาร เช่น ทำเรือสงขลา ทำเรือภูเก็ต

ทำเรือของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เช่น ทำเรือพาณิชย์สต๊อ์ที่กองทัพเรือเป็นผู้บริหาร
จัดการ

ทำเรือเอกชน คือทำเรือที่เอกชนเป็นเจ้าของที่ดิน ขออนุญาตสร้างทำเรือ และบริหาร
จัดการทำเรือเอง ภายใต้การควบคุมตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 58 (ปว.58) เช่นทำเรือเคอร์รี่
สยามซีพอร์ต ทำเรือศรีราชา ทำเรือ TPT ทำเรือ NP Marine เป็นต้น¹⁸

¹⁸ จิตติชัย รุจนกนกนาฏ, “ระบบการขนส่ง,” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, น. 181-184.

บทที่ 3

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาแรงงานทางทะเล และกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศไทย

ในส่วนนี้ผู้เขียนจะทำการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีซึ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) นอกจากนี้จะทำการศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และอนุสัญญาแรงงานทางทะเล โดยจะทำการเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือของประเทศไทย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานขนส่งทางทะเลตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Convention: MLC)

อนุสัญญาแรงงานทางทะเลเป็นการตกลงร่วมกันของนานาประเทศแห่งอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) ซึ่งกำหนดสิทธิของลูกเรือเพื่อให้ได้สภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยบางครั้งถูกเรียกว่า สิทธินักเดินเรือ มีการบังคับใช้กับลูกเรือทุกคน รวมทั้งผู้ซึ่งทำงานในโรงแรมและบริการอื่นๆในด้านการล่องเรือในเชิงพาณิชย์¹

3.1.1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของอนุสัญญา

อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 (พ.ศ. 2549) หรือ Maritime Labour Convention: MLC เป็นอนุสัญญาด้านแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการลงมติยอมรับโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นการจัดให้มีมาตรฐานแรงงานในด้านอุตสาหกรรมแห่งแรกของโลก โดย

¹ “MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC),” สืบค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2562, จาก <https://seafarersrights.org/seafarers-subjects/maritime-labour-convention-mlc/>.

อนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศได้รับการยอมรับจาก รัฐบาล นายจ้าง และกลุ่มตัวแทนของแรงงานในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2006

โดยอนุสัญญาแรงงานทางทะเลได้มีลักษณะเฉพาะ โดยมุ่งเน้นให้มีการทำงานที่เหมาะสมของแรงงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจในการแข่งขันเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมของเจ้าของเรือ² โดยวัตถุประสงค์ได้ปรากฏอยู่ในอารัมภบทของตัวอนุสัญญา และข้อเสนอแนะหรือข้อคิดในการรวบรวมอนุสัญญาแรงงานทางทะเลของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีอย่างน้อย 3 ประการ³ ดังนี้

1) เพื่อรวบรวมตราสารต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลกว่า 60 ฉบับ ตลอดจนหลักการพื้นฐานที่พบในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆ ให้อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาฉบับเดียว ซึ่งหมายความรวมถึงมาตรฐานแรงงาน ขั้นพื้นฐานของอนุสัญญาแรงงานทางทะเลที่อยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา 8 ฉบับ

2) เพื่อให้เกิดการสร้างงานที่มีคุณค่า⁴ แก่แรงงานทั่วโลกโดยอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (พ.ศ.2549) ได้รับรองสิทธิต่างๆของคนประจำเรือไว้นั้นคือ สิทธิในสถานที่ทำงานที่มั่นคง และปลอดภัยตามมาตรฐานความปลอดภัย สิทธิในการจ้างงานที่เป็นธรรม สิทธิสภาพในความเป็นอยู่และการทำงานที่มีคุณค่าบนเรือเดินทะเล และสิทธิในการได้รับการคุ้มครองในด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล มาตรการด้านสวัสดิการ และรูปแบบอื่นๆ ของการคุ้มครองทางสังคม

3) เพื่อให้อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เป็นเสาหลักที่สี่ (Forth Pillar) ของมาตรฐานระหว่างประเทศ โดยเป็นการเพิ่มเติมเสาหลักทั้งสามขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization หรือ IMO) ได้แก่ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตทางทะเล ค.ศ.1974 (พ.ศ.2517) (International Convention for the Safety of Life at Sea 1974 หรือ SOLAS) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม

² “Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006,” สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2562,

จาก https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219665/lang-en/index.htm.

³ ศศิกานต์ หยั่งสายชล, “ท่าทีของประเทศไทยต่ออนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น. 31-34.

⁴ งานที่มีคุณค่าคือ งานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความคุ้มครองทางสังคมให้กับครอบครัว ให้โอกาสพัฒนาตนเองและสถานะทางสังคมให้มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคลื่อนไหว และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตของตน รวมถึงการให้โอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาคแก่หญิงและชายทุกคน

การออกประกาศนียบัตร และการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ.1978 (พ.ศ.2521) แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ.1995 (พ.ศ.2538) International Convention on Standards of Training, Certification and Watch-keeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการ ป้องกันมลพิษจากเรือ ค.ศ.1973 (พ.ศ.2516) และพิธีสาร ค.ศ.1978 (พ.ศ.2521) (International Convention of the Protection of Pollution from Ship 1973 หรือ MARPOL 73/78) ซึ่งจะให้การ ค้ำครองแรงงานทางทะเลเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

3.1.2 รูปแบบการให้ความคุ้มครองของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล

อนุสัญญาแรงงานทางทะเลมีความครอบคลุมและกำหนดสิทธิของผู้ใช้แรงงานทาง ทะเลเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมซึ่งถือว่าการให้ความคุ้มครองในทุกด้าน ทั้ง ของการทำงาน และการใช้ชีวิตบนเรือโดยได้กำหนดความต้องการขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างทางทะเล ประกอบไปด้วย ดังนี้

- 1) ความต้องการขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือ
- ก) การกำหนดอายุขั้นต่ำ

อนุสัญญาได้กำหนดห้ามมิให้จ้างงานบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปี โดยห้ามมิให้บุคคลซึ่ง อายุต่ำกว่า 18 ทำงานในเวลากลางคืนบนเรือ โดยคำว่าใน “เวลากลางคืน” ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละ ประเทศซึ่งตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลได้กำหนดให้ทำงานอย่างน้อย 9 ชั่วโมง และต้อง เริ่มต้นไม่ช้ากว่าเที่ยงคืนและสิ้นสุดการทำงานไม่เกินตี 5

เว้นแต่ บุคคลซึ่งได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะที่รับการรับรองให้ผ่านการฝึกอบรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืนได้

นอกจากนั้นอนุสัญญาได้ห้ามมิให้บุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้กระทำการที่จ้างในงาน ที่เสี่ยงเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย และควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องของ กฎระเบียบของการทำงานและสภาพความเป็นอยู่

- ข) ใบรับรองทางการแพทย์

อนุสัญญาได้กำหนดห้ามมิให้บุคคลเข้าทำงาน เว้นแต่จะได้รับการรับรองทาง การแพทย์ที่เหมาะสมกับหน้าที่ได้ โดยใบรับรองทางการแพทย์ต้องได้รับการรับรองจากแพทย์ที่มี คุณสมบัติ มีความเป็นอิสระ

ใบรับรองต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลที่ยอมรับ ตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรมและการเฝ้าระวังผู้เดินเรือ The International

⁵ An ITF Guide for Seafarers to the ILO Maritime Labour Convention, 2006, The International Transport Workers Federation. pp 11- 48.

Convention on Standards of Training and Watchkeeping for Seafarers : STCW ค.ศ.1978 (พ.ศ.2521) ตามการแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การการค้าโลกว่าด้วยการตรวจสอบสภาพก่อนออกทะเล โดยต้องให้การตรวจครอบคลุมทั้งการได้ยิน และการมองเห็น

ค) การฝึกอบรมและคุณสมบัติ

ข้อกำหนดได้ระบุให้ลูกจ้างทางทะเลไม่ควรทำงานบนเรือ เว้นแต่ได้รับการฝึกอบรมมา หรือได้รับการรับรองว่าเหมาะสมหรือมีคุณสมบัติที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน นอกจากนั้นแล้วลูกจ้างทางทะเลยังต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องความปลอดภัยส่วนบุคคลบนเรือด้วย

การฝึกอบรมและการให้การรับรองจะต้องสอดคล้องตามมาตรฐานของอุปกรณ์ ที่ได้รับการยอมรับจากองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ

ง) การสรรหาและการบรรจุเข้าทำงาน

สำนักงานตัวแทนจัดหางานต้องไม่คิดค่าใช้จ่ายในการจัดหางานให้แก่คนงาน โดยค่าใช้จ่ายเพียงอย่างเดียวที่สามารถนำมาเรียกชำระได้คือใบรับรองทางการแพทย์ตามกฎหมายของประเทศนั้นๆเท่านั้น

สำนักงานตัวแทนจัดหางานทั้งหมดจะต้องถูกควบคุมและจัดให้ระบบมี

ประสิทธิภาพเพียงพอโดยสามารถตรวจสอบได้เพื่อที่จะป้องกันสิทธิของคนงาน โดยนายจ้างต้องเลือกตัวแทนจัดหางานที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการขั้นต่ำข้างต้น

นอกจากนี้แล้วรัฐต้องมีหน่วยงานที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนได้หากหน่วยงาน ที่จัดการงานดำเนินการไม่เหมาะสมและฝ่าฝืนข้อกำหนดของอนุสัญญาฯ โดยขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานใดที่รัฐจะจัดตั้งขึ้นเพื่อทำการรับเรื่องร้องเรียน

2) สภาพการจ้างงาน

(ก) ข้อตกลงการจ้างของลูกจ้างทางทะเล

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับข้อตกลงการจ้างหรือข้อสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขแห่งสภาพการจ้างที่เป็นธรรม โดยต้องมีการลงนามของทั้งนายจ้างและลูกจ้างซึ่งข้อตกลงการจ้างงานนั้นต้องมีความเข้าใจง่ายและชอบด้วยกฎหมาย

การลงนามนั้นฝ่ายของนายจ้างในฐานะเจ้าของเรือ, ตัวแทนของเจ้าของเรือ หรือบุคคลอื่นซึ่งทำหน้าที่เป็นเจ้าของเรือ เช่น ผู้จัดการเรือ ตัวแทนหรือผู้เช่าเหมาลำเรือ โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการรับรองสิทธิของลูกจ้างเพื่อให้สิทธิของลูกจ้างเป็นไปตามที่ได้ตกลงในทางการที่จ้างไว้ แม้ว่าลูกจ้างจะทำงานให้กับนายจ้างอื่นด้วยบนเรือ

นอกเหนือจากข้อตกลงการจ้างงานลูกจ้างจะต้องได้รับบันทึกการจ้างงานหรือหนังสือปลดประจำการ ซึ่งจะช่วยลูกจ้างในการหางานใหม่หรือทำเรื่องเลื่อนตำแหน่ง บันทึกนี้จะต้องไม่

รวมถึงการอ้างอิงถึงการปฏิบัติงานหรือปัญหาทางวินัยเป็นเพียงเอกสารการ บริการของลูกจ้าง เท่านั้น

(ข) ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

ชั่วโมงการทำงาน และการพักผ่อนถูกกำหนดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความเหนื่อยล้า เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานจะมีความปลอดภัย โดยอนุสัญญาได้กำหนดให้ชั่วโมงทำงานปกติจะใช้เวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยพักหนึ่งวันต่อสัปดาห์

การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดตามอนุสัญญา ได้กำหนดให้มีการทำงานสูงสุดไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อวัน ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 72 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 7 วัน

การกำหนดชั่วโมงการพักการทำงานนั้นอนุสัญญากำหนดให้พักอย่างน้อย 10 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง และต้องอย่างน้อย 77 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 7 วัน

(ค) สิทธิในการลา

ลูกจ้างทางทะเลได้รับสิทธิในการลาหยุดประจำปี และวันลาโดยคำนึงถึง ประโยชน์ทางด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้แรงงาน โดยสิทธิในการหยุดประจำปีให้

กำหนดอยู่บนพื้นฐาน 2.5 วันสำหรับในเดือนที่มีการจ้างงาน การลางานโดยมีเหตุอันสมควร เช่น ความเจ็บป่วย การเข้าร่วมการฝึกอบรมตามที่ได้อนุมัติจะได้ถูกนำมาพิจารณาเป็นการหยุดประจำปีห้ามมิให้มีการปฏิเสธหรือซื้อสิทธิในการลาหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง

กรณีดังต่อไปนี้ไม่ให้ถือว่าเป็นการหยุดพักผ่อนประจำปี ได้แก่

- (1) วันหยุดสาธารณะหรือวันหยุดที่เป็นการรู้โดยทั่วไป
- (2) อาการเจ็บป่วย, การได้รับบาดเจ็บ และการลาเพื่อคลอดบุตร
- (3) ลาขึ้นฝั่งเป็นการชั่วคราว
- (4) การลาที่เป็นการชดเชย

ตามหลักการแล้วลูกจ้างทางทะเลควรมีสสิทธิตี่จะลาหยุดงานประจำปีในสถานที่ที่พวกเขามีการเชื่อมต่อที่สำคัญซึ่งโดยปกติจะเป็นสถานที่เดียวกันกับที่พวกเขาได้รับสิทธิได้รับการส่งตัวกลับประเทศ ไม่ควรมีการสั่งให้ลูกจ้างลาหยุดโดยไม่ได้รับความยินยอมที่จะลางานประจำปีเนื่องจากพวกเขาอยู่ในสถานที่อื่นตามที่กล่าวมาข้างต้น ยกเว้นภายใต้ข้อตกลงการจ้างงานของลูกจ้างทางทะเลหรือกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

(ง) การส่งตัวกลับ

ลูกจ้างทางทะเลมีสิทธิถูกส่งตัวกลับโดยปราศจากค่าใช้จ่ายตามสถานการณ์ ดังนี้

- (1) ข้อตกลงในทางการที่จ้างได้หมดอายุลงขณะอยู่บนเรือ
- (2) นายจ้างยกเลิกสัญญาของลูกจ้าง

(3) ลูกจ้างได้ทำการยกเลิกข้อตกลงในทางการจ้างโดยเป็นเหตุผลที่เป็นธรรมแก่นายจ้าง

(4) ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงกันไว้ได้ เช่น ความเจ็บป่วยเรื้อรัง การค้าขายในเขตสงคราม หรือนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายได้

(5) ลูกจ้างได้ถูกทอดทิ้งโดยนายจ้าง

สำหรับระยะเวลาสูงสุดที่ลูกจ้างนั้นสามารถให้บริการบนเรือก่อนที่จะได้รับสิทธิในการส่งกลับโดยค่าใช้จ่ายของนายจ้างคือ 12 เดือน โดยเจ้าของเรือไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บเงินเพื่อการบริจาด และไม่สามารถหักเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับได้ เว้นแต่ลูกจ้างได้ทำการฝ่าฝืนข้อตกลงในทางการที่จ้างอย่างร้ายแรง

การส่งตัวกลับนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งตัวกลับด้วยวิธีการที่เหมาะสมและรวดเร็ว โดยวิธีการส่งตัวกลับโดยปกติคือการส่งกลับทางอากาศซึ่งจุดหมายปลายทางที่จะส่งตัวกลับควรเป็นประเทศที่ลูกจ้างทางทะเลมีความเชื่อมโยงกันเป็นสำคัญ ดังนี้

- (1) สถานที่ซึ่งได้มีการตกลงกันในข้อตกลงการจ้าง
- (2) สถานที่ซึ่งได้มีการระบุในข้อตกลงร่วมกัน
- (3) สถานที่ซึ่งเป็นที่ถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง หรือ
- (4) สถานที่อื่นๆซึ่งอาจมาจากข้อตกลงในทางการที่จ้างร่วมกัน
- (จ) ค่าชดเชยแก่ลูกจ้างทางทะเลในกรณีเรือสูญหาย หรือเรืออัปปาง

อนุสัญญาได้กำหนดให้ลูกจ้างทางทะเลได้รับสิทธิค่าชดเชยอย่างเพียงพอในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ การสูญเสียชีวิตหรือการว่างงานเนื่องจากการสูญหายหรือการอัปปางของเรือ โดยนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือจะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างและไม่ควรขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างใช้สิทธิอื่น ในการเรียกร้องสิทธิที่ลูกจ้างอาจมีสิทธิอ้างตามกฎหมายแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง สำหรับช่วงเวลาที่ลูกจ้างทางทะเลว่าง งานนั้นควรได้รับสิทธิเป็นเงินจำนวนเท่ากันกับที่ลูกจ้างควรได้รับภายใต้สัญญาแต่ค่าจ้างรวมอาจ จำกัดเพียง 2 เดือน

(ฉ) การพัฒนาอาชีพและทักษะของลูกจ้างทางทะเล และ โอกาสในทางการจ้างงานของลูกจ้าง

อนุสัญญาได้กำหนดให้เป็นนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมทางทะเลโดยควรให้ความสนใจในการสร้างความมั่นใจด้านความสามารถที่ดีของคนงาน โดยนายจ้างควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและ โอกาสในการจ้างงานที่มากขึ้นสำหรับแรงงานทางทะเล

3) ที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อาหารและการจัดเลี้ยง

ก) ที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกต้องคำนึงถึงข้อกำหนดของอนุสัญญาในด้านการคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อให้ได้มาตรฐานนายจ้างควรให้ความสนใจในด้านต่างๆดังต่อไปนี้เป็นพิเศษ คือ

- (1) ขนาดของที่พัก และพื้นที่อื่น
- (2) เครื่องทำความร้อน และเครื่องระบายอากาศ
- (3) เสียงรบกวน การป้องกันการสั่นสะเทือน และปัจจัยอื่นๆ
- (4) สิ่งอำนวยความสะดวกสุขอนามัยต่างๆ
- (5) แสงสว่าง
- (6) ห้องพยาบาล

ข) อาหาร และการจัดหาอาหาร

นายจ้างต้องจัดหาอาหารที่มีคุณภาพและน้ำดื่มที่มีปริมาณเพียงพอ โดยจัดทำให้โดยปราศจากค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในระหว่างที่ยังคงอยู่ในช่วงเวลาแห่งการจ้าง ซึ่งอาหารที่จัดหามาให้ลูกจ้างนั้นต้องมีคุณค่าทางอาหารที่มีความหลากหลายตามหลักโภชนาการ และต้องถูกจัดเตรียมให้รับประทานอย่างถูกสุขอนามัยโดยคำนึงถึงความแตกต่างของทางด้านศาสนา และวัฒนธรรม

4) การดูแลสุขภาพทางการแพทย์ และสวัสดิการและประกันสังคม

ก) การดูแลสุขภาพทางการแพทย์บนเรือ และบนชายฝั่ง

เพื่อป้องกันสุขภาพของลูกจ้างอนุสัญญากำหนดให้นายจ้างควรทำให้แน่ใจว่าลูกจ้างมีสิทธิเข้าถึงการดูแลสุขภาพทางการแพทย์อย่างรวดเร็วทั้งบนเรือและบนฝั่ง โดยในขณะที่ลูกจ้างอยู่บนเรือต้องสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพต่างๆของตัวเองได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการดูแลสุขภาพทันตกรรมด้วย

รัฐทุกรัฐที่ลงนามในอนุสัญญานี้จะต้องให้ลูกจ้างได้รับการดูแลสุขภาพทางการแพทย์หากลูกจ้างต้องการ โดยเร่งด่วนขณะอยู่ในอาณาเขตของตน เมื่ออยู่ในท่าเรือลูกจ้างควรไปพบแพทย์หรือทันตแพทย์โดยไม่ชักช้า และลูกจ้างควรได้รับการรักษาพยาบาลและการคุ้มครองสุขภาพโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแม้ว่าระดับของการจัดหาอาจแตกต่างกันไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศลูกจ้างมีสิทธิเข้าถึงการบริการทางการแพทย์ดังต่อไปนี้

- (1) การเข้าถึงการรักษาในฐานะผู้ป่วยนอก
- (2) การนำเข้ารับรักษาในโรงพยาบาลในกรณีที่มีความจำเป็น
- (3) สิ่งอำนวยความสะดวกการรักษาด้านทันตกรรม โดยเฉพาะในกรณีเร่งด่วน

(4) โรงพยาบาล และคลินิกสำหรับการรักษาโรค

ลูกจ้างควรได้รับการยอมรับในการรักษาทันทีโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติหรือความเชื่อทางศาสนาและหากเป็นไปได้และจำเป็นที่ต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง กัปตันเรือและบุคลากรทางการแพทย์ที่อยู่บนเรือและบนบกต้องใช้แบบรายงานทางการแพทย์ตามมาตรฐานซึ่งต้องเก็บเป็นความลับ

ข) การป้องกันสุขภาพและความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ

เพื่อให้สภาพล้ามในการทำงานของลูกจ้างแรงงานทางทะเล มีความปลอดภัยนายจ้างต้องทำให้แน่ใจในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้อยู่อาศัยและทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โดยมาตรการในการควบคุมต้องอยู่ภายใต้อำนาจของรัฐที่เรือนั้นมีสัญชาติโดยคำนึงถึงมาตรฐานสากล

ลูกจ้างและเจ้าของเรือมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในเรื่องสิ่งเหล่านี้จะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนพร้อมกับหน้าที่ของกัปตันหรือบุคคลที่กัปตันรับผิดชอบเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพบนเรือ ลูกจ้างต้องให้ความสนใจถึงระเบียบหรือขั้นตอนความปลอดภัยใดๆ ที่จะต้องปฏิบัติตามควรมีการแจ้งข้อมูลอย่างชัดเจน ควรมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและการป้องกันอุบัติเหตุ

ค) การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการบนชายฝั่ง

อนุสัญญาส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการบนท่าเรือลูกจ้างควรจะสามารถเข้าถึงได้ง่ายโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชนชั้นทางสังคมและชนของเรือ โดยหลักการแล้วลูกจ้างควรมีห้องประชุมและสันตนาการและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับกีฬาการศึกษาความต้องการทางศาสนาและการให้คำปรึกษาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง ผู้ซึ่งรับผิดชอบในท่าเรือและบนเรือของลูกจ้างจะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ลูกจ้างสามารถออกจากฝั่งได้โดยเร็วที่สุดหลังจากมาถึงท่าเรือ ลูกจ้างควรได้รับการแจ้งให้ทราบถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีให้และได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นหรือประเพณีว่าการฝ่าฝืนอาจเป็นอันตรายต่อเสรีภาพของลูกจ้าง ควรมีสวัสดิการเพื่อให้แน่ใจว่าบริการด้านสวัสดิการที่จัดให้มีเพียงพอ

ง) ประกันสังคม

เพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินการตามมาตรการเพื่อลูกจ้างสามารถเข้าถึงประกันสังคมได้ทั้งตัวลูกจ้างเองและผู้ที่อยู่ในอุปการะให้มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองประกันสังคมตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแห่งชาติในบางประเทศ ประกันสังคมจัดทำโดยรัฐผ่านการเก็บภาษี

รายการต่อไปนี้แสดงถึงสิทธิต่างๆ ที่ต้องพิจารณาเพื่อตรวจสอบสิทธิว่าครอบคลุมในการคุ้มครองทางด้านประกันสังคม ดังนี้

- (1) การดูแลทางการแพทย์
- (2) ประโยชน์ความเจ็บป่วย
- (3) ผลประโยชน์การว่างงาน
- (4) ประโยชน์ชราภาพ
- (5) ผลประโยชน์การบาดเจ็บจากการทำงาน
- (6) ผลประโยชน์ครอบครัว
- (7) ผลประโยชน์การคลอดบุตร
- (8) ผลประโยชน์ทุพพลภาพ
- (9) ประโยชน์ของผู้รอดชีวิต

3.2 มาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะมุ่งพัฒนาส่งเสริมความเท่าเทียมในการทำงาน มีเสถียรภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย ความยุติธรรมและรับรองการเคารพสิทธิแรงงาน โดยเสนอในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ดังที่ปรากฏในธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ว่าสันติภาพอันยั่งยืนจะเกิดขึ้นบนโลกได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรมในสังคม แต่การจะนำมาซึ่งความยุติธรรมทางสังคมต้องอาศัยเครื่องมือเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำมาปรับใช้⁶

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ บทบัญญัติและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกทั่วโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาประชุมร่วมกันและรับรองว่าเป็นมาตรฐานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงาน การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายหญิง หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของแรงงาน เป็นต้น โดยปกติมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)⁷

⁶ พศิน โชติมณี, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทย,” (2561), น. 26.

⁷ ศาสตราจารย์ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย,” วารสารบทบัญญัติ, ฉบับที่ 62, เล่มที่ 3, น. 111-113. (กันยายน 2549).

อนุสัญญาเป็นตราสารที่กำหนดหลักการสำคัญของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นเรื่องๆ ถ้ารัฐสมาชิกประเทศได้พิจารณาให้สัตยาบัน (Ratify) อนุสัญญานั้นก็หมายความว่า รัฐตกลงผูกพันที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นๆ อย่างครบถ้วนทุกข้อ

ข้อเสนอเป็นตราสารที่กำหนดขึ้นมาเพื่อวางแผนแนวปฏิบัติเป็นรายละเอียดช่วยแนะให้ ประเทศต่างๆ ได้นำไปปฏิบัติ การรับเอา (Adoption) ข้อเสนอปฏิบัติไม่ได้ผูกพันรัฐสมาชิกว่า จะต้องปฏิบัติให้ได้โดยครบถ้วนถูกต้องเหมือนดังเช่นการให้สัตยาบันอนุสัญญา⁸

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO มีบทบัญญัติหรืออนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะด้านการคุ้มครองลูกจ้างแรงงานโดยกำหนดหลักการทั่วไป อยู่หลายประการ เช่น

1) อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1925 (ค่าทดแทนกรณี ประสบอุบัติเหตุ) Equality of Treatment (Accident Compensation), 1925

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 19 ว่าด้วย การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนกรณีเกิด อุบัติเหตุสำหรับคนงานในชาติและคนต่างชาติ

2) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้แรงงานคนหนึ่ง สามารถทำ การแบกหามได้ (Convention Concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker)⁹

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยการให้คนงานที่ได้รับมอบให้ขนส่งสิ่งของที่มีน้ำหนัก น้ำหนักเบาด้วยแรงงาน การได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับคำแนะนำที่เกี่ยวกับเทคนิคการทำงาน อย่างพอเพียง และต้องมีข้อจำกัดในการมอบหมายให้คนงานหญิงหรือผู้เยาว์อายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ ทำงานขนส่งสินค้าด้วยร่างกาย ทั้งนี้ น้ำหนักสูงสุดของสินค้านั้น ต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้ คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งแบกหามได้

3) อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยการกำหนดการเลิกจ้าง (C158 Termination of Employment Convention, 1985)¹⁰

⁸ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่ง: ศึกษากรณีการขนส่งสิ่งของโดยรถบรรทุก,” (2555), น. 45.

⁹ International Labour Organization. Convention Concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker. Retrieved June 15, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C127

¹⁰ สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, “การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย,” สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2562, จาก https://www.labour.go.th/th/doc/form/Termination_of_Employment_and_Severance_Pay.pdf.

อนุสัญญาฉบับที่ 157 ว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้าง คือ

(1) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยในรูปแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง

(3) ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ

4) อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานในเวลากลางคืน Night Work Convention, 1990 (No. 171)¹¹

อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยเรื่องของการทำงานในเวลากลางคืน โดยให้คำจำกัดความคำว่า งานในเวลากลางคืน (Night Work) หมายถึง การงานในช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกัน ไม่น้อยกว่าวันละ 7 ชั่วโมง รวมทั้งช่วงเวลาทำงานจากเที่ยงคืน จนถึง 5 นาฬิกา ที่ถูกกำหนดโดยเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถหลังจากที่ได้มีการปรึกษากันตัวแทนส่วนใหญ่ขององค์กรนายและลูกจ้างหรือโดยข้อตกลงร่วมกัน

หลักการที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเล โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้ปฏิบัติตามไว้ในหัวข้อที่ 17 โดยมีรายละเอียดดังนี้

5) อนุสัญญาฉบับที่ 147 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของการขนส่งสินค้าทางเรือ (C147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976)¹²

อนุสัญญาได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันต้องมีการกำหนดกฎหมายหรือข้อบังคับสำหรับเรือที่จดทะเบียนในอาณาเขตของตน โดยต้องมีการกำหนดมาตรฐานในด้านความปลอดภัยต่างๆ เพื่อให้มีความมั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตบนเรือ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจัดหาคนมาทำงาน ซึ่งต้องจัดให้มีมาตรการด้านประกันสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นได้ระบุเงื่อนไขการจ้างงานและการใช้ชีวิตบนเรือ

¹¹ International Labour Organization, “Night Work Convention, 1990 (No. 171).”

สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2662, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171

¹² International Labour Organization, “Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147),” สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2662, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C147

การกำหนดเขตอำนาจของศาลในการพิจารณาหรือควบคุมเรื่องจดทะเบียนในเขตอำนาจ ซึ่งเกี่ยวกับด้านมาตรฐานความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน การจัดหาคนมาทำงานซึ่งมาตรการด้าน ประกันสังคม เงื่อนไขการจ้างและสภาพความเป็นอยู่บนเรือ ซึ่งถูกกำหนดโดยกฎหมายหรือ ข้อบังคับของประเทศนั้น

6) อนุสัญญาฉบับที่ 180 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของคนประจำเรือ (C180 Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996)¹³

อนุสัญญาฉบับที่ 180 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ได้ให้สัตยาบันจัดให้มีการวาง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงเวลาการทำงานปกติสำหรับคนประจำเรือควรจะถูกวางเป็นมาตรฐานไว้ 8 ชั่วโมงต่อวัน และกำหนดให้มีหนึ่งวันที่เป็นวันหยุดพักผ่อนในหนึ่งสัปดาห์ รวมทั้งการหยุดพัก ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยเป็นการป้องกันไม่ให้ประเทศสมาชิกมีกระบวนการในการ อนุญาต การ ลงทะเบียน หรือข้อตกลงร่วมกันซึ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของคนประจำเรือให้น้อยกว่า มาตรฐานที่กำหนด โดยชั่วโมงการทำงานกำหนดสูงสุดให้ไม่ควรเกิน 14 ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง และรวมแล้ว 72 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ และกำหนดชั่วโมงการพักไม่ควรน้อยกว่า 10

ชั่วโมงในช่วงเวลา 24 ชั่วโมงและรวม 77 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งช่วงเวลากการพัก สามารถแบ่งได้ไม่เกินสองช่วงโดยช่วงหนึ่งควรมีช่วงเวลายังน้อย 6 ชั่วโมง และช่วงเวลา ระหว่างพักติดต่อกันต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมง

นอกจากนั้นอนุสัญญายังได้กำหนดห้ามมิให้มีคนประจำเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้า ทำงานในเวลากลางคืน โดย “เวลากลางคืน” หมายถึง ช่วงเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมทั้ง ช่วงเวลาตั้งแต่ 24 นาฬิกา ถึงเวลา 5 นาฬิกา

7) อนุสัญญาฉบับที่ 179 ว่าด้วยการสรรหาหรือการบรรจุคนประจำเรือเข้าทำงาน (C179 Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996)¹⁴

อนุสัญญาได้กำหนดให้สมาชิกใช้กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทำการ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ได้มีการคิดค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใดๆสำหรับการสรรหาหรือการ จัดหางานให้คนประจำเรือไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเพื่อการนี้ให้

¹³ International Labour Organization, “Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996,” สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C180#A24

¹⁴ International Labour Organization, “Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179),” สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C179

ถือว่าค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจสอบทางการแพทย์ตามกฎหมาย และค่าหนังสือเดินทางของคนประจำเรือไม่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายใดๆในข้างต้น

การกำกับดูแลอนุสัญญาได้ระบุให้มีการตรวจสอบโดยเจ้าพนักงานที่มีอำนาจให้มา กำกับดูแลบริการสรรหางานทั้งหมด กำหนดให้มีการต่ออายุใบอนุญาตหรือใบรับรองต่อเมื่อได้

การตรวจสอบแล้วว่าการจัดหางานที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายหรือข้อกำหนดของประเทศสมาชิกได้กำหนดไว้ และอนุสัญญาได้ระบุให้ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของกิจการบริการ จัดหางานสำหรับคนประจำเรือควรผ่านการฝึกอบรมอย่างเพียงพอเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับ อุตสาหกรรมการเดินเรือ

การกำหนดข้อห้ามมิให้มีการจัดหางานโดยวิธีการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อขัดขวางมิให้คน ประจำเรือจากการได้รับการจ้างงาน เพื่อสร้างความมั่นใจอนุสัญญาได้กำหนดให้มีระบบป้องกัน โดยกำหนดวิธีการประกันหรือมาตรการที่มีความเหมาะสมเพื่อชดเชยทางการเงินในกรณีที่เกิด ความล้มเหลวในการจัดหางาน

8) อนุสัญญาฉบับที่ 163 ว่าด้วยสวัสดิการของคนประจำเรือ (C163 - Seafarers' Welfare Convention, 1987)¹⁵

อนุสัญญาได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกซึ่งยังอยู่ในบังคับสร้างความมั่นใจในการจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่คนประจำเรือทั้งบนเรือและที่เมืองท่า โดยการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการนั้นต้องไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ความแตกต่างทางการเมืองหรือแหล่งกำเนิดทางสังคมและรัฐของเรือซึ่งคนประจำเรือได้ลงทะเบียน ไว้โดยสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต้องได้รับการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ตามความต้องการต่างๆของคนประจำเรือโดยคำนึงถึงผลในทางการพัฒนาในด้านเทคนิค การ ปฏิบัติการ อื่นๆในอุตสาหกรรมการเดินเรือ

9) อนุสัญญาฉบับที่ 166 ว่าด้วยการส่งตัวกลับ (C166 - Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987)¹⁶

¹⁵ International Labour Organization, “Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163),” สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C163

¹⁶ International Labour Organization, “Repatriation of Seafarers Convention (Revised),” 1987 (No. 166) สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C166

อนุสัญญาได้กำหนดสิทธิของคนประจำเรือดังต่อไปนี้มีการกำหนดช่วงเวลาการจ้างที่เฉพาะเจาะจงหรือเป็นการจ้างเฉพาะการเดินทาง เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับการติดตามข้อกำหนดแห่งข้อตกลงหรือสัญญาการจ้างของคนประจำเรือ กรณีเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บหรือเงื่อนไขทางการแพทย์ซึ่งต้องส่งตัวกลับเพื่อพบแพทย์ที่เหมาะสม ในกรณีการอับปางของเรือ ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายหรือสัญญาในฐานะนายจ้างโดยเหตุการณ์ล้มละลาย ขายเรือ การเปลี่ยนทะเบียนเรือ ในกรณีสถานการณ์ที่เรืออยู่ในเขตสงครามโดยกฎหมายแห่งรัฐหรือข้อตกลงร่วมกัน โดยที่คนประจำเรือไม่ยินยอมที่จะไป หรือในกรณีที่มีการยกเลิกหรือการหยุดของข้อตกลงการจ้างตามข้อตกลงร่วมกันหรือการเลิกจ้างในเหตุผลที่คล้ายกัน

กฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติหรือข้อตกลงร่วมกันซึ่งควรกำหนดระยะเวลาสูงสุดของการทำงานบนเรือของคนประจำเรือตามสิทธิที่คนประจำเรือได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับซึ่งระยะเวลาดังกล่าวควรน้อยกว่า 12 เดือนในการกำหนดระยะเวลาสูงสุดการคำนวณจะถูกนำมาเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของคนประจำเรือ โดยสถานที่ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางโดยกฎหมายหรือบังคับแห่งชาติซึ่งจุดหมายปลายทางควรที่จะรวมถึงสถานที่ซึ่งคนประจำเรือตกลงไว้ในข้อตกลงการจ้าง สถานที่ที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกัน สถานที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาของคนประจำเรือซึ่งคนประจำเรือควรที่จะมีสิทธิกำหนดสถานที่ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางซึ่งคนประจำเรือจะถูกส่งตัวกลับ

การส่งตัวกลับควรเป็นหน้าที่ของเจ้าของเรือซึ่งควรจะต้องจัดการอย่างรวดเร็วและเหมาะสมซึ่งปกติแล้วการขนส่งจะเป็นการใช้บริการขนส่งทางอากาศโดยเจ้าของเรือต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับ โดยค่าใช้จ่ายที่เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบในส่วนเกี่ยวกับการส่งตัวกลับตามจุดหมายปลายทางที่ได้มีการตกลงกันไว้ตามหลักการข้างต้น ค่าที่พักและค่าอาหารนับตั้งแต่คนประจำเรือออกจากเรือจนถึงจุดหมายปลายทางที่ส่งตัวกลับ ชำระเงินเบี้ยเลี้ยงนับแต่คนประจำเรือออกจากเรือจนถึงจุดหมายปลายทาง ค่ารักษาทางการแพทย์เท่าที่จำเป็นจนกว่าคนประจำเรือจะสามารถเดินทางกลับประเทศที่เป็นจุดหมายปลายทางของการส่งกลับได้

10) อนุสัญญาฉบับที่ 165 ว่าด้วยเรื่องของประกันสังคม (Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987)¹⁷

เมื่อประเทศสมาชิกได้ผูกพันตนเองกับเงื่อนไขเกี่ยวกับประกันสังคมซึ่งให้สิทธิประโยชน์แก่คนประจำเรือต้องไม่น้อยกว่าสิทธิในด้านต่างๆต่อไปนี้

¹⁷ International Labour Organization, “Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987 (No. 165),” สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C165

- 1) การดูแลทางการแพทย์
- 2) สิทธิประโยชน์ด้านความเจ็บป่วย
- 3) สิทธิประโยชน์ช่วงสูงวัย
- 4) สิทธิประโยชน์เมื่อบาดเจ็บในทางการที่จ้าง
- 5) สิทธิประโยชน์ในความเป็นแม่
- 6) สิทธิประโยชน์เมื่อทุพพลภาพ
- 7) สิทธิประโยชน์ของผู้รอดชีวิต
- 8) สิทธิประโยชน์เมื่อไม่มีการจ้างงาน

อนุสัญญาได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าของเรือ โดยต้องจัดให้คนประจำเรือซึ่งมีสภาพร่างกายจำเป็นต้องรักษาทางการแพทย์ขณะที่คนประจำอยู่บนเรือโดยจัดให้มีการดูแลทางการแพทย์ที่เหมาะสมจนกระทั่งพวกเขากลับเข้าสู่สภาพปกติหรือจนกระทั่งส่งตัวกลับ หรือได้พักจนกระทั่งสามารถได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและการส่งตัวกลับ

11) อนุสัญญาฉบับที่ 164 ว่าด้วยการป้องกันการด้านสุขภาพและการดูแลทางการแพทย์ (C164 - Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 พ.ศ.2530)¹⁸

อนุสัญญาได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกควรที่จะมีมาตรการในการจัดให้มีการป้องกันด้านสุขภาพและการดูแลทางการแพทย์สำหรับคนประจำเรือซึ่งอยู่บนเรือโดยกำหนดให้สร้างความมั่นใจในการประยุกต์ในเงื่อนไขทั่วไปกับคนงานในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านสุขภาพเกี่ยวกับการอาชีพและการดูแลทางการแพทย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพการเดินเรือ โดยตั้งเป้าหมายในการจัดให้มีการคุ้มครองด้านสุขภาพและการดูแลทางการแพทย์แก่คนประจำเรือโดยเทียบความเป็นไปได้ให้เทียบเท่ากับการดูแลคนงานบนฝั่งซึ่งต้องสร้างความมั่นใจให้แก่คนประจำเรือโดยให้สิทธิแพทย์โดยไม่ชักช้าเมื่อถึงท่าเรือ โดยต้องให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อบังคับแห่งชาติซึ่งการดูแลทางการแพทย์และการคุ้มครองด้านสุขภาพในขณะที่คนประจำเรือกำลังใช้บริการต้องไม่มีการเก็บค่าใช้จ่ายใดๆ และต้องไม่จำกัดเฉพาะคนประจำเรือที่มีอาการป่วยหรือได้รับบาดเจ็บเท่านั้น แต่ควรให้ความคุ้มครองรวมถึงมาตรการในการป้องกันและอุทิศให้กับการพัฒนาโครงการส่งเสริมสุขภาพและการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพเพื่อที่จะทำให้คนประจำเรือมีส่วนร่วมในการลดอัตราการเจ็บป่วยที่จะเกิดขึ้นได้ด้วย

¹⁸ International Labour Organization, “Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164),” สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C164

12) อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการลาหยุดประจำปีของคนประจำเรือ (C146 - Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 พ.ศ.2519)¹⁹

อนุสัญญากำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิในการลาหยุดประจำปีและการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำต่อคนประจำเรือโดยกำหนดระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิลาต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน ซึ่งวิธีการ

คำนวณระยะเวลาในการทำงานเพื่อที่จะกำหนดสิทธิในการลาเวลานั้นจะถูกคำนวณโดยหน่วยงานของรัฐหรือตามระบบโครงสร้างที่เหมาะสมของรัฐนั้นๆ โดยวันหยุดประจำปีจะไม่นับรวมวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี หรือช่วงระยะที่คนประจำเรือไม่สามารถทำงานตามการได้อย่างปกติ

ด้วยเหตุแห่งการเจ็บป่วยหรือการคลอดบุตร หรือการลาชดเชยใดๆตามเงื่อนไขของแต่ละรัฐ

การจ่ายค่าตอบแทนนั้นอนุสัญญาได้กำหนดคนประจำเรือทุกคนที่ใช้สิทธิลาหยุดประจำปีให้ควรได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวนปกติในช่วงเวลาที่ได้ลาหยุดประจำปี

13) อนุสัญญาฉบับที่ 145 ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างที่ต่อเนื่อง (C145 - Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 พ.ศ.2519)²⁰

กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่มีอุตสาหกรรมทางทะเลจะต้องมีนโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องสำหรับคนประจำเรือที่มีคุณสมบัติโดยควรจะมีการระบุงการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องไว้ในข้อตกลงการจ้างโดยเจ้าของเรือต้องสร้างความมั่นใจให้แก่คนประจำเรือมั่นใจว่าในช่วงเวลาการทำงานหรือรายได้ขั้นต่ำหรือค่าใช้จ่ายทางการเงินซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้นๆ

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามกฎหมายต่างประเทศ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ โดยในตอนนี้จะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศที่ใช้ระบบจารีตประเพณี คือ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร คือ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

¹⁹ International Labour Organization, "Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146)," สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C146

²⁰ International Labour Organization, "Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145)," สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C145

3.3.1 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System)

สาธารณรัฐสิงคโปร์ใช้ระบบกฎหมายแบบอังกฤษ คือ ระบบกฎหมาย จารีตประเพณี (Common Law) เป็นระบบศาลเดี่ยวที่นักกฎหมาย ในระบบกฎหมายมีแนวความคิด ตามหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ (Natural Justice) ซึ่งมีทัศนะไปในแนวทางเดียวกันว่า บุคคลทุกคน มีความเสมอภาคกันตามกฎหมาย จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของหลักกฎหมายเดียวกันและควรที่จะขึ้นศาลเดียวกัน ในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) จึงไม่เน้นความแตกต่างระหว่างฝ่ายเอกชน กับฝ่ายเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ โดยถือว่าทั้งสองฝ่ายอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์ กฎหมายเดียวกัน เมื่อมีกรณีพิพาทจึงต้องนำคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาโดยศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์กรศาลหลักเพียงศาลเดียวจนถึงชั้นศาลอุทธรณ์และชั้นศาลฎีกา²¹

3.3.1.1 สาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์นายจ้างและลูกจ้างถูกกำกับดูแลโดยรัฐบัญญัติการจ้างงาน ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ (The Singapore Employment Act) ซึ่งถูกพิจารณาให้เป็นกฎหมายคุ้มครองขั้นพื้นฐานของแรงงานในประเทศ ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างอื่นๆสำหรับลูกจ้างทุกประเภท²² ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1) บททั่วไป²³

“พนักงาน” หมายถึงบุคคลซึ่งทำหรือทำงานภายใต้สัญญาการให้บริการกับนายจ้างและรวมถึงคนงานและเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของรัฐบาลซึ่งรวมอยู่ในหมวดหมู่ชั้นเรียนหรือคำอธิบายของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานดังกล่าวที่ประธานาธิบดีประกาศ เป็นพนักงานตามวัตถุประสงค์ของรัฐบัญญัตินี้หรือบทบัญญัติใดๆแต่ไม่รวมถึงสิ่งต่อไปนี้:

(ก) ผู้เดินเรือใด ๆ

(ข) คนทำงานบ้าน

(ค) ถูกยกเลิกโดย Act 55 จาก 2018 วันที่ 01/04/2019

²¹ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ, “ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐสิงคโปร์,” น 32

²² “The Employer’s Guide to the Singapore Employment Act :Essential of Singapore ’s Primary Labour Law,” สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2562 จาก <https://www.corporateservicesingapore.com/the-employers-guide-to-the-singapore-employment-act-essentials-of-singapores-primary-labour-law/>.

²³ The Statutes of the Republic of Singapore Employment Act

(ง) บุคคลใดๆที่เป็นของชนชั้นอื่นๆ ซึ่งรัฐมนตรีอาจประกาศเป็นครั้งคราวโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาประกาศเป็นพนักงานไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญนี้

“นายจ้าง” หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่จ้างบุคคลอื่นภายใต้สัญญาการให้บริการและรวมถึง

(ก) รัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับหมวดหมู่ชั้นเรียนหรือคำอธิบายของเจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ของรัฐบาลตามเวลาที่ประธานาธิบดีได้ประกาศให้เป็นพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญนี้

(ข) อำนาจตามกฎหมายใด ๆ

(ค) ตัวแทนหรือผู้จัดการผู้มีอำนาจของนายจ้าง และ

(ง) บุคคลที่เป็นเจ้าของหรือดำเนินการหรือในเวลาที่ได้รับผิดชอบในการจัดการอาชีพธุรกิจการค้าหรืองานที่พนักงานมีส่วนร่วม

“เวลาทำงาน” หมายถึงเวลาที่ลูกจ้างอยู่ในการจำกัดของนายจ้างและไม่สามารถทิ้งเวลาและการเคลื่อนไหวของตัวเองโดยไม่ จำกัด ช่วงเวลาที่อนุญาตให้พักผ่อนและมีอาหาร

“กิจการอุตสาหกรรม” หมายถึงกิจการของรัฐและเอกชนและสาขาใด ๆ ของสาขาและรวมถึงโดยเฉพาะ

(ก) เหมืองหินและงานอื่น ๆ สำหรับการสกัดแร่จากโลก

(ข) งานที่ผลิตประกอบแก้ไขทำความสะอาดซ่อมแซมตกแต่งเสร็จจัดแปลงเพื่อขายแตกหักหรือพังยับเยินหรือวัสดุที่ถูกเปลี่ยนรูปรวมถึงภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการต่อเรือหรือในการสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือการส่งกระแสไฟฟ้าหรือพลังขับเคลื่อนใด ๆ

(ค) มีส่วนร่วมในงานก่อสร้าง

(ง) การดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าทางถนนทางรถไฟทางทะเลทางน้ำหรือทางอากาศรวมถึงการจัดการสินค้าที่ทำเรือ ทำเรือคลังสินค้า หรือสนามบิน

“การทำงานล่วงเวลา” หมายถึงจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งวันหรือหนึ่งสัปดาห์เกินจำนวนเวลาทำงานปกติ

“ชั่วโมงการทำงาน” มีสาระสำคัญดังนี้

(1) ยกเว้นตามที่ระบุไว้ในที่นี้พนักงานจะไม่ถูกเรียกร้อยภายใต้สัญญาการทำงานของพนักงาน

(ก) มากกว่า 6 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่มีเวลาว่าง

(ข) มากกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันหรือมากกว่า 44 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ที่มีเงื่อนไขว่า

พนักงานที่ทำงานในที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องอาจต้องทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมงติดต่อกันรวมระยะเวลาหรือระยะเวลาไม่น้อยกว่า 45 นาที โดยรวมในระหว่างที่คนประจำเรือมีโอกาสที่จะได้พักรับประทานอาหาร

ในกรณีที่ตามข้อตกลงภายใต้สัญญาการให้บริการระหว่างพนักงานและนายจ้างจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันขึ้นไปของสัปดาห์น้อยกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันอาจเกิน วันที่เหลือของสัปดาห์ แต่เพื่อไม่ให้พนักงานต้องทำงานเกิน 9 ชั่วโมงในหนึ่งวันหรือ 44 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์

หากข้อตกลงภายใต้สัญญาการให้บริการระหว่างพนักงานและนายจ้างจำนวนวันที่ลูกจ้างต้องทำงานในหนึ่งสัปดาห์ไม่เกิน 5 วัน จำกัด 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันเกิน แต่เพื่อไม่ให้พนักงานต้องทำงานเกิน 9 ชั่วโมงในหนึ่งวันหรือ 44 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ หากข้อตกลงภายใต้สัญญาการให้บริการระหว่างพนักงานและนายจ้างจำนวนชั่วโมงการทำงานในทุกสัปดาห์อื่นน้อยกว่า 44 ชั่วโมง จำกัด ของ 44 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์อาจเกินกว่าสัปดาห์อื่น ๆ แต่เพื่อไม่ให้พนักงานต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์หรือมากกว่า 88 ชั่วโมงในช่วงเวลาต่อเนื่อง 2 สัปดาห์

(2) นายจ้างอาจต้องให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาที่กำหนด และทำงานในวันหยุดในกรณีที่

- (ก) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจริงหรือถูกคุกคาม
- (ข) งานการแสดงที่จำเป็นต่อชีวิตของชุมชน
- (ค) งานที่จำเป็นสำหรับการป้องกันหรือรักษาความปลอดภัย
- (ง) งานเร่งด่วนที่ต้องทำกับเครื่องจักรหรือโรงงาน
- (จ) การหยุดชะงักของงานซึ่งเป็นไปไม่ได้ที่จะคาดการณ์ หรือ
- (ฉ) งานที่พนักงานปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจของสาธารณรัฐสิงคโปร์หรือบริการที่จำเป็นตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่สามของกฎหมายอาญา (บทบัญญัติชั่วคราว) (Cap. 67)

(3) ในกรณีที่มีข้อพิพาทใด ๆ ให้ผู้บัญชาการมีอำนาจตัดสินได้ว่านายจ้างมีเหตุผลในการเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานในสถานการณ์ที่ระบุไว้

(4) หากพนักงานตามคำขอของนายจ้างที่ทำงาน

- (ก) มากกว่า 8 ชั่วโมงในหนึ่งวันยกเว้นที่ระบุไว้ใน (1) ของเงื่อนไขไปยังส่วนย่อย (1) หรือมากกว่า 9 ชั่วโมงในหนึ่งวันในกรณีใด ๆ ที่ระบุไว้ในวรรคเหล่านั้น หรือ
- (ข) มากกว่า 44 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ยกเว้นตามที่ระบุไว้ใน (1) ของเงื่อนไขไปยังส่วน

ย่อย (1) หรือมากกว่า 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ใด ๆ หรือมากกว่า 88 ชั่วโมงในระยะเวลาต่อเนื่อง 2

สัปดาห์ใด ๆ กรณีที่ระบุไว้ในวรรคนั้น เขาจะได้รับค่าจ้างสำหรับงานพิเศษดังกล่าวในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรารายพื้นฐานทุกชั่วโมง โดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานที่กำหนดอัตรารายของเขา

(5) พนักงานจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาเกิน 72 ชั่วโมงต่อเดือน

(6) เพื่อจุดประสงค์ในการคำนวณภายใต้ส่วนย่อย (4) การจ่ายเงินสำหรับพนักงานล่วงเวลาที่อ้างถึงในคอลัมน์แรกของตารางที่สี่ให้กำหนดอัตราพื้นฐานของการจ่ายรายชั่วโมงของพนักงานตามคอลัมน์ที่สองของกำหนดการที่สี่

(7) รัฐมนตรีอาจกำหนดระเบียบเพื่อความมุ่งประสงค์ในการคำนวณการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในอัตราชั้นงาน

“ผู้เดินทางทางทะเล” หมายถึงบุคคลใดก็ตามที่ถูกจ้าง หรือมีสัญญา หรือทำงานในทุกระดับบนเรือ แต่ไม่รวมถึง

(ก) คนนำร่องในการเข้าท่าเรือ

(ข) คนงานที่ทำเรือ

(ค) บุคคลซึ่งถูกจ้างชั่วคราวให้ทำงานบนเรือระหว่างที่เรือจอดเทียบท่าที่ทำเรือ

2) ค่าจ้างและเงินได้พิเศษ²⁴

การกำหนดค่าจ้างนั้นรัฐบัญญัติการจ้างงานไม่ได้มีการระบุถึงค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเอาไว้ว่ามีจำนวนที่ต้องจ่ายเท่าใด แต่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำนั้นจะเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยหนึ่งครั้งภายใน 7 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาเงินเดือน ส่วนของค่าล่วงเวลานั้นกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายภายใน 14 วันของระยะเวลาที่กำหนดจ่ายเงินเดือน ซึ่งตามรัฐบัญญัติการจ้างงานดังกล่าวมิได้มีการระบุถึงการจ่ายเงินได้พิเศษแต่อย่างใด

3) เวลาพัก ชั่วโมงการทำงานและการลา

ข้อกำหนดทางกฎหมายกำหนดให้เวลาทำงาน และการทำงานล่วงเวลาถูกควบคุมภายใต้รัฐบัญญัติการจ้างงานของสาธารณรัฐสิงคโปร์เฉพาะสำหรับลูกจ้างมีรายได้ต่ำกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ลูกจ้างซึ่งได้รับความคุ้มครองตามรัฐบัญญัติการจ้างงานตามที่ระบุไว้

²⁴ “Guide To Singapore Employment Act,” สืบค้นเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2562, จาก

ข้างต้นมีสิทธิทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีกฎหมายที่เข้มงวดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขการทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างมีสิทธิทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รัฐบัญญัติการจ้างงานยังถือว่าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้นานกว่า 6 ชั่วโมงโดยไม่หยุดพัก รวมถึงการทำงานล่วงเวลาพนักงานไม่สามารถทำงานเกิน 12 ชั่วโมงต่อวันยกเว้นภายใต้สถานการณ์บางอย่าง รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจริงหรือถูกคุกคามงานที่จำเป็นต่อการป้องกันประเทศหรือความมั่นคงหรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ในทางกลับกันคนทำงานจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเกิน 12 ชั่วโมงทุกวันไม่ว่าในกรณีใดๆ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุด 1 วัน (ถือว่าเป็นวันหยุดทำงานตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเที่ยงคืน) ต่อสัปดาห์และไม่ถือว่าเป็นวันที่ได้รับเงิน ช่วงเวลาที่ยาวที่สุดที่เป็นไปได้ระหว่าง 2 วันหยุดคือ 12 วัน

วันหยุดสำหรับลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน²⁵ กฎขั้นต่ำดังต่อไปนี้ได้รับคำสั่งภายใต้รัฐบัญญัติการจ้างงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับวันหยุดตามเทศกาลในวันหยุดนักขัตฤกษ์แม้ว่าวันใดวันหนึ่งอาจถูกแทนที่ด้วยวันอื่นๆ หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในกรณีที่มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่ตรงกับวันอาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์วันจันทร์ถัดไปจะถือเป็นวันหยุดนักขัตฤกษ์ นอกจากนี้หากวันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกับวันที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องทำสัญญาให้ทำงานโดยลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเงินเพิ่มวันพิเศษหรือวันหยุดพิเศษแทน

การลาหยุดประจำปีข้อกำหนดตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือนการลาตามกฎหมายประจำปีจะถูกระบุไว้ในรัฐบัญญัติการจ้างงานเพื่อให้มีคุณสมบัติในการลาประจำปีพนักงานต้องทำงานอย่างน้อย 3 เดือนกับนายจ้าง จำนวนวันหยุดประจำปีขึ้นอยู่กับข้อตกลงสัญญาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 7 วันในปีแรกและ 1 วันเพิ่มเติมสำหรับการให้บริการเพิ่มเติมในแต่ละปี การลาหยุดประจำปีแม้ในวันทำงานครั้งหนึ่งจะถือเป็นการลา 1 วันเว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาจ้างงาน ในกรณีที่ลูกจ้างลาออกเนื่องจากการประพฤติมิชอบการขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตมากกว่าร้อยละ 20 ของวันทำงานในเดือนนั้นหรือหากการลาไม่ได้ใช้งานภายใน 12 เดือนของการให้บริการอย่างต่อเนื่องทุกปีพนักงานจะถูกริบ เว้นแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่นในข้อตกลงการจ้างงาน

การลาป่วยนั้นข้อกำหนดตามกฎหมาย ไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมายในการให้สิทธิประโยชน์การประกันสุขภาพแก่พนักงานในสาธารณรัฐสิงคโปร์ภายใต้รัฐบัญญัติการจ้างงานมี

²⁵ ธนาคารแห่งประเทศไทย, “อัตราแลกเปลี่ยนของสกุลเงิน 2000 ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) เท่ากับ 44,397.97 บาท (THB),” สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2562, จาก

อาชีพที่ทำงานซึ่งเป็นพลเมืองสาธารณรัฐสิงคโปร์หรือผู้พำนักถาวรจะได้รับการประกันสุขภาพราคาประหยัดโดยอัตโนมัติที่เรียกว่า “Medishield” (แผนประกันสุขภาพขั้นพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองชาวสาธารณรัฐสิงคโปร์) การประกันขั้นพื้นฐานสำหรับชาวสาธารณรัฐสิงคโปร์ทุกคนในส่วนของค่าบริการจากเงินเข้ากองทุนเกษียณอายุของพนักงานส่วนหนึ่งของเงินสมทบจะถูกจัดสรรโดยอัตโนมัติไปยังบัญชี Medisave (Medical Saving Account) ของนายจ้าง โครงการประกัน Medishield ช่วยให้ผู้ถือบัญชี Medisave และผู้ซึ่งอยู่ในความอุปการะได้รับค่าใช้จ่ายในการรักษาในช่วงที่เจ็บป่วยหรือแก่ชรา เบี้ยประกัน Medishield จะถูกหักออกจากบัญชี Medisave

4) การประกันสุขภาพ

การประกันสุขภาพไม่ได้มีข้อกำหนดตามกฎหมายในการให้สิทธิประโยชน์การประกันสุขภาพแก่ลูกจ้างในสาธารณรัฐสิงคโปร์ภายใต้รัฐบัญญัติการจ้างงาน การทำงานของมืออาชีพซึ่งเป็นพลเมืองสาธารณรัฐสิงคโปร์หรือผู้พำนักถาวรจะได้รับการประกันสุขภาพราคาประหยัดโดยอัตโนมัติที่เรียกว่า “Medishield”

5) การยกเลิกการจ้างงาน

นายจ้างและลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างโดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือจ่ายเงินเดือนแทนการแจ้งให้ฝ่ายอื่นทราบ ไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมายในจำนวนวันสำหรับระยะเวลาการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ระยะเวลาการแจ้งขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตกลงกันในสัญญาการจ้างงานและจะต้องเหมือนกันสำหรับทั้งสองฝ่าย ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีใดๆ ที่ค้างอยู่เพื่อหักกลบกับระยะเวลาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถยกเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาโดยเจตนา

ส่วนกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานทางทะเลนั้นคือ Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (พ.ศ.2557) ซึ่งเป็นรัฐบัญญัติที่รัฐสภาแห่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ตราขึ้นเพื่อให้มีการดูแลที่ครอบคลุมเรือขนส่งสินค้าที่ได้ลงทะเบียนในสาธารณรัฐสิงคโปร์ รวมทั้งลูกเรือและความปลอดภัยต่างๆ โดยมีสาระสำคัญดังนี้²⁶

1) บททั่วไป

การกำหนดคำนิยามที่สำคัญต่างๆของรัฐบัญญัติได้กล่าวถึงความหมายที่สำคัญต่างๆ “คนประจำเรือ” คือ บุคคลซึ่งถูกว่าจ้างให้ทำงานตามหน้าที่ใดตามการที่จ้างบนเรือ การให้ความหมายของคำว่า “บริการจัดหางานคนประจำเรือ” เป็นกิจการซึ่งบุคคล บริษัท หรือองค์กรที่ซึ่งถูกจ้างมาเพื่อจัดหาคนประจำเรือมาทำงานให้แก่เจ้าของเรือ ส่วนนิยามของคำว่า “เจ้าของเรือ”

²⁶ MERCHANT SHIPPING (MARITIME LABOUR CONVENTION) ACT 2014

หมายถึงเจ้าของและรวมถึงเจ้าของที่ลงทะเบียนหรือในกรณีที่ไม่มีกรลงทะเบียนผู้ที่ป็นเจ้าของเรือหรือบุคคลอื่นใด เช่นผู้จัดการเรือ ตัวแทนหรือผู้เช่าเหมาลำเรือ ความรับผิดชอบในการดำเนินงานของเรือจากเจ้าของและผู้ที่มีรับผิดชอบความรับผิดชอบดังกล่าวได้ตกลงที่จะรับช่วงต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ให้แก่เจ้าของเรือตามอนุสัญญาโดยไม่คำนึงว่าองค์กรหรือบุคคลอื่นใดปฏิบัติหน้าที่บางอย่าง หรือความรับผิดชอบในนามของเจ้าของเรือ รวมทั้ง คำว่า “STCW:the Seafarers’ Training, Certification and Watchkeeping” คือการอบรม การรับรองและการเฝ้าระวังของคนประจำเรือ

2) ข้อบังคับในการรับรองทางการแพทย์สำหรับการจ้างงานคนประจำเรือ

กฎหมายกำหนดห้ามมิให้มีการจ้างงานบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปีเข้าทำงานบนเรือ โดยกำหนดให้บุคคลต้องได้รับการรับรองคุณสมบัติทางการแพทย์ตามกฎหมายกำหนดและยังไม่ถึงอายุการรับรองเข้าทำงาน โดยคนประจำเรือต้องถือใบรับรองคุณสมบัติทางการแพทย์ไว้ในขณะที่ทำงานบนเรือ

3) การบริการจัดหาคนประจำเรือเพื่อเข้าทำงาน

ห้ามมิให้บุคคลใดๆ ให้บริการจัดหางานให้แก่คนประจำเรือเว้นแต่ได้รับอนุญาตตามข้อกำหนดทางกฎหมายแล้วโดยกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการควบคุมและจัดการบริการจัดหาคนประจำเรือเข้าทำงานโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) กำหนดห้ามมิให้บริการจัดหางานเพื่อสรรหาคคนประจำเรือเข้าทำงานกระทำการใดๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อขัดขวางหรือป้องกันมิให้คนประจำเรือเข้าทำงานเมื่อบุคคลนั้นผ่านคุณสมบัติเพื่อเข้าทำงาน

(2) การรักษาไว้ซึ่งทะเบียนของคนประจำเรือซึ่งได้รับบริการจัดหางานจากบริการจัดหางาน

(3) กระบวนการในการสรรหางาน

(4) สร้างความมั่นใจให้แก่เจ้าของเรือในวิธีการป้องกันคนประจำเรือที่มีการติดค้าง ณ ท่าเรือต่างประเทศ

(5) ขั้นตอนการตรวจสอบหรือสนองรับในกรณีที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับบริการจัดหางานของพวกเขาเอง

(6) กำหนดค่าตอบแทนเพื่อคุ้มครองคนประจำเรือในกรณีที่บริการจัดหางานให้แก่คนประจำเรือ่นั้นไม่สามารถปฏิบัติภายใต้ข้อผูกพันในการจ้างงานคนประจำเรือได้

4) สภาพการจ้างงานของคนประจำเรือ

กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการสร้างความมั่นใจให้แก่คนประจำเรือในการที่จ้างของตน โดยต้องจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการที่กฎหมายได้กำหนด โดยต้องกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่เหมาะสมบนเรือและมาตรการให้ด้านสวัสดิการ การดูแลทางการแพทย์และการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพที่ถูกกำหนดตามกฎหมาย

มาตรา 16 ได้กำหนดชั่วโมงการพักนั้นกฎหมายได้กำหนดให้เจ้าของเรือควรทำให้มีความมั่นใจว่าคนประจำเรือควรได้รับชั่วโมงการพักขั้นต่ำอย่างน้อย 10 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และ 77 ชั่วโมงในรอบระยะเวลา 7 วัน ซึ่งชั่วโมงพักขั้นต่ำอาจถูกแบ่งเป็น 2 ช่วงโดยช่วงเวลาหนึ่งต้องมี ระยะเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมงและช่วงเวลาระหว่างพักติดต่อกันต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมง ในกรณีที่คนประจำเรือถูกว่าจ้างให้ทำงานในช่วงเวลาพักนั้นคนประจำเรือต้องได้รับการชดเชยด้วยโดยให้มีช่วงเวลาพักเท่ากับช่วงเวลาพักถัดไป ซึ่งกฎหมายได้ห้ามมิให้มีการจ่ายค่าจ้างแทนช่วงเวลาพัก

การทำงานในช่วงเวลากลางคืนตามกฎหมายได้กำหนดให้ช่วงเวลาตั้งแต่ เวลา 21:00 ถึงเวลา 06:00 นาฬิกาของเช้าวันรุ่งขึ้นตามเวลาที่เรืออยู่ตามมาตรา 18

การกำหนดสิทธิในการลาหยุดประจำปีโดยให้สิทธิคนประจำเรือในการหยุด ประจำปี โดยช่วงเวลาดังกล่าวอาจเกิดจากการตกลงกันระหว่างเจ้าของเรือและคนประจำเรือโดย ระบุไว้ในข้อตกลงการจ้างโดยต้องไม่น้อยกว่า 2.5 ต่อเดือน

5) การส่งคนประจำเรือกลับ

มาตรา 23 กฎหมายการขนส่งสินค้าทางเรือได้กำหนดคนประจำเรือซึ่งทำงานบนเรือเป็นเวลา 12 เดือนหรือเกินกว่านั้นต้องได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือควรส่งตัวคนประจำเรือในทางการที่จ้างกลับในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

- (1) ที่ซึ่งตามข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องเมื่อหมดวาระการจ้างลง
- (2) ที่ซึ่งข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือได้กำหนดไว้โดยเหตุผลอย่างถูกต้องหรือโดยเจ้าของเรือ
- (3) ที่ซึ่งคนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อีกต่อไปภายใต้ข้อตกลงการจ้างของตัวเองหรือไม่สามารถที่จะถูกคาดหวังว่าจะสามารถทำได้อีกในสถานการณ์ ดังต่อไปนี้
 - ก) คนประจำเรือมีการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บหรือสภาพเกี่ยวกับทางการแพทย์จำเป็นที่คนประจำเรือจะต้องมีการส่งตัวกลับเพื่อการรักษาทางการแพทย์อย่างเหมาะสม
 - ข) เมื่อคนประจำเรือถูกส่งไปยังประเทศอื่นแล้วเกิดเหตุเรืออับปาง

ค) เมื่อเจ้าของเรือไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงตามสัญญาได้อีกต่อไปในฐานะนายจ้างด้วยเหตุแห่งการล้มละลาย การขายเรือหรือการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนเรือ

ง) เมื่อเรือตกอยู่ในเขตสงครามซึ่งถูกกำหนดไว้โดยกฎหมาย หรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

จ) การยกเลิกการจ้างหรือการหยุดชะงักการจ้างที่สอดคล้องกับข้อตกลงการจ้าง

ฉ) คนประจำเรือถูกทิ้งไว้ข้างหลังไปในประเทศใดก็ตามด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม

(4) ที่ซึ่งมีการฝ่าฝืนข้อบังคับตามรัฐบัญญัติหรือเงื่อนไขตามข้อตกลงการจ้างคนประจำเรือโดยปราศจากความจำเป็นในด้านการรักษาหรือสนับสนุน หรือที่ซึ่งเงื่อนไขของคนประจำเรือกับเจ้าของเรือนั้นได้เสร็จสิ้นลงโดยเจ้าของเรือ รวมทั้งที่ซึ่งเจ้าของเรือผัดผ่อนในการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาของคนประจำเรือเป็นเวลาอย่างน้อย 2 เดือน

(5) กฎหมายได้กำหนดให้คนประจำเรือในการถูกส่งตัวกลับในสถานที่ซึ่งระบุในสถานที่ ดังต่อไปนี้

ก) ที่ซึ่งคนประจำเรือได้ตกลงในข้อตกลงการจ้าง

ข) ที่ซึ่งถูกระบุลงในข้อตกลงร่วมกัน

ค) ที่ซึ่งคนประจำเรือมีภูมิลำเนา

ง) ที่อื่นซึ่งได้ทำตกลงยินยอมร่วมกันในเวลาที่ได้มีการทำข้อตกลงการจ้าง

จ) สถานที่ซึ่งอาจถูกยกเลิกการจ้างโดยผู้อำนวยการบริษัท

ข้อตกลงตามข้อ (5) ข้างต้นนั้นคนประจำเรือควรที่จะมีสิทธิเลือกสถานที่ที่จะเป็นจุดหมายปลายทางหรือสถานที่ที่จะถูกส่งตัวกลับ

(6) กำหนดให้เจ้าของเรือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการส่งตัวคนประจำเรือกลับจนกระทั่งคนประจำเรือถึงจุดหมายปลายทางโดยค่าใช้จ่ายในการส่งกลับนั้นไม่ควรจะมีการเรียกเก็บล่วงหน้าหรือนำไปเป็นการลดจำนวนค่าจ้างที่ต้องจ่ายแก่คนประจำเรือ

6) การดูแลทางการแพทย์

มาตรา 28 การดูแลทางการแพทย์ต่างๆนั้นกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าของเรือมีมาตรการที่เหมาะสมที่จำเป็นเพื่อสร้างความมั่นใจในด้านความปลอดภัยและสุขภาพของคนประจำเรือทุกคนที่ถูกจ้างให้มาทำงานบนเรือโดยให้มีมาตรการให้ด้านการคุ้มครองสุขภาพในการประกอบอาชีพและการดูแลทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับหน้าที่ของคนประจำเรือ และการสร้างความมั่นใจในการให้คนประจำเรือต้องได้รับการตรวจกับแพทย์ที่เหมาะสมโดยไม่ชักช้าเมื่อถึงฝั่ง

อีกทั้งยังต้องจัดให้มีการดูแลทางการแพทย์และบริการในการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือโดยปราศจากค่าใช้จ่ายใดๆ

การจ่ายค่าจ้างนั้นกฎหมายกำหนดให้เจ้าของเรือมีหน้าที่ในการจ่ายจ้างให้แก่คนประจำเรือในกรณีที่ได้ประสบความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บแก่ลูกเรือที่เกิดขึ้นในระหว่างช่วงเวลาที่เริ่มงานซึ่งได้ตกลงตามการที่จ้างจนสิ้นสุดการจ้าง

7) การป้องกันในด้านสุขภาพและความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

มาตรา 40 กฎหมายได้กำหนดให้เจ้าของเรือรับรองเกี่ยวกับการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของคนประจำเรือโดยเป็นหน้าที่ของเจ้าของเรือที่จะต้องทำให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรการที่กำหนดโดยหน่วยงานของทางภาครัฐเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของคนประจำเรือซึ่งมาตรการป้องกันด้านความปลอดภัยและสุขภาพข้างต้นประกอบไปด้วย การจัดหาและการรักษาซึ่งสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานของคนประจำเรือให้ปราศจากความเสียหายทางสุขภาพ อนามัย และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับการทำงานและมาตรการด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และเชื้อโรคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน

3.3.2 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในกลุ่มระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System)

รัฐธรรมนูญแห่งสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนี หรือที่เรียกว่า “กฎหมายพื้นฐาน (Basic Law)” ลงวันที่ 23 พฤษภาคม ค.ศ.1949 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารราชการของประเทศด้วยหลักการ เบื้องต้น 3 ประการคือ - หลักการปกครองระดับรัฐ (Federal state) เป็นหน่วยการปกครองที่รับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่มลรัฐ – หลักการปกครองตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Self - Government for local authorities) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการรับรองอำนาจอิสระในการ บริหารจัดการภายในท้องถิ่น หลักการแบ่งแยกอำนาจ (Separation of powers) คือการแบ่งแยกระหว่างฝ่ายนิติ บัญญัติฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการด้วยหลักการดังกล่าว ทำให้การปกครองของประเทศสหพันธรัฐเยอรมนีแบ่งออกเป็นสาม ระดับคือการปกครองระดับสหพันธรัฐการปกครองระดับมลรัฐและการปกครองส่วนท้องถิ่น²⁷

²⁷ “สหพันธสาธารณรัฐเยอรมัน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2563 ,จาก

3.3.2.1 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

รัฐบัญญัติแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Act) นี้ควบคุมการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของกะลาสีบนเรือพาณิชย์เดินสมุทรที่เป็นธงชาติสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยจะไม่นำไปใช้กับยานพาหนะเพื่อการสัญจรที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ซึ่งมีความยาวน้อยกว่า 24 เมตร หากไม่มีการจ้างงานเกินสองคนขึ้นไป นอกจากนี้แล้วรัฐบัญญัตียังให้ความคุ้มครองแรงงานในการขนส่งทางน้ำภายในประเทศอีกด้วย²⁸

1) คำนิยามคนประจำเรือ²⁹

ตามมาตรา 3 คนประจำเรือ หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานบนเรือไม่ว่าจะถูกจ้างโดยเจ้าของเรือหรือบุคคลอื่น หรือเป็นผู้ประกอบอิสระ รวมทั้งการจ้างเพื่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพอีกด้วย

มาตรา 4 เจ้าของเรือ หมายถึง ผู้เป็นเจ้าของเรือหรือบุคคลหรือองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานของเรือจากเจ้าของและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าของเรือตามรัฐบัญญัติแรงงานทางทะเล

รัฐบัญญัติได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างโดยได้กำหนดห้ามบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 16 ปี หรือบุคคลที่ยังมีความจำเป็นต้องเข้าเรียนอย่างเต็มเวลามาทำงานบนเรือ โดยการทำงานในเวลากลางคืนในช่วงระหว่าง 20:00 น. ถึง 06:00 น. ลูกจ้างซึ่งเป็นเยาวชนถูกห้ามมิให้ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว ตามมาตรา 56 (6)

2) ใบรับรองทางการแพทย์

มาตรา 12 (5) กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างไม่ควรทำงานบนเรือ เว้นแต่จะได้รับการรับรองว่าเหมาะสมกับการทำงานตามหน้าที่ของตนจากทางแพทย์แล้ว โดยได้กำหนดระยะเวลาของใบรับรองแพทย์ไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี และระยะเวลา 1 ปีสำหรับลูกจ้างซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ

หากระยะเวลาที่ใบรับรองสุขภาพของแพทย์หมดอายุในระหว่างการเดินทางใบรับรองจะยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปจนกว่าจะถึงท่าเรือซึ่งสมาชิกลูกเรือสามารถขอรับใบรับรองแพทย์จากแพทย์ที่ผ่านการรับรองโดยมีเงื่อนไขว่า ระยะเวลาต้องไม่เกินสามเดือนตามมาตรา 12 (6)

²⁸ “Maritime Labour Act,” สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2562, จาก http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_seearbg/

²⁹ Guidelines on the implementation of the Maritime Labour Convention on board of German flagged ships (MLC-Guideline), น. 1-67.

3) การฝึกอบรม และคุณสมบัติ

มาตรา 23 กำหนดให้ลูกจ้างไม่ควรทำงานบนเรือ เว้นแต่ว่าจะได้รับการฝึกอบรมหรือรับรองว่ามีความสามารถหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้กำหนดใบรับรองออกเป็น 2 ประเภท

(ก) ใบรับรองความสามารถตามอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรมการออกใบรับรองและการเฝ้าระวังสำหรับลูกเรือ (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers :STCW ค.ศ.1978)

(ข) ใบรับรองช่างเครื่องเรือ

4) ข้อตกลงการจ้าง

ลูกจ้างต้องมีการเขียนข้อตกลงการจ้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการลงลายมือชื่อของลูกจ้างและนายจ้างตามมาตรา 28 (1)

นายจ้างจะต้องส่งมอบหรือจัดทำร่างข้อตกลงให้กับลูกจ้างรวมถึงข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมที่บังคับใช้และข้อตกลงของบริษัท หรือบนเรือในเวลาที่กำหนดก่อนที่จะลงนามในข้อตกลง

มาตรา 28 (2) ข้อตกลงการจ้างของลูกจ้างต้องประกอบไปด้วยรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อเต็มของนายจ้างและที่อยู่ ในกรณีที่มิใช่นายจ้างรายอื่นอีกให้ลงชื่อเต็มและที่อยู่ของนายจ้างและเจ้าของเรือ

(2) ชื่อเต็ม วันเดือนปีเกิด สถานที่เกิด และที่อยู่ของลูกจ้าง

(3) ถ้ามีข้อจำกัดในการทำงานบนเรือแบบพิเศษ หรือการค้าขายในเขตสงคราม ต้องมีการอธิบายรายละเอียดของหน้าที่ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

(4) วันที่เริ่มต้นการว่าจ้างงาน สถานที่ และวันที่เริ่มของการทำงานบนเรือที่มีการระบุเป็นการเฉพาะเจาะจง

(5) ในกรณีที่การจ้างงานที่เป็นระยะเวลา

(6) องค์ประกอบและปริมาณของค่าจ้างรวมถึงค่าธรรมเนียม โบนัส

รางวัลและการจ่ายเงินพิเศษหรือสูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าจ้างรวมถึงวันครบกำหนดของค่าจ้าง

(7) ข้อตกลงในเรื่องชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

(8) ระยะเวลาการจ่ายเงินประจำปี

(9) ในกรณีที่มิใช่ข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาการ

จ้าง หรือหากมีการยกเลิกข้อตกลงการจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา เงื่อนไขระยะเวลา ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าสำหรับการยกเลิกนั้น

(10) สิทธิของลูกจ้างในการได้รับการส่งตัวกลับ

(11) อ้างถึงการเจรจาข้อตกลงร่วมกัน

(12) ผลประโยชน์ด้านประกันสุขภาพและประกันสังคมที่ได้จัดให้แก่

ลูกจ้าง

(13) สถานที่ และวันที่มีการทำสรุปของข้อตกลงในการที่จ้าง

5) ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพัก

รัฐบัญญัติแรงงานทางทะเล ได้แบ่งชั่วโมงการทำงานออกเป็นเวลาการทำงาน บนเรือ และการทำงานที่ทำเรือ ดังนี้

(1) การทำงานในทะเลเริ่มตั้งแต่เรือออกจากฝั่ง หรือจากสถานที่บนท้องถนน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเริ่มหรือดำเนินการทางเรือต่อ โดยการทำงานทางทะเลที่เป็นกะนั้นทาง กฎหมาย ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และการทำงานทางทะเลที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ กำหนดให้ทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อการทำงานในหนึ่งวัน

(2) การทำงานบนท่าเรือของลูกจ้างโดยปกตินั้นกำหนดให้ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน จันทร์ ถึง ศุกร์ และการทำงานในวันเสาร์ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน

การกำหนดชั่วโมงการพักระหว่างการทำงานนั้น กฎหมายได้กำหนดให้สามารถแบ่งแยกได้ไม่เกิน 2 ช่วงเวลา โดยช่วงแรกแบ่งได้อย่างน้อย 6 ชั่วโมง และช่วงที่สองอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยช่วงเวลาพักติดต่อกันรวมต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมง

6) สิทธิในการลาหยุด

ลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดได้ทุกปีของการจ้างงาน โดยการหยุดประจำปี คิดเป็นอย่างน้อย 30 วันในปีการจ้างงานนั้น ตามมาตรา 57 (1)

7) การส่งตัวกลับ

กฎหมายกำหนดให้การส่งตัวกลับนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับโดยไม่มี การคิดค่าใช้จ่าย โดยสิทธิในการส่งตัวกลับตามมาตรา 73 ดังนี้

(1) ในกรณีที่มีการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

(2) กรณีที่สิ้นสุดการจ้างในกรณีที่การเลิกจ้างสามัญเมื่อมีการแจ้งระยะเวลาให้

ทราบ

(3) ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายหรือ

ตามสัญญาได้ด้วยเหตุแห่งการล้มละลาย ขายเรือ หรือการเปลี่ยนแปลงทะเบียน หรือด้วยเหตุผลที่คล้ายกัน

(4) หากเรือถูกผูกไว้สำหรับพื้นที่ที่ได้รับอันตรายร้ายแรงจากความขัดแย้ง ซึ่งพนักงานเดินเรือไม่ยินยอมให้แล่นเรือไปหรือเมื่อเรือไม่ออกจากพื้นที่ดังกล่าวทันที

8) ที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ลูกจ้างแต่ละคนมีสิทธิได้รับความปลอดภัยสุขภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการทางสังคม วัฒนธรรมและศาสนาของสมาชิกลูกเรือได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม ตามมาตรา 93 ในระหว่างการดำเนินการของเรือนายจ้างโดยเฉพาะต้องทำให้แน่ใจว่า

(1) ที่พักอาศัยถูกดูแลและมีแสงสว่างที่เหมาะสม

(2) อากาศที่ดีต่อสุขภาพและการระบายอากาศที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตั้งเครื่องทำความร้อนการระบายอากาศ และการปรับอากาศ

(3) น้ำดื่มร้อน และเย็นควรสามารถมีให้ที่อ่างล้างหน้า

(4) มีการทำความสะอาดผ้าปูที่นอนทุกสัปดาห์และผ้าขนหนูใหม่อย่างน้อยสองครั้งต่อสัปดาห์แก่ลูกจ้าง

(5) มีการแยกห้องเป็นสัดส่วนโดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยโดยแยกชายหญิง

(6) ที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสันตนาการต้องได้รับการตรวจสอบทุกเดือนโดยเจ้าหน้าที่ของเรือที่เสนอรายงาน เมื่อการตรวจสอบห้องนอนจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกเรือที่เกี่ยวข้อง ผลของการตรวจสอบและมาตรการที่นำไปปฏิบัติจะต้องถูกบันทึกไว้ในสมุดบันทึกของเรือ

9) อาหารและการจัดหาอาหาร

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่มีค่าใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาของการจ้างงานการจัดหาอาหารควรมีเพียงพอ มีคุณค่าทางโภชนาการที่เหมาะสมกับคุณค่าทางโภชนา การคุณภาพและความผันแปรจำนวนสมาชิกลูกเรือบนเรือ การปฏิบัติทางศาสนาและลักษณะทางวัฒนธรรมของพวกเขาเช่นเดียวกับระยะเวลาและลักษณะของการเดินทางที่จะได้รับการปฏิบัติ ตามมาตรา 97

10) การดูแลทางการแพทย์บนเรือ และชายฝั่ง

มาตรา 99 กำหนดให้ในกรณีที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บคนประจำเรือมีสิทธิได้รับการดูแลทางการแพทย์ที่รวดเร็วและเพียงพอในระหว่างการที่จ้าง

สิทธิในการรักษาพยาบาลครอบคลุมมาตรการที่เหมาะสมทั้งหมดสำหรับการปกป้องสุขภาพและการรักษาพยาบาลต่อไปนี้

- (1) การรักษาทางทันตกรรมที่จำเป็น
- (2) อาหารและที่พักสำหรับนักเดินเรือที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ
- (3) จัดหาที่จำเป็นและเครื่องช่วยอื่นๆ เพื่อการดูแล
- (4) เข้าถึงเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์เพื่อการวินิจฉัยและการรักษา

รักษา

- (5) การเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

- 11) การป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

เจ้าของเรือมีหน้าที่ต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยคำนึงถึงทุกด้านที่มีผลต่อความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในที่ทำงาน โดยต้องมีมาตรการตรวจสอบสำหรับประสิทธิภาพ และหากจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสภาพที่เปลี่ยนแปลง ในการทำเช่นนั้น นายจ้างต้องพยายามปรับปรุงความปลอดภัยและการคุ้มครองสุขภาพของพนักงาน

นายจ้างมีหน้าที่จัดเตรียมและบำรุงรักษาการดำเนินงานของเรือทั้งหมดและอุปกรณ์เครื่องใช้และการติดตั้งทั้งหมดบนเรือรวมทั้งจัดระเบียบการจ้างงานและขั้นตอนการทำงานของคนประจำเรือให้ได้รับการป้องกันอันตรายจากทะเลและไฟ อันตรายจากการทำงานเช่นเดียวกับอันตรายอื่นต่อชีวิต สุขภาพ และศีลธรรมตราบเท่าที่ประเภทของการปฏิบัติการทางเรือ

นายจ้างต้องแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานซึ่งจะสนับสนุนนายจ้างในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

- 12) การดูแลในด้านการแพทย์ทั้งบนเรือและบนฝั่ง

ในช่วงเวลาของการจ้างงานของคนประจำเรือเมื่อเกิดเหตุการณ์บาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยของคนประจำเรือจะได้รับการรักษาทางการแพทย์จากนายจ้างจนกระทั่งสามารถกลับมาทำงานอย่างถาวรได้ ตามมาตรา 99

มาตรา 104 กำหนดให้เมื่อคนประจำเรือซึ่งไม่มีความพร้อมในการทำงานเพราะเหตุจากความเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างอย่างต่อเนื่องนับแต่มีเหตุเริ่มต้นไม่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างน้อยจนถึงวันที่ลูกเรือออกจากเรือของนายจ้าง และเมื่อคนประจำเรือออกจากเรือสิทธิ์ในการรับเงินค่าจ้างจะคงอยู่เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์จากจุดเริ่มต้นของการไร้ความสามารถในการทำงาน

ตามมาตรา 104 (2) กำหนดให้หลังจากได้รับสิทธิ์ในการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง เจ้าของเรือที่ได้จ่ายจ่ายค่าจ้างให้แก่สมาชิกลูกเรือในช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานหรือรักษาใน

โรงพยาบาลได้ตามจำนวนเงินที่เจ็บป่วยโดยการประกันสุขภาพสูงสุด 10 สัปดาห์ การให้สิทธินี้จะสิ้นสุดใน 16 สัปดาห์หลังจากการเริ่มช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ หากคนประจำเรือได้รับการประกันด้านสุขภาพค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วยต่อไปอีก 10 สัปดาห์จะได้รับการคุ้มครองโดยการประกันสุขภาพ

13) ประกันสังคม

การให้สิทธิในการดูแลทางการแพทย์และการจ่ายเงินอย่างต่อเนื่องในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้โดยคนประจำเรือชาวสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันที่ทำงานบนเรือสัญชาติสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมสาขาต่างๆของภูมิลำเนาของตน โดยคนประจำเรือสัญชาติสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจะได้รับการคุ้มครองอย่างน้อยตามหลักประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ผลประโยชน์ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเป็นโรคจากการทำงาน รวมทั้งกรณีทุพพลภาพ และผลประโยชน์ผู้รอดชีวิต
- 2) การดูแลทางการแพทย์
- 3) การจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้

3.4 การคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างทางทะเลของประเทศไทย

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทางทะเลของประเทศไทย โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

3.4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 เรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชน รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้บุคคลย่อมมีความเสมอภาคกันทางกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายที่เท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง (มาตรา 27)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (มาตรา 65) ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตรา

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 โดย

กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยหลักการที่ 6 ซึ่งกล่าวถึงยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการ

กำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม³⁰

รัฐธรรมนูญได้ระบุถึงการตรากฎหมายต่างๆ โดยกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าโดยไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวกและเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง (มาตรา 77)

3.4.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

กฎหมายดังกล่าวกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงาน โดยรายละเอียดต่างๆจะถูกกำหนดลงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

³⁰ “ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ,” สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2563, จาก

สำหรับกฎหมายฉบับนี้ได้มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) จ้างแรงงาน คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่
อีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ (มาตรา

575)

2) สัญญามิได้กำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าใด ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะบอกเลิกสัญญาก็ได้
โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึงหรือก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง มีผลเมื่อถึง
กำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือนายจ้างอาจจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายตามจำนวนที่
บอกกล่าวแล้ว ให้ลูกจ้างออกจากงานเลยก็ได้ (มาตรา 582)

3.4.3 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนด
มาตรฐานการทำงานของลูกจ้างและคนประจำเรือและการออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลแก่
เรือขนส่งทางทะเลที่ชักธงไทยเพื่อให้ได้รับการคุ้มครอง และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตาม
มาตรฐานสากลซึ่งการให้ความคุ้มครองใช้บังคับกับเรือหรือยานพาหนะทางน้ำทุกชนิดที่ปกติใช้
เดินทางในทะเลในเชิงพาณิชย์ แต่มิให้รวมถึง เรือที่ใช้เพื่อทำการประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวกับการ
ประมง เรือที่ต่อเติมแบบประเพณีดั้งเดิม เรือของทางราชการทหารหรือเรืออื่นตามกฎหมายกระทรวง

3.4.3.1) หลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานทางทะเลตามพระราชบัญญัติแรงงาน
ทะเล พ.ศ.2558

การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ได้มีการบัญญัติถึง
หลักเกณฑ์ในการให้การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทางทะเลโดยแบ่งออกเป็น 15 หมวด 125 มาตรา
มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้³¹

1) หลักเกณฑ์ทั่วไป

ตามมาตรา 7 ได้กำหนดการเรียกร้อยหรือการได้มาซึ่งสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ไม่
เป็นการตัดสิทธิของคนประจำเรือหรือคนทำงานบนเรืออันพึงได้ตามกฎหมายอื่น และมาตรา 8
กำหนดให้หนี้ประการใดที่เกิดจากเจ้าของเรือต้องจ่ายให้แก่ลูกเรือหรือคนประจำเรือตาม
พระราชบัญญัตินี้ระบุนั้นมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของเจ้าของเรือในลำดับเดียวกัน
บุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามมาตรา 11 การออกค่าใช้จ่าย
ใดซึ่งพระราชบัญญัติได้กำหนดให้เจ้าของเรือเป็นผู้จ่าย เจ้าของเรือต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายนั้น

ตามมาตรา 13 ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่คน
ประจำเรือด้วยเหตุผลที่แตกต่างในถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือ

³¹ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล , พ.ศ.2558

สุขภาพสถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง นอกจากนั้นยังกำหนดไว้ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่จะนำมาปรับใช้ กำหนดให้นำหลักจารีตประเพณีในการทำงานของคนประจำเรือ จารีตประเพณีในการเดินเรือทางทะเลหรือข้อกำหนดหรือมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับตามแล้วแต่กรณีโดย มาตรา 12 ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องมีสำเนาอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมไว้บนเรือในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือหรือทายาทหรือระหว่างบุคคลดังกล่าวกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐอันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

2) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานบนเรือ

มาตรา 15 ได้กำหนดเกี่ยวกับการห้ามเจ้าของเรือจ้างบุคคลซึ่งมีอายุต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์ทำงานบนเรือ และมาตรา 16 ได้ห้ามเจ้าของเรือจ้างบุคคลซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่จะได้มีการฝึกอบรมที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า หรือเป็นการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่คนประจำเรือต้องทำในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งต้องไม่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนประจำเรือซึ่งการทำงานในเวลากลางคืนต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมง โดยเริ่มต้นก่อนเที่ยงคืนและสิ้นสุดหลังจากเวลา 5 นาฬิกาเป็นต้นไป โดยมาตรา 18 ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ โดยที่คนประจำเรือไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่ามีความพร้อมในการทำงานบนเรือ ซึ่งการทำงานบนเรือห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ เว้นแต่จะได้รับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่และเงื่อนไขตามที่อธิบดีกรมเจ้าท่ากำหนด

3) การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ

มาตรา 21 ได้ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน โดยผู้ขออนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานบนเรื่อนั้นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วนหรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน และไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วนหรือผู้จัดการของนิติบุคคลอยู่ในขณะนิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

(4) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต

ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้ได้รับใบ

อนุญาต และไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลอยู่ในขณะนิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองหางาน

(5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(7) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำโดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้หรือในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานหรือคุ้มครองหางาน

ทั้งนี้ผู้ขออนุญาตจัดหางานซึ่งเป็นนิติบุคคลต้องมีสัญชาติไทยโดยมีสัดส่วนการถือหุ้นโดยบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น ต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ได้กล่าวมาในตอนต้น

มาตรา 28 เพื่อเป็นหลักประกันผู้ขออนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาทกับนายทะเบียนเพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยกำหนดให้ใบอนุญาตจัดหางานมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาตจัดหางาน และมาตรา 22 การขอต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานจะต้องยื่นคำขอก่อนใบอนุญาตจัดหางานสิ้นอายุไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้ยื่นคำขอแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปจนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่ต่อใบอนุญาตจัดหางานนั้น มาตรา 23 กำหนดให้ในกรณีที่ใบอนุญาตจัดหางานชำรุดในสาระสำคัญ สูญหายหรือถูกทำลายให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบถึงการชำรุด สูญหายหรือถูกทำลาย

มาตรา 24 กำหนดผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานแล้วพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ต้องแสดงใบอนุญาตจัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานซึ่งสำนักงานจะต้องอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นที่ต้องห้าม โดยกฎหมายได้กำหนดผู้ได้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องจัดให้มีสมุดทะเบียนคนหางาน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนจัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือน ทั้งการเก็บรักษาทะเบียนคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับบรรจุเข้าทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ ประกอบกับต้องแจ้งเป็นหนังสือให้คนหางานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคนประจำเรือตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ในช่วงก่อนหรือระหว่างการมอบหมายงานและให้

คนหางานได้ตรวจสอบข้อตกลงดังกล่าวของตนก่อนและหลังลงนาม พร้อมทั้งส่งสำเนาอย่างน้อยหนึ่งชุดให้ด้วย

การเรียกค่าบริการนั้นตามพระราชบัญญัติได้กำหนดห้ามมิให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนงาน เว้นแต่เป็นค่าใช้จ่ายในการขอใบรับรองแพทย์ ค่าหนังสือคนประจำเรือที่กรมเจ้าท่าออกให้แก่คนประจำเรือ ค่าหนังสือเดินทางหรือเอกสารที่ใช้สำหรับการเดินทาง แต่ไม่รวมค่าตรวจลงตราเข้าประเทศ

4) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้อตกลงในการจ้าง ค่าจ้าง สิทธิในการลาพักร้อนในการทำงาน และการพักระหว่างการทำงาน มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 43 กำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือเป็นหนังสือพร้อมลายมือชื่อของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ โดยจัดทำเป็นฉบับจับเก็บไว้บนเรือหนึ่งฉบับ และอีกฉบับให้คนประจำเรือเก็บไว้ ซึ่งข้อตกลงการจ้างต้องมีรายละเอียดที่สำคัญ เช่น ชื่อสกุล พร้อมคำนำหน้าของคนประจำเรือ สถานที่และวันที่ทำข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

และวันที่ข้อตกลงมีผลบังคับ วันเริ่มต้นทำงาน อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือวิธีการคำนวณการ

กำหนดจำนวนวันหยุดประจำปี สิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองการประกันสังคมและสุขภาพที่เจ้าของเรือเป็นผู้จัดหาให้กับคนประจำเรือ สิทธิของคนประจำเรือในการส่งตัวกลับ วันสิ้นสุดหรือเงื่อนไขสิ้นสุดของข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือ เป็นต้น มาตรา 44 ในกรณีข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลา หรือสิ้นสุดตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงการจ้าง งานคนประจำเรือ โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือในการจ้างที่มีได้กำหนดระยะเวลา เจ้าของเรือหรือบุคคลประจำเรืออาจบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายทราบไม่น้อยกว่า 7 วัน แต่ไม่เกิน 30 วัน ในการเลิกข้อตกลงการจ้างงานคนประจำเรือก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือให้เป็นไปตามที่เจ้าของเรือและคนประจำเรือตกลงกัน โดยต้องไม่น้อยกว่า 7 วัน แต่ไม่เกิน 30 วัน กรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เหตุฉุกเฉิน หรือมาตรา 45 ตามข้อตกลงร่วมกันของเจ้าของเรือและคนประจำเรือกำหนดให้เจ้าของเรือหรือคนประจำเรืออาจบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือน้อยกว่า 7 วันหรือไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า การบอกเลิกการจ้างงานดังกล่าวของคนประจำเรือไม่ต้องรับผิดชอบค่าเสียหายใดๆ ที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้าง

การคำนวณค่าจ้างตามพระราชบัญญัติได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับคนประจำเรือซึ่งการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำของคนประจำเรือให้คำนึงมาตรฐาน

ค่าครองชีพ ต้นทุนประกอบกิจการ ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถทางธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรวมทั้งธรรมเนียมปฏิบัติในการจ้างงาน

ของคนประจำเรือด้วย มาตรา 48 การคำนวณค่าล่วงเวลาในกรณีที่คนประจำเรือได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนอัตรา ค่าจ้างต่อชั่วโมง หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของ 30 และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย ซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามกำหนดเวลา ตามมาตรา 49 ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจากข้อแรก ให้จ่ายตามกำหนดที่เจ้าของเรือและคนประจำเรือตกลง

(3) ค่าล่วงเวลา ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างคนประจำเรือ ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับภายใน 7 วันนับแต่วันเลิกจ้าง มาตรา 50 หากเจ้าของเรือไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาภายในเวลาที่กำหนดให้เจ้าของเรือจ่ายดอกเบี้ยให้แก่คนประจำเรือในระหว่างผิคนั้นร้อยละ 15 ต่อปี ในกรณีที่เจ้าของเรือใจไม่จ่ายเงินเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 7 วันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย เจ้าของเรือต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่คนประจำเรือร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วัน

มาตรา 52 กำหนดให้การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาทุกครั้งที่มีการจ่ายแก่คนประจำเรือ โดยต้องมีรายการที่สำคัญคือ วันเวลาการทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับคนประจำเรือซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้าง และค่าล่วงเวลาที่คนประจำเรือแต่ละคนได้รับ เป็นต้น มาตรา 53 การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลากำหนดให้เจ้าของเรือจ่าย ณ สถานที่ทำงานของคนประจำเรือ เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น โดยมาตรา 54 กำหนดห้ามเจ้าของเรือหักค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ตามที่คนประจำเรือต้องจ่ายหรือชำระเงินตามที่กฎหมายอื่นกำหนด ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานหรือองค์กรของคนประจำเรือ ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่คนประจำเรือแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากคนประจำเรือ หรือเป็นเงินตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

มาตรา 56 ได้กำหนดสิทธิในการลาโดยให้สิทธิคนประจำเรือสามารถลาขึ้นฝั่งตามที่ตกลงกับเจ้าของเรือ เว้นแต่การลาขึ้นฝั่งด้วยเหตุผลด้านสุขภาพอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดี มาตรา 57

กำหนดให้สิทธิได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่เกิน 130 วัน และได้กำหนดให้คนประจำเรือ ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดและการเลี้ยงดูบุตรไม่เกิน 90 วัน ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่คนประจำเรือลาเพื่อคลอดและเลี้ยงดูบุตรตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้เจ้าของเรือจัดวันหยุดให้แก่คนประจำเรือ โดยหนึ่งปีต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งเจ้าของเรือต้องระบุล่วงหน้า

มาตรา 58 การกำหนดชั่วโมงการทำงานและเวลาในการพักได้กำหนดให้เจ้าของเรือประกาศเวลาทำงานปกติให้คนประจำเรือทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของคนประจำเรือโดยต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมทั้งสิ้นแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเจ้าของเรืออาจให้คนประจำเรือทำงานล่วงเวลาได้ตามมาตรา 59 กำหนดให้ทำเท่าที่จำเป็นแต่เมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และไม่เกิน 72 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน และมาตรา 60 กำหนดให้ในกรณีที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยแก่เรือ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่เรือลำอื่นหรือบุคคลซึ่งประสบภัยพิบัติทางทะเล นายเรืออาจให้คนประจำเรือทำงานได้เท่าที่จำเป็นจนกว่าสถานการณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะปกติ ในกรณีที่เจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานในชั่วโมงพักผ่อนกฎหมายกำหนดให้จัดเวลาพักผ่อนชดเชยให้แก่คนประจำเรือโดยเร็วที่สุด

ตามมาตรา 61 กำหนดให้ในวันทำงานเจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือมีเวลาพักระหว่างช่วงเวลาการทำงานในหนึ่งวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ เจ้าของเรือกับคนประจำเรือตกลงกันล่วงหน้าให้เวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วหนึ่งวันต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และโดยมาตรา 62 เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือมีชั่วโมงการพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน โดยชั่วโมงการพักผ่อนสามารถแบ่งได้ไม่เกินสองช่วง หนึ่งในสองช่วงต้อง มีระยะเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมงและต้องมีระยะเวลาห่างกันแต่ละช่วงไม่เกิน 14 ชั่วโมง

5) การส่งตัวกลับ

ตามมาตรา 66 นี้ได้กำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นๆตามที่ได้ตกลงกัน โดยเจ้าของเรือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายใดๆในระหว่างการเดินทาง ในเหตุดังต่อไปนี้

(1) ครบกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลงการจ้างของคนทำงานประจำบนเรือในระหว่างที่คนประจำเรือทำงานอยู่ ณ สถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือ

(2) เจ้าของเรือบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือก่อนครบกำหนดตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

(3) เมื่อมีเหตุดังต่อไปนี้

- (ก) คนประจำเรือป่วย บาดเจ็บ หรือสภาพร่างกายหรือจิตใจไม่สามารถปฏิบัติงานได้
- (ข) เมื่อเจ้าของเรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้
- (ค) เรือเดินทะเลอับปางหรือไม่สามารถใช้การได้โดยสิ้นเชิง
- (ง) เรือเข้าสู่เขตสงคราม
- (จ) กรณีอื่นตามที่รัฐมนตรีกำหนด

การประกันภัยนั้นเจ้าของเรือมีหน้าที่ต้องจัดทำประกันภัยให้แก่คนประจำเรือทุกคนเกี่ยวกับการส่งตัวกลับตามมาตรา 67 โดยกำหนดให้มีมาตรฐานไม่น้อยกว่าการประกันภัยทางทะเลระหว่างประเทศ โดยมาตรา 69 หากเจ้าพนักงานตรวจพบว่าเจ้าของเรือมิได้มีการส่งตัวกลับตามกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้คนประจำเรือเดินทางกลับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วมีสิทธิไล่เบี้ยกับเจ้าของเรือพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันที่ออกค่าใช้จ่ายเพื่อส่งตัวคนประจำเรือกลับ รวมทั้งเข้ารับช่วงสิทธิจากเจ้าของเรืออันเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือสิทธิซึ่งเป็นหลักประกัน โดยสิทธิไล่เบี้ยหรือการรับช่วงสิทธินั้นมีอายุความ 10 ปี นับแต่วันที่ออกค่าใช้จ่ายไป เว้นแต่ ในกรณีที่คนประจำเรือได้กระทำความผิดต่อกฎหมายของรัฐเจ้าของธงหรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ เจ้าของเรือไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายในระหว่างเดินให้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

6) การกำหนดค่าสินไหมทดแทนในกรณีเรือเสียหายหรือจม

ตามมาตรา 70 ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องออกค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลต่อไปนี้
ในกรณีเรือเสียหายหรือจม ดังนี้

- (1) คนประจำเรือที่ได้รับบาดเจ็บอันเป็นผลเนื่องมาจากเรือจมหรือเรือเสียหาย
- (2) คนประจำเรือที่ได้รับความเสียหายอันเป็นผลเนื่องมาจากเรือจมหรือเรือเสียหาย
- (3) คนประจำเรือว่างงานอันเป็นผลมาจากเรือจมหรือเสียหาย

ในกรณีที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บหรือได้รับความเสียหายเนื่องมาจาก (1) หรือ (2) ให้คนประจำเรือเรียกเงินจากเจ้าของเรือเท่าที่จ่ายตามความจำเป็นหรือเท่าความเสียหายจริง หรือในกรณี (3) ให้จ่ายค่าสินไหมทดแทนเท่ากับค่าจ้างที่คนประจำเรือได้รับตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ทั้งนี้ ไม่เกินสองเดือน

7) อัตราค่าจ้าง

ตามมาตรา 71 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเล ได้กำหนดให้เจ้าของเรือมีหน้าที่จัดทำคนประจำเรือมาทำหน้าที่บนเรือในจำนวนที่พอเพียงและเหมาะสมกับปริมาณงาน ระยะเวลา

การเดินทาง ระยะทาง ประเภท และขนาดของเรือเพื่อให้สามารถเดินทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย โดยคำนึงถึงสภาพร่างกายของคนประจำเรือ และเส้นทางการเดินเรือ

8) การกำหนดมาตรฐานที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก อาหาร และโภชนาการบนเรือ

มาตรา 72 ส่วนนี้ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีที่พักอาศัย และสถานที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่ากำหนด โดยกำหนดให้มีห้องนอนห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ห้องนั่งเล่น ห้องพักผ่อนระหว่างการทำงาน ห้องพยาบาล พื้นที่ว่างบนดาดฟ้าเรือ ห้องทำงานสำหรับฝ่ายช่างกล ห้องทำงานสำหรับฝ่ายเดินเรือ นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีห้องประกอบศาสนกิจ หรือหากมีความจำเป็นตามข้อกำหนดทางศาสนาของคนประจำเรือ และมาตรา 73 ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานเหมาะสมจำเป็นเพียงพอต่อคนประจำเรือ อีกทั้งมาตรา 74 ยังกำหนดให้เจ้าของเรือต้องให้บริการอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพ คุณค่าทางโภชนาการ และปริมาณเพียงพอต่อคนประจำเรือ โดยให้ความสำคัญถึง

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และศาสนาของคนประจำเรือโดยไม่เก็บค่าบริการ โดยเจ้าของเรือต้องจัดให้มีคนประจำเรือตำแหน่งคนครัวบนเรือเพื่อรับผิดชอบในการจัดเตรียมอาหาร ซึ่งผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมและเหมาะสมกับตำแหน่ง และบุคคลที่จะมาทำงานในตำแหน่งพ่อครัวต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์

9) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การคุ้มครองชีวิต ร่างกาย และอนามัยของคนประจำเรือ

ในส่วนนี้ตามมาตรา 81 และ มาตรา 82 ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญดังนี้

1) การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง

กำหนดให้เจ้าของเรือต้องมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการรักษาพยาบาลในห้องพยาบาลบนเรือการฝึกอบรมพยาบาล และแพทย์ หรือคนประจำเรือผู้ทำหน้าที่ด้านการรักษาพยาบาล โดยในกรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้เจ้าของเรือจัดคนประจำเรือได้รับการรักษาทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และเจ้าของเรือยังต้องจัดให้มีมาตรฐานการคุ้มครองคนประจำเรือเพื่อให้ได้รับการรักษาบนเรือและบนฝั่งอย่างทันที

2) ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือต่อคนประจำเรือ

ส่วนนี้ได้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบต่อคนประจำเรือในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเจ็บป่วย และการได้รับบาดเจ็บของคนประจำเรือที่เกิดขึ้นบนเรื่อนับแต่วันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันที่ส่งตัวกลับ หรือในกรณีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดทำประกันภัยทางทะเลในกรณีคนประจำเรือเสียชีวิต หรือทุพพลภาพเป็นเวลานาน อันเนื่องมาจากการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย หรือ

ได้รับอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน เพื่อให้มีหลักประกันในการชดใช้ค่าสินไหมทดแทน หรือกรณีคนประจำเรือถูกทิ้ง หรือในส่วนของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การแพทย์ การจัดหา ยาที่จำเป็น เครื่องมือในการบำบัดโรค ค่าอาหารและการเช่าที่พักอาศัยในสถานที่นอกเหนือจาก ภูมิลำเนาของคนประจำเรือ จนกว่าคนประจำเรือจะหายจากอาการบาดเจ็บ หรือจนกว่าจะมีการ วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นมีลักษณะถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ตามที่เจ้าของเรือและคนประจำ เรือได้ตกลง ทั้งนี้ไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ นับแต่วันที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จนกว่าคนประจำ เรือจะได้รับการส่งตัวกลับ เว้นแต่การเจ็บป่วยหรือการได้รับบาดเจ็บนั้นเกิดขึ้นนอกเหนือจากการ

ปฏิบัติหน้าที่กับเจ้าของเรือ หรือเกิดจากการกระทำโดยมิชอบของคนประจำเรือ นั้น หรือคนประจำเรือนั้นจงใจปกปิดความเจ็บป่วยหรือสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ขณะที่ทำข้อตกลงการจ้าง งานของคนประจำเรือ หรือค่าใช้จ่ายในการปลงศพ และค่าใช้จ่ายอื่นๆในกรณีคนประจำเรือเสียชีวิต บนเรือหรือบนฝั่งในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

3) การป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขอนามัย

การกำหนดหลักในการเพื่อให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีการบริหาร การจัดการด้านความ ปลอดภัยและสุขอนามัยบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเจ้าของเรือต้องจัดให้มี

อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยบนเรือและกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการ ทำงานบนเรือ

ซึ่งเจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยสุขอนามัย และ สิ่งแวดล้อม ระหว่างอยู่บนเรือ และในกรณีที่มิภัยพิบัติทางทะเลอย่างร้ายแรงจนทำให้คนประจำเรือ ได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต กำหนดให้เจ้าของเรือหรือนายเรือต้องรายงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่โดย ทันที

10) ใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านทะเล

มาตรา 86 ได้กำหนดให้เรือที่มีขนาดตั้งแต่ 500 ตันกรอสขึ้นไปที่เป็นเรือเดินทะเล ระหว่างประเทศต้องมีใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล เพื่อแสดงสภาพการจ้าง สภาพการ ทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือให้เป็นไปตามที่ใบประกาศการปฏิบัติงานทางทะเล โดยการตรวจเรือ การออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และตามมาตรา 87 การสลักหลัง ใบรับรอง อาจกระทำโดยผู้รับมอบอำนาจหรือองค์กรของกรมเจ้าท่า โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการในการทำคำขอใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศด้านปฏิบัติแรงงานทางทะเล แบบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศด้านการปฏิบัติงานแรงงานทางทะเล การตรวจ การติดตาม และการเพิกถอนใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศด้านการปฏิบัติแรงงาน ทางทะเลตามประกาศกำหนด

11) หลักการเรียกร้องบนเรือ

มาตรา 89 ได้กำหนดให้เจ้าของเรือที่มีขั้นตอนการเรียกร้องอันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามที่กฎหมายได้กำหนด โดยในกรณีที่มีการเรียกร้องเกิดขึ้นให้เจ้าของเรือดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและแจ้งผลการตรวจสอบให้คนประจำเรือทราบโดยไม่ชักช้า ซึ่งการร้องเรียกดังกล่าวไม่เป็นการตัดสิทธิคนประจำเรือที่เรียกร้องต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าของธงหรือรัฐเจ้าของท่าเรือที่เรือเทียบท่าหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งคนประจำเรือนั้นมีสัญชาติ โดยห้ามมิให้เจ้าของเรือบอกเลิกการจ้างงานหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลร้ายหรือเป็นผลให้คนประจำเรือหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ได้เรียกร้อง หรือให้การเป็นพยาน

12) หลักเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

มาตรา 90 ได้กำหนดการให้สิทธิคนประจำเรือและเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือสิทธิประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้าง และสภาพการทำงาน โดยมาตรา 91 ให้สิทธิคนประจำเรือหรือนายจ้างมีสิทธิจัดตั้งองค์กรเพื่อแสวงหาหรือทำการคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างสภาพการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มาตรา 94 ห้ามมิให้เจ้าของเรือเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้คนประจำเรือให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่คนประจำเรือกระทำการหรือกำลังจะกระทำการชุมนุมหรือกำลังจะทำการรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือจัดตั้งองค์กร หรือ กระทำการหรือกำลังจะกระทำการชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้พยานหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหรือต่อศาล โดยเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดให้มีหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคนประจำเรือ ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ห้ามมิให้เจ้าของเรือเลิกจ้างหรือโยกย้ายการทำงานของคนประจำเรือ ผู้แทนคนประจำเรือ กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกองค์กรของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง หรือจงใจทำให้เจ้าของเรือได้รับความเสียหาย หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของเรือ โดยที่เจ้าของเรือได้กล่าวและคัดค้านเป็นหนังสือแล้ว แต่หากเป็นกรณีร้ายแรง เจ้าของเรือไม่ต้อง บอกกล่าวแต่อย่างใด

13) พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 95 นี้ได้กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจในการขึ้นไปบนเรือหรือสำนักงานของเจ้าของเรือ หรือสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง สภาพ

ความเป็นอยู่ สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างต่างๆ ทะเบียนคนประจำเรือ ปุ่มเรือ เอกสารทะเบียนหนังสือรับรอง ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เก็บตัวอย่างวัตถุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อมาทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือมีหนังสือเพื่อสอบถามหรือเรียกเจ้าของเรือ คนประจำเรือ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง หรือให้ส่งหนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา หรือมีคำสั่งให้เจ้าของเรือ หรือคนประจำเรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบว่ามีกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อันเกี่ยวกับสิทธิของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายเรือแก้ไขให้ถูกต้อง หรือดำเนินการอื่นตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่เห็นสมควร หรือในกรณีที่ตรวจสอบพบว่ามีกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้อย่างร้ายแรง หรืออาจเป็นเหตุให้คนประจำเรือได้รับอันตราย หรือการฝ่าฝืนก่อนให้เกิดเหตุร้ายแรงหรือเป็นเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการกักเรือไว้ รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขใดๆตามที่เห็นสมควรจนกว่าจะมีการแก้ไขให้ถูกต้อง หรือมีอำนาจให้นายเรือเสนอแผนก็ได้ เมื่อนายเรือได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องหรือจัดทำแผนแก้ไขแล้วให้ทำการแจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อทำการตรวจสอบ หากตรวจสอบแล้วเห็นว่ามีกรณีแก้ไขถูกต้อง หรือให้ความเห็นชอบกับแผนแก้ไข ก็ให้ออกคำสั่งปล่อยเรือได้

14) คณะกรรมการแรงงานทางทะเล

15) หลักเกี่ยวกับบทลงโทษ

3.4.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ มีโครงสร้างบทบัญญัติครอบคลุมทั้ง 3 ส่วน การคุ้มครองสภาพการจ้าง คุ้มครองความปลอดภัยการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน ดังนั้น

(1) การคุ้มครองสภาพการจ้าง³²

สาระสำคัญที่สมควรนำมาศึกษาจะเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องปฏิบัติได้ยาก อาจจะเป็นประเด็นปัญหา หรือมักเป็นเรื่องที่มีการเอาเปรียบกัน และมักหลีกเลี่ยงกัน โดยเฉพาะเรื่อง กฎหมายที่ได้กำหนดให้มีในข้อบังคับการทำงานตามมาตรา 108 คือ

1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

2) วันหยุดและเกณฑ์การหยุด

3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

³² กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, “โครงการวิจัย เรื่องลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก. บทที่ 2,” (2550), น. 12.

วันหยุด

5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

6) วินัยและโทษทางวินัย

7) การร้องทุกข์

8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

(2) ประเด็นสำคัญเรื่องการคุ้มครองสภาพการจ้าง เช่น

1) สัญญาจ้าง ตามมาตรา 5 สัญญาไม่ว่าจะเป็นหนังสือ หรือทำด้วยวาจาหรือโดยปริยาย และจะต้องมีการตกลงเรื่องค่าจ้างกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาเท่าใดก็ได้ ไม่มีบทบังคับ

2) ค่าจ้าง ตามมาตรา 5 คือเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาสำหรับระยะเวลาในการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำในช่วงเวลางานปกติของวันทำงาน และให้รวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนั้นแล้วกฎหมายได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ฉบับที่ 9 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2561 โดยให้มีผลบังคับใช้แก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2561 เป็นต้นไป โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดต่างๆแตกต่างกัน โดยปรับสูงสุดเป็นวันละ 330 บาท ซึ่งเป็นค่าจ้างขั้นต่ำในเขต กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และภูเก็ต

(3) วัน เวลา ทำงานและเวลาพัก

มาตรา 23 ได้กำหนดให้นายจ้าง ต้องประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง และรวมแล้วสัปดาห์หนึ่ง ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดให้งานขนส่ง วัตถุอันตรายเป็นหนึ่งในงานที่อาจเป็นงานที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง

ในส่วนเรื่องเวลาพักและเวลาทำงาน มาตรา 27 ได้กำหนดให้ในวันทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงาน

มาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่รวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง

(4) การทำงานล่วงเวลาและการทำงานวันหยุด ในมาตรา 24 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ “ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และ ชั่วโมงการทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมง และ ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึง ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย”

ในด้านการทำงานในช่วงวันหยุดนั้นตาม มาตรา 25 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรืองานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการ อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

บทบัญญัติในเรื่องการทำงานในวันหยุดนั้นมีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ให้นายจ้างใช้อำนาจบังคับให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างได้พักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อสัปดาห์การทำงาน³³

มาตรา 25 มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่สำคัญดังนี้

(1) นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดต่างจากที่กฎหมายกำหนดก็ได้ แต่จำเป็นที่จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

(2) นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้หาก

- 1) ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่การงาน
- 2) งานฉุกเฉิน
- 3) งานที่ไม่สามารถหยุดได้ เช่น กิจการ โรงแรม การขนส่ง สถานพยาบาล เป็นต้น

³³ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัลลวธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (ม.ป.ท. ม.ป.พ, 2551), น. 70.

4) กิจการรูปแบบอื่นที่กฎกระทรวงกำหนด

เรื่องการหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 วรรคสี่ นั้นได้กำหนดไว้ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กฎกระทรวงกำหนด ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดลักษณะงาน หรือสภาพของ งานที่นายจ้างไม่อาจหยุดตามวันหยุดประเพณีได้ ดังนี้

(1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานที่บริการท่องเที่ยว

(2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียแก่การทำงาน

(5) วันหยุด

วันหยุดของลูกจ้างที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมายมีด้วยกัน 3 ประเภทด้วยกัน

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้าง ลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ (มาตรา 28 วรรคแรก)

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงาน โรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน (มาตรา 28 วรรคสอง)

ข. วันหยุดตามประเพณี ได้กำหนดให้นายจ้างประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าหนึ่งปีไม่น้อยกว่า 30 วัน (มาตรา 29 วรรคหนึ่ง) โดยให้นายจ้างพิจารณา กำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น (มาตรา 29 วรรคสอง) ในกรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป (มาตรา 29 วรรคสาม) หากนายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นไปตามกฎกระทรวง (กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)) ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างอาจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ (มาตรา 29 วรรคท้าย)

ค. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีนั้นมีสิทธิที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วัน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด วันหยุด

ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ (มาตรา 30 วรรคหนึ่ง) ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ (มาตรา 30 วรรคสอง) และในส่วนลูกจ้างที่ยังทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณตามส่วนก็ได้ (มาตรา 30 วรรคท้าย)

กรณีตามมาตรา 67 หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตาม มาตรา 119 ซึ่งเป็นความผิด อันทำให้หมดสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยนั้น กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิรับตามมาตรา 30

(6) วันลา

กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาอยู่ 6 ประเภทด้วยกัน

(ก) วันลาป่วย โดยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลาป่วยจริงได้ การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ (มาตรา 32 / มาตรา 57)

(ข) การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้มีการแก้ไขให้สิทธิลูกจ้างลากิจเพื่อธุระอันจำเป็นได้ ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน (มาตรา 34) ประกอบกับ มาตรา 57/1 ที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลา แต่หนึ่งปีต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน³⁴

(ค) การลาเพื่อคลอดบุตร กำหนดให้ลูกจ้างหญิงซึ่งตั้งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยกำหนดครรถ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (มาตรา 41) ส่วนของค่าจ้างนั้นกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ได้ลา แต่ไม่เกิน 45 วันทำงาน (มาตรา 59)

(ง) การลาเพื่อทำหมัน กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด สำหรับค่าจ้างในระหว่างทำหมันหรือลาเนื่องจากการทำหมัน กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานหรือเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างมาทำงานตามปกติโดยมิได้มีการลา (มาตรา 33/ 57 วรรคสอง)

(จ) การลาเพื่อรับราชการทหาร กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการ ทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 35) สำหรับวันจำนวนลาขึ้นก็เท่ากับจำนวนวันที่ทางราชการ เรียกมา จะ

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, น. 23.

เป็นวันก็ได้ แต่ส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นระยะเวลาสั้นๆ โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างวันลาเพื่อเข้ารับราชการทหารดังกล่าวข้างต้นเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน แต่หนึ่งปีไม่เกิน 60 วัน³⁵

(ฉ) การลาเพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ ตามมาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดในกฎกระทรวง โดยตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาตนเองได้

(7) วันและสถานที่จ่ายค่าตอบแทน มีลักษณะดังต่อไปนี้

การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างตาม มาตรา 70 ดังนี้

1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาเวลาอื่นที่ไม่เกิน 1 เดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายหนึ่งเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง³⁶

นอกจากนั้น มาตรา 76 ยังกำหนดห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่

ก. ชำระเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ข. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานฯ

ค. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกหนี้ฝ่ายเดียวฯ

ง. เป็นเงินประกัน หรือค่าใช้จ่ายเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

³⁵ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *เพิ่งอ้าง*, น. 82.

³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, น. 24.

จ. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงกองทุนเงินสะสม

(8) วินัย โทษทางวินัย และการร้องทุกข์

กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องวินัยและมาตรการการดำเนินการเฉพาะ จึงขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร แต่โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน ซึ่งมาตรา 108 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องมีข้อบังคับ การทำงาน โดยมีรายละเอียดที่ต้องมีในข้อบังคับใน 6) วินัยและโทษทางวินัย 7) การร้องทุกข์พร้อมกันได้กำหนดกระบวนการร้องทุกข์ไว้ในมาตรา 109³⁷

(9) การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ในมาตรา 118 และมาตรา 119 กรณีนายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ได้มีหลักเกณฑ์การที่สำคัญในการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง ดังนี้³⁸

ก. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค. ลูกจ้างซึ่งทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ง. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 220 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 220 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

จ. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างสุดท้าย 300 วัน หรือน้อยกว่า ค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

³⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, โครงการวิจัย เรื่องลักษณะการจ้างและสภาพการทำงานของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก. บทที่ 2, (2550), น. 16.

³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, น. 25.

จ. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 20 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 400 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยจึงเป็นเงินที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ถ้านายจ้างมิได้เป็นฝ่ายเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ลูกจ้างลาออกจากงานไป ทิ้งงานไปหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยต่อเมื่อนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ถ้ายังไม่มีกรเลิกจ้าง ดังเช่นกรณีนายจ้างได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง แต่นายจ้างยังไม่มีคำสั่งเลิกจ้างหรือบอกเลิกจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย³⁹

การเลิกจ้าง โดยที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแก่ลูกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า บทบัญญัติตาม มาตรา 17/1 ได้กำหนดให้นายจ้างที่บอกเลิกสัญญาโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบตาม มาตรา 17 วรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่การเลิกจ้างมีผลตาม มาตรา 17 วรรคสอง โดยให้จ่ายในวันที่ทำให้ลูกจ้างออกจากงาน⁴⁰

(10) การคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็ก

ก. การคุ้มครองแรงงานหญิงอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

(ก) ข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานหญิง

บทบัญญัติตาม มาตรา 37 ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แยก หาม หาบ ทุบ ลากหรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ ลูกจ้างผู้หญิง ไม่ให้ทำการเคลื่อนย้ายของหนักเกินกว่าความสามารถของมนุษย์ โดยตระหนักถึงสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างเป็นสำคัญตามกฎกระทรวง

กำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547 ข้อ 1 (3)

บทบัญญัติตาม มาตรา 38 เกี่ยวกับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย อนึ่งกฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

³⁹ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ, *เพิ่งอ้าง*, น. 139.

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562, วันที่ 5 เมษายน 2562, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนที่ 43 ก, น. 22.

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
4. งานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

(ข) การทำงานในยามวิกาล

กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานหญิงทำงานระหว่าง 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06:00 นาฬิกา ได้แต่ต้องมีการควบคุมโดยพนักงานตรวจแรงงาน ถ้าพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหญิงนั้น ให้รายงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบอำนาจ เพื่อทำการพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานได้ตามเห็นสมควร และนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวนี้ (มาตรา 40)

(ค) หญิงมีครรภ์ ควบคุมคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้นกฎหมายมีการคุ้มครองที่แตกต่างจากการคุ้มครองลูกจ้างผู้หญิงทั่วไปอยู่ 5 ประการ

ตามกฎหมายนั้น ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงตั้งครรภ์นั้นห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงดังกล่าวทำงานในระหว่าง 22:00-06:00 นาฬิกา (มาตรา 39) เพราะต้องการที่จะให้ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์ โดยได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานดังต่อไปนี้

1. งานที่เกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
2. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
3. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม
4. งานที่ทำงานในเรือ
5. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แต่ถ้าเป็นงานที่หญิงมีครรภ์มีตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ทำงานล่วงเวลาได้ครบเท่าที่ไม่กระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป (มาตรา 39/1 เพิ่มเติมโดย มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิไบบรรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าตนเองไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้อีกต่อไป ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขออนายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือภายหลังคลอดก็ได้ (มาตรา 42)

การให้สิทธิในการลาคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งไม่นับรวมวันหยุดที่มีในช่วงระหว่างที่ได้ทำการลาด้วย (มาตรา 41) โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวเท่ากับค่าจ้างในวันที่ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

การเลิกจ้าง กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุลูกจ้างหญิงมีครรภ์ (มาตรา 43)

การคุ้มครองแรงงานเด็ก โดยสามารถแบ่งรูปแบบการใช้แรงงานลูกจ้างเด็กได้ 7 เรื่อง ดังนี้

(ก) อายุต้องห้าม กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้ามาเป็นลูกจ้าง (มาตรา 43) เพราะแรงงานเด็กยังเป็นผู้เยาว์ และ กำลังอยู่ในช่วงที่จะเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติในอนาคต การที่ให้ลูกจ้างเด็กมาทำงานจะเป็นการทำให้เด็กต้องออกจากการศึกษาหรือทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาสติปัญญา เพราะเด็กอาจพักผ่อนไม่เพียงพอจึงทำให้การเรียนไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรืออาจประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน กับเครื่องจักรกลต่างๆ จนเป็นเหตุให้พิการก็มีมาก

(ข) หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงานเด็ก

(1) แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับเด็กเข้าทำงาน

(2) จัดบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมกับให้พนักงานตรวจแรงงานได้ตรวจในเวลาทำการ

(3) แจ้งสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงาน

ตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

(ค) ช่วงเวลาการทำงาน of ลูกจ้างเด็ก ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับช่วงเวลาการทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังนี้

(1) เวลาพัก กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง แต่ในช่วงเวลา 4

ชั่วโมงดังกล่าวให้นายจ้างจัดให้เด็กพักตามที่นายจ้างกำหนดก็ได้ (มาตรา 46)

(2) เวลายามวิกาล ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่าง 22:00 นาฬิกา ถึงเวลา 06:00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับการ

อนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีได้มอบหมาย หากลูกจ้างเด็กนั้นอายุต่ำกว่า 18 ปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายกันทำงานในเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเด็กได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ (มาตรา 47)

(ง) การทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด (มาตรา 48)

(จ) ข้อจำกัดตามลักษณะงาน

กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานอย่างไรอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- (1) งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- (2) งานปี้ม
- (3) งานที่เกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสงที่มีระดับที่แตกต่างจากปกติ อันอาจจะเป็นอันตราย ตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (4) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (5) งานที่เกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็น ไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (6) งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กฎกระทรวงกำหนด
- (7) งานขับรถหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (8) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์
- (9) งานที่ต้องทำไต่ดิน ไต้ฟ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องภูเขา
- (10) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
- (11) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(12) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป

(13) งานอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด

(ฉ) สถานที่ต้องห้าม กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน ในสถานที่ดังต่อไปนี้

(1) โรงฆ่าสัตว์

(2) สถานที่เล่นการพนัน

(3) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(4) สถานที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

(ข) ค่าจ้างและหลักประกัน กฎหมายได้คุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างและหลักประกันของลูกจ้างเด็ก ดังนี้

1.ค่าจ้าง กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น (มาตรา 51 วรรคสอง) และในการที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ ให้แก่ลูกจ้างเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเด็กนั้นตามกำหนดการ

2.หลักประกัน นายจ้างจะเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างเด็กไม่ได้ โดยถือเป็นข้อห้ามที่เด็ดขาดไม่มีข้อยกเว้น (มาตรา 51 วรรคหนึ่ง)

(11) การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย

เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เงินทรัพย์สิน อื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ด้วยลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างได้ทำต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ (มาตรา 10 วรรคหนึ่ง) โดยตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2541 โดยมีหลักประกันความเสียหายในการทำงานอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

ก. หลักประกันด้วยเงินสด

ข. หลักประกันด้วยทรัพย์สิน

ค. หลักประกันด้วยตัวบุคคล

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะหรือสภาพของงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2541 ข้อ 4 ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะเรียกหลักประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

(1) งานสมุหบัญชี

(2) พนักงานเก็บเงินหรือจ่ายเงิน

(3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุมีค่าคือ เพชร พลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาว และไข่มุก

(4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

(5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคลังสินค้า ซื่อขายสินค้า

แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจ้างรับจ้างนำ รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ดังนั้น การเรียกหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้างกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชนของประเทศไทยนั้น สามารถเรียกเก็บได้จากงานที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน กับงานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ โดยสามารถเรียกหรือรับจำนวนเงินจากพนักงานได้จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยกำหนดให้นายจ้างที่ได้รับหลักประกันนำเงินไปฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยต้องให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคนและให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่รับเงินประกัน

3) การคุ้มครองการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5)

วัตถุประสงค์สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างอาศัยความได้เปรียบในเชิงเศรษฐกิจเอารัดเอาเปรียบแก่ลูกจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างเองโดยที่มิได้เป็นไปตามความพอใจของฝ่ายลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใด เช่น ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นพอเพียงแก่การดำรงชีวิตต่อไป จึงทำให้กฎหมายทำการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม

สำหรับแนวความคิดการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ควรพิจารณาจากกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง และตัวแทนภาครัฐ ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงควรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้ง

สามฝ่าย ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มนายจ้าง ได้แก่ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง และความอยู่รอดของ
ธุรกิจนายจ้าง ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ค่าครองชีพในระดับมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงดำรง
ชีพอยู่ได้เพียงพอ และค่าจ้างอันเป็นผลตอบแทนการทำงานและความสามารถ ส่วนปัจจัยในทาง
ภาครัฐ ได้แก่ การคำนึงถึงการรวมขอมประนีประนอมทั้งกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างให้

สามารถทำงานร่วมกันได้ นำมาซึ่งการประสานประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งเอื้อต่อ
การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

หลักการในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ จึงควรกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างนั้นมีค่าใช้จ่ายในการ
ดำรงชีพอย่างพอเพียงตามสภาพสังคมในปัจจุบัน ไม่เลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่ง
โดยเฉพาะ ซึ่งการกำหนดการจ้างค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยนั้นเป็นระบบตั้งตัวซึ่งไม่มีความ
ยืดหยุ่น หากนายจ้างประสบปัญหาทางธุรกิจ นายจ้างอาจมีการลดชั่วโมงของลูกจ้างและอาจมีการ
ลดค่าจ้างลง แต่หากการลดค่าจ้างดังกล่าวอาจมีผลให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
ตามที่กฎหมายกำหนดจึงเป็นปัญหาว่า ควรมีมาตรการทางกฎหมายอย่างไรที่จะเป็นการช่วยเหลือ
ดูแลทั้งฝ่ายนายจ้างให้ดำเนินกิจการต่อไป และฝ่ายลูกจ้างยังคงมีรายได้อีกต่อไปในระดับหนึ่ง⁴¹

3.4.5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ใน
อุปการะ ของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย
หรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนเงิน
ทดแทน โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทน
แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

ตามมาตรา 5 เงินทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ลูกจ้าง
ประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือลักษณะงานที่
ทำให้แก่นายจ้าง

เงื่อนไขที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไข
ดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างต้องประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจาก
การทำงานให้แก่ นายจ้าง

⁴¹ ศิววงศ์ ดำรงศักดิ์ศิริ, *เพ็งฮ้าง*, น. 77-78.

“ประสบอันตราย”⁴² หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่ร่างกายหรือผลกระทบ แก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

ดังนั้น คำว่า ประสบอันตรายจึงเป็นกรณีที่

(1) ลูกจ้างได้รับอันตราย เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าของนายจ้างได้ขับรถไปส่งสินค้าให้แก่ นายจ้าง รถที่ลูกจ้างขับไปเกิดอุบัติเหตุเป็นผลให้ลูกจ้างบาดเจ็บถึงแขนขาขาด

(2) ลูกจ้างได้รับผลกระทบแก่จิตใจ เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานในโรงแรมซึ่งมีการผลิตที่ต้องใช้พลังไอน้ำ หากหม้อน้ำที่ใช้ในการผลิตดังกล่าวระเบิดขึ้น มีคนเสียชีวิตจำนวนมาก ลูกจ้างบางคนไม่ได้รับอันตรายจากการระเบิด แต่ภาพที่ลูกจ้างเห็นเหตุการณ์ดังกล่าวจึงทำให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัว จนเป็นเหตุทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

(3) ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เช่น ลูกจ้างซึ่งทำงานในงานก่อสร้างที่มีการใช้ลิฟท์ขนส่งวัสดุและขนส่งคนด้วย ลูกจ้างขึ้นลิฟท์ขนส่งดังกล่าว ลิฟท์ดังกล่าวสลิงซึ่งเก่าและชำรุดทำให้สลิงขาด ลิฟท์ตกลงมาเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เป็นต้น

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ตามบทบัญญัติข้างต้นการเจ็บป่วยนั้นมี 2 กรณี

กรณีแรก ลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคต่างๆอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาล และการเจ็บป่วยต้องไม่ได้เกิดจากการประสบอุบัติเหตุหรือไม่ใช่การประสบอันตราย

กรณีสอง ลูกจ้างถึงแก่ความตายซึ่งได้แก่การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคต่างๆ อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและเสียชีวิตลงด้วยเหตุที่เป็นโรคนั้น

สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตามที่นายจ้างสั่ง รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบอันตราย และลูกจ้างถึงแก่ความตายทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

2) ลูกจ้างต้องไม่มีการเสพลีงของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น ๆจนไม่สามารถครองสติตัวเองได้ (มาตรา 22 (2)) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537)

⁴² ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ, เพิ่งอ้าง, น. 301.

3) ลูกจ้างต้องไม่ได้ตั้งใจทำให้ตนเองหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย (มาตรา 22 (2))

ตามคำนิยามของเงินทดแทนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้น สามารถแบ่งลักษณะของเงินทดแทนได้ 4 ประเภทด้วยกัน คือ

(1) ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ในกรณีผู้ได้สิทธิรับเงินทดแทนนอกเหนือไปจากลูกจ้าง ได้แก่ บิดามารดา สามิหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือครบ 18 ปีแล้ว แต่กำลังศึกษาอยู่หรือทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนและบุตรที่เกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย รวมทั้งผู้ขาดไร้อุปการะ แล้วแต่กรณี

การจ่ายค่าทดแทนมี 4 อัตรา ดังนี้ (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

(ก) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(ข) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

(ค) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(ง) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปีหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด (มาตรา 18 วรรคสาม)

ค่าทดแทนต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดสำหรับค่าทดแทนรายเดือนนั้น กฎหมายได้กำหนดค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดและค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดไว้โดยมีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ฉบับที่ 3 ข้อที่ 5 กำหนดว่ากรณีจะเป็นประการใดก็ตามค่าทดแทนตามมาตรา 18 วรรคสี่ต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท แต่ต้องไม่เกิน 9,000 บาท

(2) ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยบรรเทา หรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลอย่างทันทีตามความเหมาะสม และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด (มาตรา 13)

สำหรับอัตราค่ารักษาพยาบาลตามมาตรา 13 นั้นกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กฎกระทรวงกำหนดกฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ว่า

ข้อ 2 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ 3 ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอที่จะจ่ายตามข้อ 2 ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาท

ข้อ 4 ในกรณีค่ารักษาพยาบาลจ่ายตามข้อ 3 ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นเพิ่มอีก ทั้งนี้ เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 และข้อ 3 ต้องไม่เกินสองแสนบาท

ข้อ 5 กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 4 สำหรับลูกจ้างรายใดไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวเท่าที่จำเป็น แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสามแสนบาท โดยให้คณะกรรมการแพทย์พิจารณาและคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ข้อ 6 การจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 หรือข้อ 5 หากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ป่วยในมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไปให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละหนึ่งพันสามร้อยบาท

(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกายการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานนั้นมีค่าใช้จ่ายต่างๆมาเกี่ยวข้องซึ่งภาระในค่าใช้จ่ายเหล่านั้นตกเป็นของนายจ้าง โดยมี กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) กำหนดว่าให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ยื่นคำขอตามแบบที่กระทรวง

แรงงานและสวัสดิการกำหนดพร้อมด้วยหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบ ณ สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแล้วแต่กรณีให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น คือ

(1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูในการทำงานด้านการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไม่เกิน 20,000 บาท

(2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

4) ค่าทำศพ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยไม่มีผู้จัดการศพ นายจ้างต้องเป็นผู้จัดการศพไปพลางก่อน จนกว่าจะมีผู้มาขอเป็นผู้จัดการศพ โดยจะใช้จ่ายเงินค่าทำศพหนึ่งในสามของค่าทำศพไม่ได้ แต่ถ้าลูกจ้างได้ตายไปครบ 72 ชั่วโมงแล้ว ยังไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาขอจัดการศพให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือ (มาตรา 17)

3.4.6 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

กองทุนนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัว ในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

“กองทุนนายจ้างเดียว” หมายความว่า กองทุนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อลูกจ้างของนายจ้างเพียงรายเดียว

“กองทุนหลายนายจ้าง” หมายความว่า กองทุนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อลูกจ้างของนายจ้างหลายราย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทน การท างาน ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนโดยวิธีใดและ ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงิน หรือผลประโยชน์อื่นที่นายจ้างหักไว้ หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นคนบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล และไม่ว่าการตกลงนั้นจะมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะมิมีสัญญาเป็นหนังสือหรือไม่

มาตรา 5 กำหนดให้กองทุนจะมีขึ้นได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกัน จัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น ทั้งนี้ จะจัดตั้งเป็นกองทุนนายจ้างเดียวหรือกองทุนหลายนายจ้าง ซึ่งอาจมีนโยบาย การลงทุนนโยบายเดียวหรือหลายนโยบายก็ได้

3.4.7 กฎกระทรวงต่างๆ

กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางบก ประกอบไปด้วยกฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) และกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541)

1) กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541)⁴³

กฎกระทรวงฉบับที่ 4 ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 29 ที่ได้กำหนดในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนี้

1) งานในโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว และ 2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดกิจการอาจเกิดความเสียหาย โดยได้ให้นายจ้างสามารถที่จะทำความตกลงกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือลูกจ้างจะมาทำงานในวันหยุดตามประเพณี แล้วนายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดนั้น

2) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541)⁴⁴

การบัญญัติกฎกระทรวงฉบับนี้เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนส่งสินค้าเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปจึงสมควรที่จะกำหนดการคุ้มครองไว้เป็นพิเศษ ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาการทำงานปกติ เวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี

⁴³ กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) , ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133, ตอนที่ 97 ง, น. 12.

⁴⁴ กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) , ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันที่ 22 กันยายน 2541 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115, ตอนที่ 62 ,น. 27.

ทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัด จัดเรียง หรืองานอื่น ที่อธิบดีกำหนด นายจ้างอาจรับเด็กอายุไม่เกินสิบหกปีเข้าทำงานได้ ให้นายจ้างจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนค่าแรง โดยไม่มีการเหมาจ่าย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้ให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีประกาศกำหนด ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่อธิบดีกำหนด เป็นต้น

3.4.8 ประกาศกระทรวงแรงงาน⁴⁵

เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทน ข้อ 2 ซึ่งได้กำหนดให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทน โดยกำหนดคุ้มครองในกรณีตายหรือสูญหายเนื่องมาจากการทำงาน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน หรือในกรณีค่าทดแทนสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพการทำงานของร่างกายหรือทุพพลภาพ หรือตาย หรือสูญหายเนื่องมาจากการทำงาน

ข้อ 3 กรณีที่คนประจำเรือถึงแก่ความตายหรือสูญหายโดยมิใช่อันเนื่องมาจากการทำงานตามข้อ 2 (1) ให้เจ้าของเรือจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตายหรือสูญหายดังนี้ (1) เงินค่าทำศพในอัตราที่หมั้นบาท โดยจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ คนประจำเรือ (2) เงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วย ระยะเวลาทั้งหมดของสัญญาจ้าง โดยจ่ายแก่บุคคลซึ่งคนประจำเรือทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น ในกรณีที่คนประจำเรือมิได้ทำหนังสือระบุให้บุคคลใดเป็นผู้รับเงินสงเคราะห์ไว้ก็ให้นำเงินสงเคราะห์มาเฉลี่ยจ่ายให้แก่บุคคลตาม ข้อ 8 วรรคหนึ่งในจำนวนที่เท่ากัน เงินสงเคราะห์ที่ได้จากการคำนวณค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง (2) จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบของ อัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดคูณด้วยสี่สิบหกวันแต่ ต้องไม่เกินร้อยละห้าสิบของหนึ่งหมื่นห้าพันบาทต่อเดือน

ข้อ 4 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานตามข้อ 2 (2) ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนั้น และให้เจ้าของเรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ในกรณีมีความจำเป็นให้รวมถึง ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานภายหลังการรักษาพยาบาลอัน

⁴⁵ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทนคนประจำเรือ วันที่ 28 เมษายน 2559 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 97 ง ,น. 12.

เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยครั้งนั้นๆ ด้วย ข้อ 4 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานตามข้อ 2 (2) ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยนั้น และให้เจ้าของเรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ในกรณีมีความจำเป็นให้รวมถึง ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานภายหลังการรักษาพยาบาลอันเนื่องมาจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยครั้งนั้น ๆ ด้วย

ข้อ 5 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพ การทำงานของร่างกาย หรือทุพพลภาพ หรือตาย หรือสูญหาย เนื่องมาจากการทำงานตามข้อ 2 (3) ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนในอัตราร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่คนประจำเรือประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้แก่คนประจำเรือหรือบุคคลตามข้อ 9 แล้วแต่กรณี

(1) กรณีคนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ไม่ว่าคนประจำเรือจะสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพการทำงานของร่างกายตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนตั้งแต่วันแรกที่คนประจำเรือไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลา ที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(2) กรณีคนประจำเรือสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานของร่างกาย ภายหลัง การรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้วให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ แต่ต้องไม่เกินสิบปี สำหรับการสูญเสีย อวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานของร่างกายอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1 ท้ายประกาศนี้ ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสีย สมรรถภาพการทำงานของร่างกายของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเวชกรรม เป็นร้อยละของสมรรถภาพ ทั้งร่างกาย ในอัตราความสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่งต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน สองเดือน

(3) กรณีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเวชกรรมประเมินการสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะของคนประจำเรือเกินกว่าร้อยละหกสิบของสมรรถภาพ ทั้งร่างกาย หรือสูญเสียตามตารางที่ 2 ท้ายประกาศนี้ ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพ ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทน แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี

(4) กรณีคนประจำเรือตายหรือสูญหาย ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนมีกำหนดแปดปี ค่าทดแทนที่ได้จากการคำนวณค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดคูณด้วยสี่สิบหกวันแต่ต้องไม่เกิน ร้อยละหกสิบของสองหมื่นบาทต่อเดือน

ข้อ 6 กรณีที่เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนตามข้อ 5 (2) หรือ (3) และต่อมาคนประจำเรือ ได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทน ให้แก่บุคคลตามข้อ 8 ต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน รวมกันต้องไม่เกินแปดปี ข้อ 7 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานจนเป็นเหตุ ให้ถึงแก่ความตาย หรือสูญหายให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทำศพแก่บุคคลซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ คนประจำเรือเป็นจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 7 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานจนเป็นเหตุ ให้ถึงแก่ความตาย หรือสูญหายให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทำศพแก่บุคคลซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ คนประจำเรือเป็นจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 8 กรณีที่คนประจำเรือถึงแก่ความตายหรือสูญหายตามข้อ 5 (4) ให้เจ้าของเรือจ่ายเงิน ค่าทดแทนให้แก่บุคคลซึ่งเป็นทายาทตามกฎหมายโดยเท่าเทียมกัน ดังต่อไปนี้ (1) บิดามารดา (2) สามีหรือภรรยา (3) บุตร และให้รวมถึงบุตรของคนประจำเรือซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่คนประจำเรือ ถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับค่าทดแทนนับแต่วันคลอด ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของ คนประจำเรือก่อนคนประจำเรือถึงแก่ความตายหรือสูญหาย โดยผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากคนประจำเรือที่ตายหรือสูญหาย

ข้อ 9 สิทธิได้รับค่าทดแทนตามข้อ 5 (4) สิ้นสุดลงเพราะบุคคลตามข้อ 8 ผู้หนึ่งผู้ใด ถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่า อยู่กิน กันสามีหรือภรรยา กับหญิงหรือชายอื่นให้นำค่าทดแทนของบุคคลใน ส่วนแบ่งดังกล่าวไปแบ่งเฉลี่ยแก่ผู้มีสิทธิ รายอื่นต่อไป ข้อ 10 การจ่ายค่าทดแทนตามข้อ 5 หรือข้อ 6 เจ้าของเรือและคนประจำเรือหรือบุคคล ตามข้อ 8 แล้วแต่กรณี อาจตกลงกันจ่ายค่าทดแทนในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือแบ่งจ่ายเป็นคราวๆ ก็ได้

ข้อ 11 กรณีที่คนประจำเรือเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้หรือจงใจให้ตนเองหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 2 (2) หรือ (3) ย่อมไม่เป็นเหตุให้คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองตามประกาศนี้

ข้อ 12 กรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวน และออกคำสั่งให้เจ้าของเรือดำเนินการจ่ายเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามข้อ 3 ค่า

รักษาพยาบาล ตามข้อ 4 ค่าทดแทนตามข้อ 5 แก่คนประจำเรือหรือบุคคลตามข้อ 8 หรือค่าทำศพตามข้อ 7 แล้วแต่กรณีตามประกาศนี้ โดยมีข้อ 13

ข้อ 13 ถ้าปรากฏภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของคนประจำเรือเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทนไม่เป็นไป ตามข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 7 หรือมีกรณีตามข้อ 6 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มี

อำนาจออกคำสั่ง ให้เจ้าของเรือจ่ายเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ตามข้อ 3 ค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 4 ค่าทดแทน ตามข้อ 5 แก่คนประจำเรือหรือบุคคลตามข้อ 7 หรือข้อ 8 แล้วแต่กรณีเสียใหม่ก็ได้



บทที่ 4

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมาย ในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือ

การคมนาคมทางทะเลถือเป็นรูปแบบกิจการที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆมาอย่างช้านานเพราะสามารถขนส่งได้ในปริมาณมากจึงทำให้ในปัจจุบันกิจการคมนาคมทางทะเลมีการขยายตัวและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น แม้จะมีการคมนาคมรูปแบบอื่นที่มีการพัฒนามากขึ้นกว่าในอดีต เช่น การขนส่งทางบก ทางอากาศ เป็นต้น ที่สามารถเข้าถึงท้องที่ต่างๆได้รวดเร็วมากกว่าการคมนาคมทางทะเล แต่ด้วยการขนส่งที่สามารถทำได้มากกว่ามหาศาลจึงทำให้กิจการคมนาคมทางทะเลยังมีความสำคัญมากต่อสังคมมนุษย์ในปัจจุบันอยู่

เนื่องด้วยการขยายตัวเศรษฐกิจของโลกจึงทำให้การคมนาคมทางทะเลต้องมีการแข่งขันตลอดเวลาจึงทำให้ลูกจ้างต้องทำงานมากขึ้นเพื่อสนองนโยบายของนายจ้าง จึงมีผลทำให้เวลาการทำงานของลูกจ้างในเวลาคืนไม่มีความแน่นอน การจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนในระหว่างที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ การส่งตัวกลับในกรณีที่คนประจำเรือได้เป็นฝ่ายบอกเลิกข้อตกลงการจ้าง การคุ้มครองคนประจำเรือด้านประกันสังคมต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ดังนั้น จึงได้ทำการวิเคราะห์ปัญหามาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองของคนประจำเรือโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาในการทำงานในเวลากลางคืนของคนประจำเรือ

หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 16 กำหนดให้การทำงานในเวลากลางคืนของคนประจำเรือต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมง โดยเริ่มต้นก่อนเที่ยงคืนและสิ้นสุดหลังจากเวลา 5 นาฬิกาเป็นต้นไป

หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 180 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของคนประจำเรือได้กำหนดให้เวลาทำงานใน “เวลากลางคืน” หมายถึง ช่วงเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมทั้งช่วงเวลาตั้งแต่ 24 นาฬิกา ถึงเวลา 5 นาฬิกา

การกำหนดหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลที่ได้ระบุให้การทำงานในเวลา กลางคืนของคนประจำเรือถูกกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของรัฐนั้น โดยมี ช่วงเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมงเริ่มก่อนเที่ยงคืนสิ้นสุดตอน 5 นาฬิกาเป็นต้นไป

หลักในการกำหนดเวลาทำงานของคนประจำเรือในเวลากลางคืนตาม Marchant Shipping (Maritime Labour Convention) Act 2014 (พ.ศ.2557) มาตรา 14 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ นั้นได้กำหนดให้การทำงานในช่วงเวลากลางคืนตามกฎหมาย คือการทำงานในช่วงเวลาดังแต่เวลา ระหว่าง 21:00 ถึงเวลา 06:00 นาฬิกาของเช้าวันรุ่งขึ้นตามเวลาที่เรืออยู่

กฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนีนั้นได้กำหนด ระยะเวลาเริ่มต้นที่แน่นอนของเวลาการทำงานของคนประจำเรือในเวลากลางคืนโดยกำหนดให้เริ่ม ตั้งแต่เวลา 20 นาฬิกาถึง 6 นาฬิกา ตามมาตรา 56 (6)

จากหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของไทย แม้จะได้มีการบัญญัติกำหนด ระยะเวลาการทำงานในเวลากลางคืนของคนประจำเรือตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลแล้วก็ตาม แต่การบัญญัติในลักษณะดังกล่าวอาจสร้างความสับสนและเกิดปัญหาในการตีความเพื่อนำมาปรับ ใช้ซึ่งแม้จะเป็นการเปิดโอกาสให้การกำหนดเวลาทำงานในเวลากลางคืนเกิดความยืดหยุ่น แต่หาก ตีความในทางที่ผิดอาจเกิดช่องว่างให้นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานอย่างไม่เป็นธรรมแก่คน ประจำเรือ โดยมีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานเป็นช่วงๆ ไม่ต่อเนื่องกันจนเป็นเหตุทำให้เวลาพัก ของคนประจำเรือมีความไม่แน่นอน จึงควรที่จะกำหนดให้เวลาในการทำงานในเวลากลางคืนให้ ชัดเจนแน่นอนและให้ทำงานต่อเนื่องกันเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งเจ้าของเรือและ คนประจำเรือมากยิ่งขึ้น

4.2 ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนในระหว่างที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้

เมื่อลูกจ้างมีอาการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถปฏิบัติงานในทางการที่จ้าง ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มาตรา 57 กำหนดให้สิทธิคนประจำเรือได้รับ ค่าใช้จ่ายเท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกิน 130 วัน กำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบต่อคนประจำเรือใน ส่วนของค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวกับการเจ็บป่วยหรือการได้รับบาดเจ็บของคนประจำเรือที่ได้ทำงานบน เรือซึ่งได้เกิดขึ้นนับแต่วันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่จะถึงวันที่ส่งตัวกลับ

มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างทางทะเลตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลได้กำหนดให้ ในกรณีคนประจำเรือที่ไม่สามารถทำงานให้แก่เจ้าของเรือด้วยเหตุแห่งความเจ็บป่วยหรือการได้รับ บาดเจ็บ อนุสัญญาได้กำหนดให้เจ้าของเรือมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือเต็มจำนวน

ตราบเท่าที่อาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยนั้นยังคงอยู่บนเรือหรือจนกระทั่งการถูกส่งตัวกลับ และจ่ายค่าจ้างทั้งหมดหรือในส่วนของที่ถูกกำหนดโดยกฎหมายแห่งชาติ หรือข้อกำหนด หรือตามข้อตกลงร่วมกัน เมื่อคนประจำเรือถูกส่งตัวกลับจนกระทั่งพวกเขาเป็นปกติ

กฎหมายแห่งชาติ หรือข้อกำหนดอาจจะกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการจ่ายค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนที่คนประจำเรือไม่อยู่บนเรือซึ่งระยะเวลาต้องไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์จากวันที่ได้รับบาดเจ็บหรือช่วงที่เริ่มต้นของการเจ็บป่วย

การกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าจ้างตามรัฐบัญญัติการขนส่งสินค้าทางเรือ มาตรา 23 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นได้กำหนดให้เจ้าของเรือมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือในกรณีที่ได้มีความเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บแก่ลูกเรือที่เกิดขึ้นในระหว่างช่วงเวลาที่เริ่มงานซึ่งได้ตกลงตามการที่จ้างจนสิ้นสุดการจ้าง

ส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเลของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กำหนดให้ในช่วงเวลาของการจ้างงานของคนประจำเรือเมื่อเกิดเหตุการณ์บาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยของคนประจำเรือจะได้รับสิทธิในการค่าใช้จ่ายในการรักษาทางการแพทย์จากนายจ้างจนกระทั่งสามารถกลับมาทำงานอย่างถาวรได้ ตามมาตรา 99

มาตรา 104 กำหนดให้เมื่อคนประจำเรือซึ่งไม่มีความพร้อมในการทำงานเพราะเหตุจากความเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บมีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างต่อเนื่องนับแต่มีเหตุเริ่มต้นซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างน้อยจนถึงวันที่ลูกเรือออกจากเรือของนายจ้าง และเมื่อคนประจำเรือออกจากเรือสิทธิในการรับเงินค่าจ้างจะคงอยู่เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์จากจุดเริ่มต้นของการไร้ความสามารถในการทำงาน

ตามมาตรา 104 (2) กำหนดให้หลังจากได้รับสิทธิในการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องจากเจ้าของเรือที่ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่สมาชิกลูกเรือในช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานหรือรักษาในโรงพยาบาลได้ตามจำนวนเงินที่เจ็บป่วยโดยการประกันสุขภาพสูงสุด 10 สัปดาห์ การให้สิทธินี้จะสิ้นสุดใน 16 สัปดาห์หลังจากการเริ่มช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ หากคนประจำเรือได้รับการประกันด้านสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วยต่อไปอีก 10 สัปดาห์จะได้รับการคุ้มครองโดยการประกันสุขภาพ

จากมาตรการทางกฎหมายข้างต้นการให้ความคุ้มครองเรื่องการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวน เมื่อคนประจำเรือมีการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บในระหว่างที่อยู่บนเรือตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของประเทศไทยนั้นยังมีเนื้อหาที่ไม่ครอบคลุมในส่วนของการจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนระหว่างที่อยู่บนเรือ ด้วยเหตุดังกล่าวถือว่าการขัดกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาแรงงานทางทะเลซึ่งให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางการเงินของคนประจำเรือซึ่งควรมีการแก้ไข

เพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ให้มีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนระหว่างการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บระหว่างที่อยู่บนเรือและควรขยายไปจนกระทั่งการรักษาตัวเมื่อกลับขึ้นฝั่งด้วย จึงเห็นสมควรให้มีการออกกฎหมายครอบคลุมในส่วนค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนเป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งตัวกลับในกรณีที่คนประจำเรือได้บอกเลิกข้อตกลงการจ้าง

การส่งตัวกลับนั้นตามมาตรา 66 แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของประเทศไทยได้กำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือที่สถานที่อื่นตามที่ได้มีการตกลงซึ่งระบุให้เจ้าของเรือออกค่าใช้จ่ายต่างๆในระหว่างเดินทางในกรณีที่ครบกำหนดเวลาตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือในระหว่างที่คนประจำเรือทำงานอยู่ในสถานที่ที่ไม่ได้ทำข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือ หรือในกรณีที่เจ้าของเรือบอกเลิกสัญญาการจ้างงานของคนประจำเรือก่อนที่จะครบกำหนดตามสัญญาจ้างงาน อีกทั้งในกรณีที่คนประจำเรือเจ็บป่วยจนไม่มีความสามารถในการทำงานได้ หรือเมื่อเจ้าของเรือไม่สามารถที่จะดำเนินธุรกิจของตัวเองต่อไปได้หรือเรือเดินทะเลอับปางหรือไม่สามารถใช้การได้โดยสิ้นเชิง หรือเมื่อเรือมุ่งหน้าสู่เขตสงคราม

การกำหนดหลักเกณฑ์การส่งตัวกลับตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลได้ระบุให้คนประจำเรือได้มีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับโดยปราศจากค่าใช้จ่ายในสถานการณ์ที่สัญญาจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือหมดลงหรือเมื่อข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือได้ถูกยกเลิกโดยเจ้าของเรือเพราะคนประจำเรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้าง เช่น อาการเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือนายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาที่ได้ตกลงไว้ได้ หรือการยกเลิกสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการแก่เจ้าของเรือโดยคนประจำเรือเอง

การส่งตัวกลับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นได้กำหนดให้คนประจำเรือซึ่งทำงานบนเรือนานเป็นเวลา 12 เดือนหรือเกินกว่านั้นต้องได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือควรส่งตัวคนประจำเรือในทางการที่จ้างกลับในกรณีข้อตกลงการจ้างของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องเมื่อหมดวาระการจ้างลงตามที่ได้กำหนดไว้ ในกรณีที่คนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อีกต่อไปภายใต้ข้อตกลงการจ้าง หรือไม่สามารถที่จะถูกคาดหวังว่าจะสามารถทำได้อีกในสถานการณ์ หรือในกรณีมีการฝ่าฝืนข้อบังคับตามรัฐบัญญัติหรือเงื่อนไขตามข้อตกลงการจ้างคนประจำเรือโดยปราศจากความจำเป็นในด้านการรักษาหรือสนับสนุน หรือที่ซึ่งเงื่อนไขของคนประจำเรือกับเจ้าของเรือนั้นได้เสร็จสิ้นลงโดยเจ้าของเรือรวมทั้งที่ซึ่งเจ้าของเรือผิคนัดในการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาของคนประจำเรือเป็นเวลาอย่างน้อย 2 เดือน

หลักเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของสหพันธรัฐเยอรมนีได้กำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิที่จะถูกส่งตัวกลับไปยังสถานที่จุดหมายปลายทางที่ได้ถูกกำหนดไว้ในกรณีที่ป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ หรือเมื่อข้อตกลงการจ้างได้ถูกยกเลิกในกรณีที่มีการแจ้งเตือนปกติหลังจากหมดอายุข้อตกลงการจ้าง หรือในกรณีที่เจ้าของเรือไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายหรือข้อผูกพันในฐานะนายจ้างด้วยเหตุผลแห่งการล้มละลาย ขายเรือ การเปลี่ยนแปลงทางทะเบียน หรือด้วยเหตุผลที่คล้ายกัน

เมื่อพิจารณาจากหลักกฎหมายข้างต้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของไทยนั้น แม้จะมีการให้ความคุ้มครองคนประจำเรือในการได้รับสิทธิส่งตัวกลับก็ตาม แต่ยังไม่ครอบคลุมในกรณีที่คนประจำเรือได้บอกเลิกข้อตกลงการจ้างกับเจ้าของเรือ อย่างไรก็ตามแม้จะมีการให้สิทธิการบอกเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดว่าจะจ้างกันนานเท่าใด ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะบอกเลิกสัญญาก็ได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อถึงหรือก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง มีผลเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไป หรือนายจ้างอาจจ่ายสินจ้างให้ครบจำนวนที่ต้องจ่ายตามจำนวนที่บอกกล่าวแล้ว ให้ลูกจ้างออกจากงานเลขก็ได้ ถือว่าเป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ก็ตามแต่เพื่อเป็นการยกระดับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้มีความเป็นสากลจึงสมควรที่จะมีการเพิ่มเติมในส่วนของการให้สิทธิคนประจำเรือสามารถบอกเลิกข้อตกลงการจ้างแก่เจ้าของเรือได้ โดยต้องมีการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการทำงานของคนประจำเรือ จะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานที่มีความแตกต่างจากการใช้แรงงานทางบกหรือการใช้แรงงานรูปแบบอื่นๆ

เป็นอย่างมาก ภายหลังจากที่ได้ทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 เรื่องสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย และหมวด 6 เรื่องนโยบายแห่งรัฐ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ตามมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานด้านการขนส่งทางเรือของประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2541) ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ร่วมกับกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งสองระบบ ทั้งระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร คือ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี คือ สาธารณรัฐสิงคโปร์ จะเห็นได้ว่ามาตรการทางกฎหมายของไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและความต้องการของโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีปัญหาดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาในการทำงานในเวลากลางคืน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 แม้จะได้มีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานในเวลากลางคืนต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมง โดยเริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ก่อนเที่ยงคืน และสิ้นสุดการทำงานหลังจาก 5 นาฬิกาเป็นต้นไป แต่ยังไม่มีความชัดเจนในด้านของระยะเวลาการทำงานที่แน่นอนซึ่งในความเป็นจริงในทางปฏิบัติ การกำหนดระยะเวลาดังกล่าวอาจทำให้เกิดความสับสนหรือเป็นช่องว่างให้แก่นายจ้างในการกำหนดช่วงเวลาการทำงานอันเป็นการเอาเปรียบคนประจำเรือในการทำงานในเวลากลางคืนได้ โดยอาจจะกำหนดระยะเวลาในการทำงานเป็นช่วงๆเวลาซึ่งไม่ต่อเนื่องกันจนเป็นสาเหตุทำให้คนประจำเรือไม่มีเวลาพักที่แน่นอนอันเป็นสาเหตุ

หนึ่งของปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งเมื่อได้พิจารณาจากสภาพการทำงานของคนประจำเรือจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนและต่อเนื่องในการทำงาน

5.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนในระหว่างที่คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ในหมวดที่ 9 ซึ่งได้มีการกำหนดความรับผิดชอบที่นายจ้างต่อคนประจำเรือในค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเจ็บป่วย และเหตุได้รับบาดเจ็บต่างๆ ที่ได้เกิดระหว่างปฏิบัติหน้าที่บนเรือนับแต่วันที่ได้เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ส่งตัวกลับ โดยตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเลของประเทศไทยได้มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวน การที่ยังมิได้มีการบัญญัติในเรื่องการให้ความคุ้มครองดังกล่าวจึงถือว่าเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาแรงงานทะเล ซึ่งเป็นเหตุให้คนประจำเรือไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างอย่างแท้จริง

5.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งตัวกลับในกรณีที่คนประจำเรือบอกลิกข้อตกลงการจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของประเทศไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นตามที่ได้มีการทำความตกลงกันไว้กับนายจ้างซึ่งกฎหมายได้ระบุให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในระหว่างการเดินทางกลับเมื่อครบตามสัญญา หรือเมื่อนายจ้างได้มีการบอกลิกสัญญาจ้างงานแก่คนประจำเรือ หรือในกรณีที่คนประจำเรือเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่สัญญาจ้างกำหนด เป็นต้น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลนั้นได้ให้ความคุ้มครองในกรณีที่คนประจำเรือได้บอกลิกข้อตกลงการจ้างกับเจ้าของเรือ โดยการนำหลักกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการบอกลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับใช้เท่านั้น

จากข้อสรุปข้างต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรมีการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาในการให้ความคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 โดยให้ครอบคลุมในประเด็นปัญหามากยิ่งขึ้น โดยแก้ไขในประเด็นซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ดังนี้

5.2.1.1 ควรมีการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอนมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทราบถึงเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดเวลาของการทำงานในเวลากลางคืน ให้มีการกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนและต่อเนื่องกัน โดยยึดหลักเกณฑ์ตามรัฐบัญญัติคุ้มครองแรงงานทางทะเลของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ได้มีการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานในเวลากลางคืนที่ระบุเป็นช่วงเวลาที่แน่นอนและ

ต่อเนื่องกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งนายจ้างและลูกจ้างเพื่อป้องกันการตีความในเชิงเอาเปรียบของนายจ้าง โดยอาศัยช่องว่างทางกฎหมายที่กำหนดเพียงแค่อำนาจชั่วโมงโดยรวมในการทำงาน

5.2.1.2 ควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองเรื่องการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องเต็มจำนวนเมื่อคนประจำเรือเจ็บป่วยหรือมีเหตุได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติแรงงานทะเลของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งได้ให้ความคุ้มครองโดยให้มีการจ่ายค่าจ้างอย่างต่อเนื่องและเต็มจำนวนให้แก่คนประจำเรือซึ่งไม่สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนได้

5.2.1.3 ในเรื่องเกี่ยวกับการให้สิทธิคนประจำเรือบอกเลิกสัญญากับเจ้าของเรือ ควรกำหนดแก้ไขกฎหมายให้สิทธิคนประจำเรือในการบอกเลิกสัญญากับเจ้าของเรือโดยตรงมากกว่าการนำหลักกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปมาปรับใช้เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากล

5.2.2 ควรจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนประจำเรือเพราะเนื่องด้วยสภาพการทำงานที่ขาดความมั่นคงแน่นอน เมื่อถูกเลิกจ้างจึงควรมีกองทุนเพื่อสามารถช่วยให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพในระหว่างหางานใหม่ได้

5.2.3 ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพสำหรับคนประจำเรืออย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเพราะเนื่องจากสภาพการทำงานที่มีเวลาการทำงานไม่แน่นอน และมีการใช้แรงงานตลอดเวลาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอาการบาดเจ็บหรือปัญหาสุขภาพต่างๆได้ ประกอบกับการใช้ชีวิตประจำวันซึ่งมีความแตกต่างจากการใช้ชีวิตการทำงานทางบกเป็นอย่างมาก จึงเห็นควรให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการเพื่อตรวจสุขภาพให้แก่คนประจำเรือ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13.

กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2550.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. โครงการวิจัย เรื่องลักษณะการจ้างและสภาพการทำงาน
ของแรงงานในกิจการขนส่งทางบก, 2550.

จิรพงษ์ ตรงวานิชนาม. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างของงานที่จ้างไม่เต็มเวลา.
ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2546.

จิตติชัย รุจนกนกนาฎ. “ระบบการขนส่ง” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2546.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. “สรุปเอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารค่าตอบแทน.”
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

ดิษยา ดัชชานนท์. “อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัด
รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กกับการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศไทย.”
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. “อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมาย. แรงงานไทย.”
วารสารบทบัญญัติ. ฉบับที่ 62. เล่มที่ 3. น. 111-113(กันยายน 2549).

ธนาคารแห่งประเทศไทย. “อัตราแลกเปลี่ยนของสกุลเงิน 2000 ดอลลาร์สิงคโปร์(SGD)
เท่ากับ 44,397.97 บาท(THB)
https://www.bot.or.th/thai/_layouts/application/exchangerate/exchangerate.aspx,
11กันยายน 2562.

นิคม จันทรวาท. “จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน.” ปีที่ 3. (2536).

พิไลพร เตือนวิระเดช. “วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขากฎหมายการค้าระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2558.

พศิน โชติมณี. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างในกิจการขนส่งทางบกภาคเอกชน
ของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,
2561.

วิชัย แหวนเพชร. มนุขยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร:ธรรมกมล, 2543.
 วชิราภรณ์ จันทร์โพธิ์พาศ. การบริหารการเดินทางเรือพาณิชย์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
 2546.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม. ม.ป.ท: ม.ป.พ, 2535.

ศศิกานต์ หยั่งสายชล. “ท่าทีของประเทศไทยต่ออนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006.”

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ป.

สุณี นิตราคม. ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2528.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ.ระบบบริหารราชการของสาธารณรัฐสิงคโปร์

สุดาศิริ วสวงศ. “การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรม
 ในเขต อำเภอ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.” รายงานผลการวิจัย, 2533.

สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

“การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย.”

https://www.labour.go.th/th/doc/form/Termination_of_Employment_and_Severance_Pay.pdf, 20 สิงหาคม 2562.

“สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน.” <http://www.local.moi.go.th/document%208.pdf>, 30 มีนาคม 2563.

ภาษาต่างประเทศ

An ITF Guide for Seafarers to the ILO Maritime Labour Convention, 2006.

“Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006.”

https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219665/lang-en/index.htm, 11 สิงหาคม 2562.

“Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006.”

https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219665/lang-en/index.htm, 11 สิงหาคม 2562.

“Guide To Singapore Employment Act.”

<https://www.guidemesingapore.com/business-guides/managing-business/hr-management/guide-to-singapore-employment-act>, 21 สิงหาคม 2562.

Guidelines on the implementation of the Maritime Labour Convention on board of German flagged ships (MLC-Guideline).

“Guide To Singapore Employment Act.”

<https://www.guidemesingapore.com/business-guides/managing-business/hr-management/guide-to-singapore-employment-act>, 21 สิงหาคม 2562.

International Labour Organization. (n.d.). “

C164 Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C164, 3 September 2019.

International Labour Organization. (n.d.).

“C165 Social Security (Seafarers) Convention (Revised).”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C165, 3 September 2019.

International Labour Organization. (n.d.).

“C166 - Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C166, 2 September 2019.

International Labour Organization. (n.d.). “C163 - Seafarers' Welfare Convention, 1987.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C163, 3 September 2019.

International Labour Organization. (n.d.).

“C179 Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996.”

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C179, 4 September 2019.

“MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC).”

<https://seafarersrights.org/seafarers-subjects/maritime-labour-convention-mlc/>, 17 สิงหาคม 2562.

“Maritime Labour Act.”

จาก http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_seearbg/, 11 สิงหาคม 2562.

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

“The Employer’s Guide to the Singapore Employment Act :Essential of Singapore ’s Primary Labour Law.” <https://www.corporateservicessingapore.com/the-employers-guide-to-the-singapore-employment-act-essentials-of-singapores-primary-labour-law/>, 24 สิงหาคม 2562.

“The Statutes of the Republic of Singapore Employment Act.”

<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968>, 15 สิงหาคม 2562.

“MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC).”

<https://seafarersrights.org/seafarers-subjects/maritime-labour-convention-mlc/>,
17 สิงหาคม 2562.

“Maritime Labour Act.”

จาก http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_seearbg/, 11 สิงหาคม 2562.

“The Employer’s Guide to the Singapore Employment Act: Essential of Singapore’s Primary Labour Law.” <https://www.corporateservicessingapore.com/the-employers-guide-to-the-singapore-employment-act-essentials-of-singapores-primary-labour-law/>, 24 สิงหาคม 2562.

“The Statutes of the Republic of Singapore Employment Act.”

<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968>, 15 สิงหาคม 2562.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

The Statutes of The Republic of Singapore (Employment Act 2009) พ.ศ.2552





THE STATUTES OF THE REPUBLIC OF SINGAPORE

EMPLOYMENT ACT

(CHAPTER 91)

(Original Enactment: Act 17 of 1968)

REVISED EDITION 2009

(31st July 2009)

Prepared and Published by

THE LAW REVISION COMMISSION
UNDER THE AUTHORITY OF
THE REVISED EDITION OF THE LAWS ACT (CHAPTER 275)

Informal Consolidation – version in force from 1/4/2019

conduct or omission, or course of conduct or omissions, engaged in by the employer;

[Act 55 of 2018 wef 01/04/2019]

“domestic worker” means any house, stable or garden servant or motor car driver, employed in or in connection with the domestic services of any private premises;

“employee” means a person who has entered into or works under a contract of service with an employer and includes a workman, and any officer or employee of the Government included in a category, class or description of such officers or employees declared by the President to be employees for the purposes of this Act or any provision thereof, but does not include any of the following:

(a) any seafarer;

[Act 6 of 2014 wef 01/04/2014]

(b) any domestic worker;

(c) *[Deleted by Act 55 of 2018 wef 01/04/2019]*

(d) any person belonging to any other class of persons whom the Minister may, from time to time by notification in the *Gazette*, declare not to be employees for the purposes of this Act;

[Act 55 of 2018 wef 01/04/2019]

“employer” means any person who employs another person under a contract of service and includes —

(a) the Government in respect of such categories, classes or descriptions of officers or employees of the Government as from time to time are declared by the President to be employees for the purposes of this Act;

(b) any statutory authority;

(c) the duly authorised agent or manager of the employer; and

(d) the person who owns or is carrying on or for the time being responsible for the management of the

profession, business, trade or work in which the employee is engaged;

“gross rate of pay” means the total amount of money including allowances to which an employee is entitled under his contract of service either for working for a period of time, that is, for one hour, one day, one week, one month or for such other period as may be stated or implied in his contract of service, or for each completed piece or task of work but does not include —

- (a) additional payments by way of overtime payments;
- (b) additional payments by way of bonus payments or annual wage supplements;
- (c) any sum paid to the employee to reimburse him for special expenses incurred by him in the course of his employment;
- (d) productivity incentive payments; and
- (e) travelling, food or housing allowances;

“hours of work” means the time during which an employee is at the disposal of the employer and is not free to dispose of his own time and movements exclusive of any intervals allowed for rest and meals;

“industrial undertaking” means public and private undertakings and any branch thereof and includes particularly —

- (a) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth;
- (b) undertakings in which articles are manufactured, assembled, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding, or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind;
- (c) undertakings engaged in constructional work; and

(d) undertakings engaged in the transport of passengers or goods by road, rail, sea, inland waterway or air, including the handling of goods at docks, quays, wharves, warehouses or airports;

“inspecting officer” means any person appointed as an inspecting officer under section 3(2);

“machinery” includes all oil engines, gas engines, steam engines and any other machines in which mechanical movement, either linear or rotated or both, takes place, steam boilers, gas cylinders, air receivers, steam receivers, steam containers, cast iron underfired vulcanizers, refrigerating plants, pressure receivers, all appliances for the transmission of power by ropes, belts, chains, driving straps or bands or gearing, electrical generators and electrical motors;

“mediation request” has the same meaning as in section 2(1) of the Employment Claims Act 2016;

[Act 21 of 2016 wef 01/04/2017]

“medical officer” means —

- (a) a medical practitioner employed by the Government or an approved medical institution; or
- (b) any other medical practitioner whom the Minister declares, by notification in the *Gazette*, to be a medical officer for the purposes of this Act;

[Act 55 of 2018 wef 01/04/2019]

“medical practitioner” means a medical practitioner registered under the Medical Registration Act (Cap. 174), and includes a dentist registered under the Dental Registration Act (Cap. 76);

[Act 55 of 2018 wef 01/04/2019]

“no-pay leave”, for an employee, means leave of absence without pay granted by the employer at the request of the employee;

[Act 27 of 2015 wef 22/08/2015]

(4) Subsection (3) shall not apply to any employee who is employed by the Government or a statutory body in any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67), but any such employee who at the request of his employer works on a rest day or part thereof shall be given a day or part of a day off, as the case may be, in substitution for such a rest day or part thereof.

Hours of work

38.—(1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work —

- (a) more than 6 consecutive hours without a period of leisure;
- (b) more than 8 hours in one day or more than 44 hours in one week:

Provided that —

- (i) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously may be required to work for 8 consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than 45 minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal;
- (ii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than 8, the limit of 8 hours in one day may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than 9 hours in one day or 44 hours in one week;
- (iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of days on which the employee is required to work in a week is not more than 5 days, the limit of 8 hours in one day may be exceeded but so that no employee shall be required to work more than 9 hours in one day or 44 hours in one week; and
- (iv) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of

work in every alternate week is less than 44, the limit of 44 hours in one week may be exceeded in the other week, but so that no employee shall be required to work for more than 48 hours in one week or for more than 88 hours in any continuous period of 2 weeks.

[21/84]

(2) An employee may be required by his employer to exceed the limit of hours prescribed in subsection (1) and to work on a rest day, in the case of —

- (a) accident, actual or threatened;
- (b) work, the performance of which is essential to the life of the community;
- (c) work essential for defence or security;
- (d) urgent work to be done to machinery or plant;
- (e) an interruption of work which it was impossible to foresee; or
- (f) work to be performed by employees in any industrial undertaking essential to the economy of Singapore or any of the essential services as defined under Part III of the Criminal Law (Temporary Provisions) Act (Cap. 67).

(3) In the event of any dispute, the Commissioner shall have power to decide whether or not the employer is justified in calling upon the employee to work in the circumstances specified in subsection (2)(f).

(4) If an employee at the request of the employer works —

- (a) more than 8 hours in one day except as provided in paragraphs (ii) and (iii) of the proviso to subsection (1), or more than 9 hours in one day in any case specified in those paragraphs; or
- (b) more than 44 hours in one week except as provided in paragraph (iv) of the proviso to subsection (1), or more than 48 hours in any one week or more than 88 hours in any continuous period of 2 weeks in any case specified in that paragraph,

he shall be paid for such extra work at the rate of not less than one and a half times his hourly basic rate of pay irrespective of the basis on which his rate of pay is fixed.

[21/84; 36/95]

(5) An employee shall not be permitted to work overtime for more than 72 hours a month.

(6) For the purpose of calculating under subsection (4) the payment due for overtime to an employee referred to in the first column of the Fourth Schedule, the employee's hourly basic rate of pay shall be determined in accordance with the second column of the Fourth Schedule.

[Act 26 of 2013 wef 01/04/2014]

(7) The Minister may make regulations for the purpose of calculating the payment due for overtime to an employee employed on piece rates.

(8) Except in the circumstances described in subsection (2)(a), (b), (c), (d) and (e), no employee shall under any circumstances work for more than 12 hours in any one day.

(9) This section shall not apply to employees engaged in the fire services or in work which by its nature involves long hours of inactive or stand-by employment.

Task work

39. Nothing in this Part shall prevent any employer from agreeing with any employee that the salary of the employee shall be paid at an agreed rate in accordance with the task, that is, the specific amount of work required to be performed, and not by the day or by the piece.

Shift workers, etc.

40.—(1) Notwithstanding section 38(1), an employee who is engaged under his contract of service in regular shift work or who has otherwise consented in writing to work in accordance with the hours of work specified in this section may be required to work more than 6 consecutive hours, more than 8 hours in any one day or more than 44 hours in any one week but the average number of hours

ภาคผนวก ข

Merchant Shipping Act 2014 (พ.ศ.2557)



**MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION) ACT 2014**

(No. 6 of 2014)

ARRANGEMENT OF SECTIONS

PART I

PRELIMINARY

Section

1. Short title and commencement
2. Interpretation

PART II

SCOPE OF APPLICATION

3. Application of this Act
4. Exemption of ship

PART III

MINIMUM REQUIREMENTS FOR SEAFARERS' EMPLOYMENT

5. Minimum age for seafarers
6. Minimum age of cooks on board ships
7. Seafarer to have valid medical fitness certificate
8. Employment of seafarers
9. Period of validity of medical fitness certificate
10. Reporting of medical conditions
11. Review of qualified medical practitioner's decision
12. Seafarer recruitment and placement services

PART IV

CONDITIONS OF SEAFARERS' EMPLOYMENT

13. Shipowners to provide seafarers with safe and secure workplace
14. Seafarer's employment agreement
15. Notification of crew list
16. Hours of rest
17. Restriction on working hours for young seafarer

Informal Consolidation – version in force from 18/1/2017

MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION)

21

(2) Any shipowner or master who contravenes subsection (1) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000.

Hours of rest

16.—(1) Every shipowner shall ensure that every seafarer in his employment is given the hours of rest in accordance with this section.

(2) The minimum hours of rest shall be 10 hours in any 24-hour period and 77 hours in any 7-day period.

(3) The minimum hours of rest may be divided into no more than 2 periods, one of which shall be at least 6 hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

(4) Where a seafarer is employed in work during hours of rest, he shall be compensated with an equivalent period of rest in the next rest period, or if not possible, as soon as practicable after that.

(5) No person shall cause or permit payment to be made in lieu of hours of rest.

(6) The master shall cause —

- (a) the schedule of service at sea and service in port;
- (b) the minimum hours of rest required by this Act; and
- (c) all other information on working arrangements that may be required by the Director from time to time,

for every position to be displayed in English and the working language or languages of the ship using such format as may be prescribed by the Authority and posted in an easily accessible place on board the ship.

(7) The master shall maintain a record of each seafarer's daily hours of rest on board the ship, which shall —

- (a) be in a standardised format that may be prescribed by the Authority; and
- (b) be in English and, if the working language of the ship is not English, also be in the working language or languages of the ship.

(8) The master shall at the end of each month cause a seafarer to be given a record of his daily hours of rest referred to in subsection (7) that has been endorsed by or on behalf of the master.

(9) The Director may, in any particular case, permit exceptions to the hours of rest set out in this section in accordance with and subject to such conditions as may be prescribed.

(10) Nothing in this section shall prevent the master from suspending a seafarer's hours of rest for the purposes of performing work that is 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 provided that the seafarer is compensated with an equivalent period of rest as soon as practicable after the normal situation has been restored.

(11) Any shipowner who contravenes subsection (1) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000.

Restriction on working hours for young seafarer

17.—(1) Subject to section 16(10) and subsection (2) —

- (a) no person shall require any young seafarer to work more than 8 hours per day or 40 hours per week; and
- (b) a shipowner and the master shall ensure that a young seafarer is —
 - (i) allowed sufficient time for all meals and a break of at least one hour for the main meal of the day; and
 - (ii) allowed a 15-minute rest period as soon as practicable following every 2 hours of continuous work.

(2) A young seafarer may be required to work under conditions that do not comply with subsection (1) if the master is of the opinion that —

- (a) the effective training of the young seafarer in accordance with established programmes and schedules would be impaired; or

MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION)

23

(b) the requirements of subsection (1) are impracticable for the young seafarer assigned to watchkeeping duties or working on a rostered shift-work system in the deck, engine room or catering departments.

(3) The master shall keep a record of all instances where a young seafarer is required under subsection (2) to work under conditions that do not comply with subsection (1), and the record shall state the reasons and be signed by the master.

Restriction on night work for young seafarer

18.—(1) Subject to subsection (2), no person shall cause or permit any young seafarer to be employed in any kind of night work on any ship.

(2) Notwithstanding subsection (1), the Director may give approval for a young seafarer to be employed in night work if the Director is of the opinion that —

(a) the effective training of the young seafarer in accordance with established programmes and schedules would be impaired; or

(b) the specific nature of the work or a recognised training programme requires that the young seafarer perform duties at night and the Director has determined that the work will not be detrimental to his health or well-being.

(3) Any person who contravenes subsection (1) shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000.

(4) In this section, “night work” means work done between 9 p.m. and 6 a.m. in the following morning according to the time zone the ship is in.

Prohibition on hazardous work for young seafarer

19.—(1) No person shall cause or permit any young seafarer to be employed in any hazardous work on any ship.

- (b) the shipowner bears the costs of transporting the seafarer to the place where he was engaged or recruited, whichever is nearer his home; and
- (c) the shipowner bears the subsistence and all other directly related costs.

(8) No person shall recall a seafarer who is on paid annual leave except in cases of extreme emergency as may be determined by the Director from time to time and provided that the seafarer's consent has been obtained.

(9) The shipowner shall grant and the seafarer shall take annual leave not later than 12 months after the end of every 12 months of continuous service and any seafarer who fails to take that leave by the end of such period shall thereupon cease to be entitled thereto.

(10) Subject to subsection (9) and unless otherwise provided in an agreement applicable to the shipowner and the seafarer concerned, the seafarer shall be entitled to an uninterrupted period of annual leave.

(11) In calculating the proportionate annual leave under subsection (3), any fraction of a day which is less than one-half of a day shall be disregarded and where the fraction of the day is one-half or more it shall be regarded as one day.

Repatriation of seafarers

23.—(1) Subject to subsections (3) and (4), no person who employs a seafarer on a ship shall require the seafarer to work for a period of 12 months or longer before being entitled to repatriation.

(2) A shipowner shall repatriate a seafarer employed on a ship in the following circumstances:

- (a) where the seafarer's employment agreement of the seafarer concerned has expired;
- (b) where the seafarer's employment agreement has been terminated by the seafarer for justified reasons or by the shipowner;

MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION)

29

- (c) where the seafarer is no longer able to carry out his duties under his seafarer's employment agreement or cannot be expected to carry them out, in the following circumstances:
- (i) the seafarer has an illness or injury or other medical condition which requires his repatriation when found medically fit to travel;
 - (ii) the seafarer is taken to any country in the event of shipwreck;
 - (iii) the shipowner is not able to continue to fulfil his legal or contractual obligations as an employer of the seafarer by reason of insolvency, sale of ship, change of ship's registration or any other similar reason;
 - (iv) the ship is bound for a war zone, as defined by written law or the seafarer's employment agreement, to which the seafarer does not consent to go;
 - (v) termination or interruption of employment in accordance with an industrial award or collective agreement;
 - (vi) the seafarer is left behind in any country for any reason;
- [Act 29 of 2016 wef 18/01/2017]*
- (d) where, in violation of the requirements of this Act or the terms of the seafarer's employment agreement —
- (i) the seafarer is left by the shipowner without the necessary maintenance and support (including adequate food, accommodation, drinking water supplies, essential fuel for survival on board the ship and necessary medical care); or
 - (ii) where the seafarer's ties with the shipowner have been unilaterally severed by the shipowner including where the shipowner has failed to pay the seafarer's contractual wages for a period of at least 2 months.

[Act 29 of 2016 wef 18/01/2017]

(3) A shipowner shall repatriate a young seafarer who has served for 6 months, or any shorter period of time as determined under his seafarer's employment agreement or a collective agreement, without leave on board a ship that has not returned to his country of residence during that time and will not return to his country of residence in the next 3 months.

(4) A young seafarer who is found to be unsuited to life at sea after having served on a ship for at least 4 months during his first foreign-going voyage, shall be given the opportunity to be repatriated at no expense to himself and in accordance with this section from the first suitable port of call in which there are consular services of Singapore or of the state of his nationality or residence.

(5) A shipowner shall notify the authority of the state which issued the papers enabling the young seafarer concerned to take up seagoing employment, of such repatriation referred to in subsection (4) and the reasons therefor.

(6) A seafarer shall be entitled to be repatriated to any of the following places with which he has a substantial connection:

- (a) the place at which the seafarer agreed to enter into the engagement;
- (b) the place stipulated by an applicable collective agreement;
- (c) the seafarer's country of residence;
- (d) such other place as may be mutually agreed at the time of engagement;
- (e) such other place as may be determined by the Director as appropriate.

(7) A seafarer shall have a right to choose from among the destinations referred to in subsection (6), the place to which he is to be repatriated.

(8) A seafarer shall be entitled to be repatriated by appropriate and expeditious means.

(9) A shipowner shall bear the costs of repatriating a seafarer in his employment until the seafarer is landed at a destination in accordance

MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION)

31

with subsection (6), including expenses for such items as may be prescribed.

(10) No person shall require any seafarer to make an advance payment towards the costs of repatriation or be entitled to recover, or to make any deduction for, the costs of repatriation from the seafarer's wages or other entitlements except where the seafarer has been found after due inquiry by the Director to have been in serious default of his employment obligations.

(11) Where a seafarer referred to in subsection (2)(c)(ii) or (vi) remains in the country mentioned therein after the end of a period of 3 months, the person who last employed him as a seafarer shall not be liable under this section to make provision for the seafarer's return or for any matter arising after the end of that period, unless he has, before the end of that period, been under an obligation imposed on him under this section to make provision with respect to the seafarer.

(12) Where it appears to the Director that a shipowner is unable to make, has failed to make or fails to continue to make provisions necessary for the repatriation of a seafarer in his employment under this section, the Director may, in his discretion, make such provision and recover from the shipowner any costs and expense incurred by the Director in making such provision.

(13) Nothing in this section shall prejudice any right of a shipowner to recover the costs of repatriation under third-party contractual arrangements.

(14) A shipowner shall cause a legible copy of this section and any regulations relating to the repatriation of seafarers made under this Act in English, and the working language of the ship if it is not English, to be carried on board the ship and to be made available to seafarers.

Compensation to seafarers in event of wreck or loss of ship, etc.

24.—(1) Where a ship is wrecked or lost, a seafarer whose employment on the ship is thereby terminated before the date contemplated in the seafarer's employment agreement under which he is so employed shall, subject to this section, be entitled to wages, at the rate payable under the agreement at the date of the wreck or loss,

(2) In this Part, unless the context otherwise requires —

“catering staff” means seafarers whose normal duties include the preparation and storage of food, the service of meals to seafarers on board a ship or other work in the galley or in areas where food is stored or handled;

“qualified ship’s cook” means a person who has been issued with a certificate of proficiency referred to in section 27 which has not expired or been cancelled or suspended.

Certificate of proficiency as ship’s cook

27. A person may apply to the Authority for a certificate of proficiency as a ship’s cook if he meets the following requirements:

- (a) he has served at sea for not less than such period as may be prescribed, or such other period as may be determined by the Director taking into account any existing qualifications and relevant experience; and
- (b) he has successfully completed the prescribed training course for cooks and passed the prescribed examination.

PART VI

MEDICAL CARE AND TREATMENT

Medical care

28. It shall be the duty of a shipowner to take, so far as is reasonably practicable, such measures as are necessary to ensure the safety and health of all seafarers employed by him on board his ship including —

- (a) measures on occupational health protection and medical care relevant to the seafarer’s duties;
- (b) ensuring that arrangements are made, where practicable, for seafarers to visit any qualified medical doctor or dentist without delay in ports of call; and
- (c) providing medical care and health protection services for any seafarer on board the ship or on land without charge to the seafarer.

MERCHANT SHIPPING
(MARITIME LABOUR CONVENTION)

43

resulting from any sickness or injury, the amount of compensation payable to the seafarer under section 36 for loss of wages in respect of the sickness or injury shall be reduced by the amount so received.

(3) Subject to subsections (1) and (2) and section 33 of the Work Injury Compensation Act, sections 35 and 36 are without prejudice to any other legal remedies that a seafarer may have under any other rule of law in respect of the sickness or injury, but provided that —

- (a) if a seafarer brings any action for damages in a court in respect of any sickness or injury, any judgment, award or order that may be made against a shipowner in such an action shall take into account the payment made under section 35 or 36; and
- (b) a seafarer shall not be compensated more than once in respect of the same expense or wages.

PART VII
HEALTH AND SAFETY PROTECTION AND ACCIDENT
PREVENTION

Duties of shipowner to ensure safety and health of seafarers

40.—(1) It shall be the duty of a shipowner to take, so far as is reasonably practicable and in accordance with any standards prescribed by the Authority, such measures as are necessary, and as may be prescribed, to ensure the safety and health of the seafarers on board his ship.

(2) For the purposes of subsection (1), the measures necessary to ensure the safety and health of seafarers on board a ship include —

- (a) providing and maintaining for seafarers a work environment which is safe, without risk to health and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work;
- (b) ensuring that adequate safety measures are taken to prevent occupational accidents, injuries and diseases;

- (c) developing and implementing procedures for inspection, reporting and dealing with emergencies that may arise on board the ship; and
- (d) ensuring that the master and seafarers on board the ship have adequate instruction, information, training and supervision, especially with regard to young seafarers, as is necessary for them to comply with the measures as may be prescribed.

Duty of master to implement measures

41.—(1) It shall be the duty of the master to ensure that the measures taken by the shipowner as referred to in section 40, are implemented on board the ship.

(2) The master, or a person designated by the master, shall at regular intervals, inspect and correct unsafe conditions on board the ship, and shall report such occurrences to the shipowner.

Duties of seafarers at work on board a ship

42. It shall be the duty of every seafarer at work on board a ship —

- (a) to comply with the safety measures referred to in section 40(2)(b) as taken by the shipowner; and
- (b) to co-operate with the shipowner or the master to the extent as will enable the shipowner or the master, as the case may be, to comply with the provisions of this Act.

Safety committee

43.—(1) Every ship which ordinarily operates with 5 or more seafarers on board shall have a safety committee for that ship.

(2) Every safety committee shall comprise the master, any person designated by the master and seafarer representatives.

(3) The functions of the safety committee appointed for a ship shall be —

- (a) to keep under review circumstances on board the ship which affect or may affect the safety or health of the seafarers;

ภาคผนวก ค

Maritime Labour Act (Seearbeitsgesetz – SeeArbG 2013) พ.ศ.2556



7. hours of rest shall be the hours outside of the hours of work, this term not including brief interruptions of work (rest periods) in accordance with section 45 subs. 2 and section 53 subs. 5,
8. public holidays shall be, in Germany, the statutory public holidays of the berthing location, and abroad and at sea shall be the public holidays of the port of registration of the ship,
9. service staff shall be crew members who work in food and catering, care, entertainment or nursing of other crew members or of passengers or who work in sales on the ship,
10. recognised organisation shall be an organisation that is recognised in accordance with section 135.

Section 3

Crew members

(1) Seafarers within the meaning of the present Act shall be all persons working on board the ship, regardless of whether they are employed by the shipowner or by another person or are self-employed, including those employed for the purpose of their vocational training (crew members).

(2) The provisions contained in Part 4 on vocational training on board shall apply to those employed for their vocational training. Unless especially regulated by the provisions contained in Part 4, the provisions contained in the present Act shall be applicable in other respects on proviso that the "seafarers' employment agreement" shall be replaced by the "vocational training contract", "engagement" shall be replaced by "vocational training relationship" and "wages" shall be replaced by "remuneration". Sentences 1 and 2 shall apply mutatis mutandis to interns and other persons who are employed in order to obtain vocational knowledge and skills, abilities or vocational experience without this constituting vocational training.

(3) The following shall not be deemed to be seafarers within the meaning of subs. 1

1. pilots, as well as persons carrying out advisory or inspection activities on behalf of the Federation, of a *Land* or of another public-law corporation on board,
2. persons who work on board on behalf of a shipyard or of a systems manufacturer as a rule for no longer than 96 hours in order to implement warrantee or guarantee work or other work necessary on board or to give instructions to the crew,
3. persons who work on board as a rule for no longer than 96 hours in order to carry out repairs or maintenance work which is urgently needed which cannot or may not be carried out by the crew members themselves,
4. shipowners and cargo inspectors who, on the basis of the itinerary, are not to work on board for more than 72 hours as a rule,
5. artistes who work on board for the entertainment of the passengers for no more than 72 hours,
6. scientists who work on board ships temporarily,

7. persons who are on a ship in order to carry out special activities from there in order to construct, alter or operate structures, artificial islands or other systems at sea,
8. pupils at technical schools or students at universities or universities of applied sciences undergoing training at training facilities established in accordance with *Land* law and undergoing practical training and sea-service experience on a ship for this purpose,
9. pupils who are serving an internship on board within provisions of *Land* law,
10. pupils who, through the mediation of the German Shipowners' Association, are granted an insight into the practice of seafaring professions during the school holidays without such persons working on board on a contractual basis,
11. helmsmen on the Kiel Canal, and
12. security staff of private security companies licensed in accordance with the Trade Regulation Code (*Gewerbeordnung*).

Derogating from sentence 1 Number 2 or 3, the Occupational Accident Insurance Fund shall permit, on request by the other employer or by the shipowner, that a person belonging to these groups of individuals may work on board beyond the period of time designated therein without being a seafarer, insofar as

1. the activity takes place or is to take place on a specific voyage,
2. an activity on board is necessary beyond the period of time designated in sentence 1 Number 2 or 3 in order to perform a specific task which cannot or may not be performed by the crew members working on board in accordance with the provisions under the law on ship safety, and
3. the envisioned deployment does not exceed three weeks.

The permit shall be restricted to the period likely to be necessary for the activity, which may not exceed three weeks. A copy of the permit shall be kept on board.

(4) Section 10, as well as sections 120 to 126, shall apply to the groups of individuals designated in subs. 3 sentence 1, as shall the legal ordinances handed down on the basis of these provisions. In addition to the provisions designated in sentence 1, sections 11 to 20, 42 to 55, 73 to 80, 93 to 113, 117, 118, 127 and 128 shall apply to the groups of individuals designated in subs. 3 sentence 1 Numbers 8, 9 and 10, as shall the legal ordinances handed down on the basis of these provisions. In addition to the provisions designated in sentence 1, sections 11 to 20 and 36 shall apply to the group of individuals designated in subs. 3 sentence 1 Number 11, as shall the legal ordinances handed down on the basis of these provisions. In addition to the provisions designated in sentence 1, sections 11 to 20 shall apply to the groups of individuals designated in subs. 3 sentence 1 Number 12, as shall the legal ordinances handed down on the basis of these provisions. The shipowner shall ensure that the groups of individuals designated in subs. 3 sentence 1 Numbers 6 to 10 and 12 receive instruction regarding the statutory occupational safety and health regulations, as well as the prescribed safety training. The shipowner shall ensure that the group of individuals designated in subs. 3 sentence 1 Number 10 is insured against accidents in the statutory accident insurance.

(2) The name and purpose, as well as the beginning and end of the period spent on board by persons who are not crew members in accordance with subs. 3 and are not passengers shall be noted in the logbook without delay.

Section 4

Shipowners

(1) The following shall be deemed to be a shipowner within the meaning of the present Act

1. the owner of the ship, or
2. any other organisation or person having taken over from the owner of the ship the responsibility for the operation of the ship and having undertaken, on assuming this responsibility in the contract with the owner, to carry out the tasks and obligations which are imposed on the shipowner in accordance with the present Act and with the other legal provisions for the implementation of the Maritime Labour Convention.

(2) The shipowner shall be responsible for adherence to the rights and obligations in accordance with the present Act and to the other legal provisions for the implementation of the Maritime Labour Convention. This shall also apply if

1. another organisation or person performs specific tasks and obligations on behalf of the shipowner, or
2. another organisation or person is the employer or trainer of a crew member (other employer).

(3) Independently of the responsibility of the shipowner in accordance with subs. 2, the other employer shall also be responsible for adherence to the rights and obligations of the shipowner in accordance with the present Act and with the other legal provisions for the implementation of the Maritime Labour Convention. The shipowner shall ensure the performance of its responsibility in accordance with subs. 2 by way of a contract concluded with the other employer stating that the other employer performs the tasks and obligations incumbent on it vis-à-vis the crew member in accordance with sentence 1.

(4) The shipowner shall also be liable for payment obligations of the other employer resulting from the engagement or the vocational training relationship; the provisions on the guarantor who has waived benefit of execution shall apply in this respect. The liability of the shipowner for the obligation to pay wages or remuneration shall cover the customary remuneration unless a derogating claim emerges from a copy of the seafarers' employment agreement or the vocational training contract signed by the shipowner.

(5) The labour courts shall have exclusive jurisdiction for civil disputes between employees or trainees and shipowners about claims based on the responsibility of the shipowner in accordance with subs. 2 sentence 1, read in conjunction with subs. 2 sentence 2 Number 2 or subs. 4.

Section 5

Masters and deputies

(1) The master shall be the crew member appointed by the shipowner to command the ship.

(2) The master must hold a state qualification certificate which entitles him/her to command the ship.

Part 2**Minimum requirements for work by
crew members on ships****Chapter 1****Minimum age****Section 10****Minimum age of the crew member**

- (1) The shipowner may not employ or permit to work as crew members on ships persons below the age of 16 or persons subject to the obligation to attend school full-time.
- (2) Persons below the age of 18 may not work as ships' cooks.
- (3) Derogating from subs. 1, persons aged above 15 who are no longer subject to a full-time obligation to attend school may be employed on fishing vessels within a vocational training relationship.

Chapter 2**Fitness for service at sea****Section 11****Requirement of fitness for service at sea**

Only those persons may work as crew members who are able in terms of their health to carry out the activity at sea which they are to carry out (fit for service at sea). Persons shall be deemed fit for service at sea who in terms of their state of health are suited and sufficiently resilient for the activity on board ships and meet the particular requirements of their department with regard to maintaining ship safety. A shipowner may only permit a crew member to work if he/she is fit for service at sea.

Section 12**Certificate of fitness for service at sea**

- (1) The crew member shall document his/her fitness for service at sea prior to taking up his/her activity through a certificate issued by a licensed doctor (certificate of fitness for service at sea). The shipowner may not employ a crew member on ships without a valid certificate of fitness for service at sea.
- (2) Prior to each examination of fitness for service at sea, the licensed doctor shall ascertain the identity of the person to be examined and shall inspect data from the fitness for service at sea register collected for the person in accordance with section 19 subs. 6.

He/she may only carry out an examination of fitness for service at sea, and may only issue a certificate of fitness for service at sea, if no blocking notice has been entered in the fitness for service at sea register.

(3) The licensed doctor may only certify fitness for service at sea if he/she has ascertained fitness for service at sea on the basis of a medical examination. On the basis of an examination carried out by a doctor of the Maritime Medical Service of the Occupational Accident Insurance Fund, the certificate of fitness for service at sea can also be issued by the latter insofar as this is determined in the present Act or on the basis of the present Act.

(4) Each examination of fitness for service at sea, as well as each issuance of a certificate of fitness for service at sea, shall be reported electronically to the Occupational Accident Insurance Fund by the licensed doctor without delay on conclusion of the examination for the purpose of entry in the fitness for service at sea register in accordance with sentence 2. The report shall include the data designated in section 19 subs. 3 Numbers 1 to 7 and 9 to 16.

(5) The period of validity of the certificate of fitness for service at sea shall be two years, and shall be one year for young crew members. The licensed doctor or the doctor of the Maritime Medical Service can, derogating from subs. 1, order a shorter period of validity of the certificate of fitness for service at sea if

1. in accordance with the examination result, fitness for service at sea is only foreseeable until this time,
2. only a temporary activity is to be carried out, or
3. a shorter period of validity is appropriate by reason of the specific duties to be performed on board.

(6) If the period of validity of a certificate of fitness for service at sea expires in the course of a voyage, it shall remain in force until the next port of call where the crew member can obtain a medical certificate from a qualified medical practitioner, provided that the period does not exceed three months.

(7) A certificate of fitness for service at sea issued by the competent agency of another state shall be equivalent to a certificate of fitness for service at sea in accordance with subs. 1 if the certificate meets the requirements of the STCW Convention.

Section 13

Rejection of fitness for service at sea, findings by the Occupational Accident Insurance Fund

(1) If a person has been refused a certificate of fitness for service at sea by a licensed doctor on examination because of a lack of fitness for service at sea, or if the licensed doctor has imposed a restriction on their fitness for service at sea in particular with respect to time, field of work or trading area, this person shall be given the opportunity to have this finding reviewed on request by the Occupational Accident Insurance Fund. The Occupational Accident Insurance Fund shall have the finding of the licensed doctor reviewed by the doctors of the Maritime Medical Service of the Occupational Accident Insurance Fund

Section 27**Legal ordinances**

The Federal Ministry of Labour and Social Affairs is herewith empowered, in agreement with the Federal Ministry of Transport, Building and Urban Development, by means of a legal ordinance without the consent of the Federal Council, to regulate details of the procedure for the application and for the issuance of the certificate in accordance with section 26 subs. 1.

Part 2**Conditions of employment****Chapter 1****Seafarers' employment agreement, duty of service****Section 28****Seafarers' employment agreement**

(1) The shipowner may only employ a crew member if he/she has a seafarers' employment agreement when commencing service. The seafarers' employment agreement serves to establish an engagement between the shipowner and the crew member. The shipowner shall hand over or transmit to the seafarer, in good time prior to the intended conclusion of agreement, a draft of the agreement, including the collective bargaining agreements, works agreements or ship's agreements to be referred to in accordance with subs. 2 Number 11. The seafarers' employment agreement shall require to be in writing; electronic form shall be ruled out. The shipowner and the crew member shall receive one copy each of the seafarers' employment agreement which they have signed.

(2) The seafarers' employment agreement shall include the essential contents of the engagement, in particular:

1. the full name and address of the shipowner; in the case of another employer the full name and address of the employer and of the shipowner,
2. the full name, date of birth, birthplace and address of the seafarer,
3. the designation or description of the services to be provided by the seafarer, insofar as envisioned, the restriction of the duty of service to specific ships or trading areas,
4. the time of commencement of the engagement, the place and date of taking up service, with designation of the ship,
5. if the seafarers' employment agreement has been concluded for a definite period, the envisioned term of the engagement,

6. the composition and the amount of the wages, including the supplementary allowances, extra payments, bonuses and special payments or the formula to be used for calculating the wages, as well as the due date of the wages,
7. the agreed hours of work and hours of rest,
8. the amount of paid annual leave,
9. if the seafarers' employment agreement has been concluded for an indefinite period, or if the possibility to terminate an engagement concluded for a definite period has been agreed on: the conditions constituting an entitlement to terminate it, as well as the required notice periods and dates,
10. the seafarer's entitlement to repatriation,
11. reference to the collective bargaining agreements, works agreements or shipboard agreements which are applicable to the engagement,
12. the health care services and social security protection benefits provided, or to be provided, to the crew member by the shipowner or the other employer,
13. the place and date the seafarers' employment agreement has been entered into.

(3) The following shall be included in the seafarers' employment agreement for seafarers of fishing vessels:

1. in addition to subs. 2 Number 3, the name and the registration number of the fishing vessel or the names and the registration numbers of the fishing vessels on which the crew member is to work,
2. in addition to subs. 2 Number 4 the voyage(s) which are to be undertaken if they can be stated at the time of entering into the agreement,
3. derogating from subs. 2 Number 6, the amount of the wages or the amount of the share and the formula used for calculating the latter if the pay consists of a share, or the amount of the wages and the amount of the share and the formula used for calculating the latter if the two forms of pay are combined with one another, and any agreed minimum wage.

(4) If the crew member is likely to work abroad ashore or on board a ship flying a foreign flag for more than one month, the following shall be additionally included in the seafarers' employment agreement:

1. the expected duration of the activity to be carried out abroad or on board a ship flying a foreign flag,
2. the currency in which the wages are paid,
3. the additional benefits granted in the context of the stay abroad or the stay on board a ship flying a foreign flag,
4. the conditions for the seafarer's return.

(5) The information in accordance with subs. 2 Numbers 6 to 10, 12 and subs. 4 Numbers 2 to 4 may be replaced by stating the collective bargaining agreements, works agreements or shipboard agreements applicable to the engagement. If the respective statutory provision is material in such cases, reference may be made to the latter.

(6) Subs. 1 to 5 shall apply mutatis mutandis when amending essential contractual conditions. Sentence 1 shall not apply to an amendment of the statutory provisions, collective bargaining agreements, works agreements or shipboard agreements applicable to the engagement.

Section 29

Information regarding conditions of employment

(1) The shipowner shall ensure by taking suitable measures that crew members are able to obtain by simple means unambiguous information on the conditions of their agreement, in particular on the content of the present Act. To this end, a copy of the present Act and of the Maritime Labour Convention shall be kept on board in a suitable place at least in German. One copy each of the individual seafarers' employment agreements shall be kept. If the seafarers' employment agreement has been concluded with another employer, an original copy shall be kept on board, on which the shipowner has confirmed, by signing, its responsibility in accordance with section 4 subs. 2. The crew member shall be entitled to inspect the copy of his/her seafarers' employment agreement at any time.

(2) Where the seafarers' employment agreement makes reference to a collective bargaining agreement, a works agreement or a shipboard agreement, these documents shall be displayed in a suitable place on board.

(3) The shipowner shall keep on board a copy of an English translation of the present Act, of the Maritime Labour Convention, of a sample agreement of the seafarers' employment agreement, as well as of the collective bargaining agreements, works agreements or shipboard agreements, to which reference is made in the seafarers' employment agreements. Sentence 1 shall not apply to ships which only call at German ports.

Section 30

Taking up service

(1) The shipowner shall inform the crew member in good time of the time when he/she should come on board. In doing so, the berth of the ship or a place to report shall be notified to him/her.

(2) Should the crew member be unable to take up service because of an inevitable event, he/she shall notify the shipowner or the master thereof without delay, stating the reasons.

Section 31

Travel expenses

If the ship on which the crew member is to take up his/her service is in another place than where the engagement was established, the crew member shall be entitled to be refunded the necessary travel and luggage transportation costs, as well as to a suitable per diem and overnight allowance. The crew member shall be entitled to the same refunds if travel from the place in which the engagement was established to another registration place or place of taking up service become necessary prior to taking up service.

(2) Crew members with health problems which according to a medical certificate are caused by night work must, where possible, be transferred to a suitable post in the day watch.

(3) The master shall ensure adherence to the regulations on the crew members' hours of work. For crew members who are not employed by the shipowner, their employer or trainer and the master shall jointly ensure adherence to the regulations on hours of work. For these crew members, in place of the master, the employer or the trainer or the person representing him/her on board may issue orders for the hours of work with the consent of the master. Sentence 3 shall not apply in cases coming under section 47 subs. 1.

(4) As far as possible, the master should take as an orientation in his/her hours of work the regulations on hours of work of this Chapter. The minimum hours of rest in accordance with section 48 subs. 1 Number 2 may not be fallen short of. This shall not apply insofar as a derogating provision in accordance with section 49 subs. 1 Number 3 and Number 4 exists, also read in conjunction with subs. 2 or 3, or an extension of hours of work is permissible in the special cases under section 47 subs. 1 and 2. Section 50, as well as section 45 subs. 3 and 4, shall be applicable unless a derogating provision exists in accordance with section 49 subs. 1 Number 2. Sections 51 and 52 shall not apply. If the master is on watch duty, sections 43 to 49 shall apply.

(5) In addition to sections 43 to 48, the hours of work of crew members of a fishing vessel may not exceed an average of 48 hours per week within twelve months.

Section 43

Maritime hours of work

(1) The maritime hours of work of crew members designated for watchkeeping may not exceed eight hours per day as a rule. They shall be assigned in accordance with the three-watch system. Crew members may not carry out any other work in addition to watchkeeping while keeping watch on the bridge. Apart from that, during the watch on weekdays between the time of 18 and 6 hours, as well as on Sundays and public holidays, in addition to watchkeeping, crew members may only be engaged in occasional maintenance work, as well as with work which is imperative for the safety of the ship and its voyage, for the securing of the cargo or for boat duty.

(2) The maritime hours of work of crew members not designated for watchkeeping, with the exception of the service staff, may as a rule not exceed eight hours on working days, and must be between the time of 6 and 18 hours. These crew members may only be employed on Sundays and on public holidays in special cases in accordance with section 47.

(3) The maritime hours of work of the service staff may not exceed eight hours per day as a rule. The hours of work may be extended by up to one hour if the hours of work regularly include a considerable amount of stand-by work. The hours of work must be between the time of 6 and 20 hours. This period may furthermore be exceeded for the service staff on passenger ships at the order of the master and for the nursing staff at the order of the ships' doctor. The service staff may only be engaged in work on Sundays and public holidays which is imperative for food and catering and service for or nursing of the persons on board, as well as in sales and for the care or entertainment of passengers.

Section 44**Hours of work in port**

(1) With the exception of the service staff, crew members' hours of work in port may not exceed eight hours per day from Monday to Friday as a rule. The hours of work in port on Saturdays may not exceed five hours as a rule and, for watchkeeping duty, eight hours. Apart from watchkeeping, the hours of work in port must be from Monday to Friday between the time of 6 and 18 hours and on Saturdays between the time of 6 and 13 hours.

(2) On working days outside the times designated in subs. 1 sentence 3, as well as on Sundays and public holidays, the crew members designated in subs. 1 may only be engaged in necessary watchkeeping, as well as with work that is inevitable and may not be postponed. Deployment on inevitable work which cannot be postponed may not exceed five hours as a rule on Sundays and public holidays.

(3) The hours of work of the service staff in port must be between the time of 6 and 18 hours. Section 43 subs. 3 shall apply mutatis mutandis in other respects.

Section 45**Rest periods and hours of rest**

(1) The crew members shall be permitted rest periods and hours of rest which must be sufficiently long to guarantee the safety and health of the crew members.

(2) Unless hours of rest are granted at the latest after six and a half hours of work, the hours of work must be interrupted by a rest period after six hours at the latest. The rest period must be at least:

1. 30 minutes in the case of more than six and up to nine hours of work,
2. 45 minutes in the case of more than nine hours of work.

The rest periods in accordance with sentence 2 may be broken down into sections of at least 15 minutes each.

(3) The hours of rest in accordance with section 48 subs. 1 Number 2 (a) may be broken down into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the other a minimum of one hour. The interval between two consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours. For the service staff, in cases coming under section 43 subs. 3 sentence 4, also read in conjunction with section 44 subs. 3, one of the periods for the hours of rest in accordance with sentence 1 must be at least eight hours.

(4) If the crew member must be on standby during his/her scheduled hours of rest, and if the hours of rest are disturbed by calls to work, the crew member shall be granted appropriate hours of rest in compensation. The hours of rest given as compensation must correspond at least to the duration of the interruptions in the hours of rest. Six hours' uninterrupted rest must be guaranteed.

Chapter 5

Leave

Section 56

Entitlement to leave

(1) A crew member shall be entitled to paid leave for each year of employment. The entitlement to leave may only be paid off by way of compensation subject to the provisos contained in section 64 subs. 3.

(2) The Federal Leave Act (*Bundesurlaubsgesetz*) shall apply unless otherwise provided below.

Section 57

Duration of leave

(1) Crew members' leave shall be at least 30 calendar days for each year of employment.

(2) Young crew members' leave for each year of employment shall be at least

1. 34 calendar days if they are not yet 17 years old at the beginning of the year of employment,
2. 32 calendar days if they are not yet 18 years old at the beginning of the year of employment.

(3) The following shall not be counted towards leave

1. statutory public holidays which apply at the port of registry,
2. times of incapacity for work for such reasons as illness or accident, as well as absence from work for maternity,
3. shore leave in accordance with section 35, and
4. compensatory time off in accordance with section 52.

Section 58

Determination of leave

(1) The requests of the crew member for leave shall be taken into account when determining the time when leave is taken unless they cannot be accommodated because of pressing operational reasons or requests for leave of other crew members employed by the shipowner who take priority for welfare-related reasons. Leave shall be granted where possible after six months' uninterrupted service on board, at the latest by the end of the year of employment. If it is not the shipowner but another person who is the seafarer's

Section 71

Termination of the engagement where the ship and crew are presumed lost

(1) If it is not possible to ascertain the whereabouts of a ship and its crew, and if the circumstances suggest that the ship has been lost, the engagement of the crew member shall be considered to have been terminated if a month has passed since the last officially recorded message regarding the ship.

(2) If the whereabouts of surviving crew members is subsequently ascertained, sections 73, 75 and 76 on repatriation and continued payment of wages shall apply to these crew members.

Section 72

Abandonment

(1) Regardless of the provision contained in section 101, the crew member may not be abandoned in a place abroad without the consent of the Occupational Accident Insurance Fund. A crew member shall be deemed to have been abandoned if the crew member must leave the ship on the orders of the master.

(2) If a crew member is abandoned and it is to be feared that he/she is in need of assistance, the Occupational Accident Insurance Fund may make its consent contingent on the payment of an amount guaranteeing the maintenance of the crew member in the three months after he/she was abandoned.

(3) The abandonment of a young crew member shall also require the consent of his/her statutory representative.

Chapter 7

Repatriation

Section 73

Entitlement to repatriation

The Crew member shall have a right to be repatriated to the place of destination that is determined in accordance with section 75

1. in the event of illness or injury in accordance with section 105,
2. when the engagement is terminated; in the event of ordinary notice after expiry of the notice period emerging from section 66,
3. in the event of the shipowner no longer fulfilling its legal or contractual obligations as an employer by reason of insolvency, sale of ship, change of ship's registration or any other similar reason,

4. in the event of a ship being bound for a zone in which particular dangers are imminent because of armed conflict, and to which the crew member does not consent to go, or if the ship fails to leave such a zone without delay.

Section 74

Repatriation of a young seafarer

If, after a young crew member has served for at least four months during their first voyage abroad on a ship, it becomes apparent during this time that he/she is unsuited to life at sea, he/she shall be entitled to be repatriated from a port from which the repatriation of the crew member can be carried out safely using generally-accessible means of transport.

Section 75

Destination of repatriation

The destination of the repatriation, at the option of the seafarer, shall be

1. the place of residence of the seafarer,
2. the place at which the seafarers' employment agreement was entered into,
3. the place stipulated by collective agreement, or
4. any other place agreed in the seafarers' employment agreement.

Section 76

Implementation and costs of repatriation

(1) The shipowner shall make the arrangements for the implementation of repatriation. It shall ensure that the crew member receives the passport and other identity papers necessary for repatriation. The normal mode of transport of the crew member should be by air. The crew member shall be entitled to continued payment of wages from the moment he/she leaves the ship until he/she reaches the destination.

(2) The right to repatriation shall include

1. passage to the destination,
2. accommodation and food,
3. transportation of up to 30 kg of personal luggage to the repatriation destination, and
4. medical treatment as necessary to enable the crew member to travel to the repatriation destination.

The shipowner shall pay the necessary costs of repatriation. The recovery of the cost of repatriation from the seafarers' wages or other entitlements shall be ineffective. Shipowners may not require an advance payment towards the cost of repatriation; such an agreement shall not be effective.

Part 5**Accommodation and recreational facilities, food and catering****Chapter 1****Accommodation and recreational facilities****Section 93****The right to accommodation**

- (1) Each crew member shall have for the duration of the engagement a right to safe, healthy, decent accommodation and facilities, including safe storage of their clothes and their other items of everyday use on the ship insofar as the duration of the voyage and the deployment conditions of the ship so require. Proper account should be taken here of the social, cultural and religious needs of the crew members.
- (2) Each crew member shall be obliged to treat rooms and facilities made available to him/her with care.
- (3) The master or a ships' officer commissioned by him/her shall inspect the accommodation areas and recreational facilities at least once per month in order to ensure that these rooms and facilities are clean, suitably comfortable and in a good general condition. As regards areas used as living space, inspection may only take place with the consent of the individual crew member concerned. The results of each inspection shall be entered in the logbook and retained for inspection.
- (4) If it is not possible to grant to the crew member accommodation on the ship for special reasons beyond his/her control, he/she shall be entitled to other suitable accommodation or to the payment of the amount of money necessary therefor.

Section 94**Access to communication facilities**

The master shall grant to the crew members at their request reasonable and affordably priced access to ship-to-shore telephone communications, email and Internet facilities insofar as such facilities are available on board. The shipowner shall ensure that

1. the mail addressed to a crew member is delivered without delay, and
2. the crew member shall not be required to pay additional postage when his/her mail has to be readdressed owing to circumstances beyond his/her control.

crew members on board, their cultural practices and religious requirements, as well as the duration and nature of the voyage.

(2) The shipowner shall ensure that

1. the drinking water, water supply facility and its operation comply with the valid legal provisions on drinking water,
2. the food corresponds to the valid provisions on food.

It shall ensure that the catering and service staff are properly trained or instructed for their positions. In particular, it shall ensure that staff who are to be engaged in the activities designated in section 42 subs. 1 of the Infection Protection Act (*Infektionsschutzgesetz*) involving food are instructed when taking up service on board and subsequently every two years within the meaning of section 43 subs. 4 of the Infection Protection Act on activities that are banned and obligations to notify. The instructions shall be documented in the logbook. If they are employed on varying ships, a duplicate or copy shall be included in the logbook of the respective ship. Section 43 subs. 1 of the Infection Protection Act shall not apply.

Section 98

Inspections

The master or a person determined by him/her shall ensure that inspections

1. of the food and drinking water supplies,
2. of all areas and equipment used for the storage of food and drinking water, and
3. of the galley and other equipment for the preparation and serving of meals

are carried out at least monthly and entered in the logbook without delay, stating the date and the outcome of the inspection.

Part 6

Safety and health protection at work, medical care and social care

Chapter 1

Entitlement to medical care on board ship and ashore

Section 99

Entitlement to medical care

- (1) The crew member shall be entitled to prompt and adequate medical care, as is

generally available to employees ashore, at the expense of the shipowner for the duration of the engagement in the event of an illness or injury until his/her health is restored or until the illness or occupational invalidity is considered permanent unless provided otherwise in sections 100, 102 and 103. Where the ship is berthed in a domestic port, the crew member shall be entitled in accordance with sentence 1 to preventive measures which are necessary for the prevention and early diagnosis of disorders and their progression and which include the programmes for health promotion and health education.

(2) A crew member who is prevented from serving as a result of a not unlawful sterilisation or of a not unlawful abortion shall be deemed equivalent to a sick or injured crew member. The same shall apply to an abortion if the pregnancy was terminated by a doctor within twelve weeks after conception, the pregnant woman requests the abortion and the doctor has proven by means of a certificate that she has received counselling from a recognised counselling agency at least three days prior to the operation.

(3) The entitlement to medical care in accordance with subs. 1 sentence 1 shall include all necessary measures providing for health protection and medical care, including essential dental care, as well as food and accommodation for the sick or injured crew member. Medical care shall also include the supply of the necessary medicines and remedies, access to medical equipment and facilities for diagnosis and treatment and to medical information and expertise.

(4) The crew member shall have the right to visit a qualified medical doctor or dentist in ports of call immediately.

(5) The right in accordance with subs. 1 shall not apply if

1. the engagement was established abroad and the crew member did not commence the voyage because of an illness or injury that already existed at the beginning of the engagement,
2. the crew member intentionally failed to disclose an illness or an affliction when concluding the seafarers' employment agreement, or
3. the crew member incurred the illness or injury as a result of a criminal offence intentionally committed by him/her.

Section 100

Particularities of medical care in Germany

(1) If the ship is berthed at a domestic port, a crew member who is insured in statutory health insurance or private substitutive health insurance, as long as he/she remains on board, shall have the choice between medical care at the expense of the shipowner or of the health insurance.

(2) The shipowner may refer crew members who are insured in statutory health insurance or private substitutive health insurance to the health insurance if

1. a ships' doctor or a doctor commissioned by the shipowner is not available,
2. the illness or the conduct of the crew member does not permit him/her to remain on board or this becomes unacceptable, or
3. the success of the treatment is placed at risk.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

กรณิกา เสาวลักษณ์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2548 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ธุรกิจส่วนตัว

