



คำชี้แจงกฎกระทรวง  
คุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล  
พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อบังคับใช้กับงานประมงทะเล เนื่องจากสภาพการจ้างและสภาพการทำงานมีความแตกต่างจากงานทั่ว ๆ ไป โดยใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๙ ตอนที่ ๑๖ ก) เจตนารมณ์ในการออกกฎกระทรวงฉบับนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปรับปรุงกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานในเรือประมงในปัจจุบัน ประกอบกับมีการออกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงเพื่อยกมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในภาคการประมงให้เป็นมาตรฐานสากล อันเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานประมงที่ผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล การออกกฎกระทรวงดังกล่าวมีผลทำให้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๕๗ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ถูกยกเลิกไป หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน หรือการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานตามประเภทของงานและสถานที่ที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และหากฝ่าฝืนในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๘๐๐,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้าง ๑ คน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ตามมาตรา ๑๔๘/๑ และโดยที่กฎกระทรวงฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างขัดต่อกฎกระทรวงฉบับนี้ย่อมตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

การออกกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นการปรับแก้ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว

## ๒. ขอบเขตการใช้บังคับและนิยามศัพท์

### ๒.๑ ขอบเขตการใช้บังคับ

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีขอบเขตการใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑ คนขึ้นไป ใน “งานประมงทะเล” แม้เรือที่ทำการประมงจะไปประจำอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันเกิน ๑ ปีขึ้นไป ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับนี้ และมีขอบเขตใช้บังคับเฉพาะงานประมงทะเลภาคเอกชนทุกประเภทที่ใช้เรือประมงไม่ว่าเรือนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก หรือมีลักษณะใดก็ตาม ไม่ว่าจะทำการประมงบริเวณชายฝั่งหรือประมงน้ำลึกรวมทั้งทำการประมงนอกน่านน้ำไทยด้วย

ส่วนคำว่า “งานประมงทะเล” ได้แก่ งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเล โดยใช้เรือประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง และเมื่อพิจารณาตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้นิยามความหมายคำว่า “ทำการประมง” หมายความว่า ค้นหา ล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำหรือการกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำ เมื่อพิจารณาประกอบนิยามของคำว่า งานประมงทะเล แล้ว งานประมงทะเลก็คืองานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับค้นหา ล่อ จับ ได้มา หรือเก็บสัตว์น้ำในที่จับสัตว์น้ำด้วยเครื่องมือทำการประมงหรือด้วยวิธีใด ๆ ในทะเลโดยใช้เรือประมง ส่วนการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงในทะเลนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยตรงกับงานประมงทะเลเช่น การเตรียมเรือ การเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อการประมง การขนสัตว์น้ำที่จับได้ขึ้นฝั่ง และการทำความสะอาดเรือเป็นต้น และรวมถึงงานที่ขนถ่าย เก็บรักษา รับ และขนย้ายสัตว์น้ำจากเรือประมงในทะเลมายังฝั่ง (งานที่ทำในเรือทัวร์และเรือท่องเที่ยว) แต่ไม่รวมถึงการซ่อมบำรุง การรักษาเรือหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทำการประมงที่ทำบนฝั่งและงานที่ทำต่อเนื่องจากการทำประมงทางทะเล เช่น การคัดเลือก การขาย การแปรรูปสัตว์น้ำ ที่จับมาได้บนฝั่งแล้ว แม้ว่านายจ้างจะประกอบกิจการเกี่ยวกับการประมงทะเลแต่การทำงานดังกล่าวก็มิใช่ส่วนหนึ่งของงานประมงทะเลตามความหมายในกฎกระทรวงที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎกระทรวงฯ การทำงานของลูกจ้างในงานดังกล่าว ย่อมอยู่ภายใต้และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ นอกจากนี้แล้วกฎกระทรวงฯ มิได้ยกเว้นมิให้บังคับกับการประมงพื้นบ้านเนื่องจากกฎหมายถือเอาการคุ้มครองแรงงานในฐานะที่เป็นลูกจ้างเป็นเกณฑ์ โดยมีได้นำเกณฑ์ประเภทของการทำประมงมาบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น การทำประมงพื้นบ้าน (Artisanal Fisheries) หรือประมงชายฝั่ง (Inshore Fisheries) หากมีการจ้างแรงงานที่เข้าลักษณะงานประมงทะเลเพื่อการค้าหรือประมงพาณิชย์ (Commercial Fisheries) ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับนี้ แต่หากเป็นการทำการประมงเพื่อการบริโภคในครัวเรือนที่ช่วยกันทำในระหว่างครอบครัวเครือญาติโดยไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน (Unpaid Family Workers) ระหว่างคนทำประมงหรือไม่มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้าง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานก็ไม่อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายฉบับนี้

### ๒.๒ นิยามศัพท์สำคัญ

สำหรับ “นายจ้าง” ตามกฎกระทรวงฯ จะมีความหมายกว้างกว่านายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยให้หมายความรวมถึง เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้นิยามความหมายมีขอบเขตที่กว้างเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้าง (ข้อ ๒) อาจสรุปได้ว่านายจ้างมี ๒ ประเภท

(๑) นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๕ แบ่งเป็นนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และบุคคลธรรมดา

(๒) นายจ้างเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเล เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน นายจ้างประเภทนี้เกิดจากที่บุคคลหลายคนตกลงเข้าร่วมทำกิจการประมงทะเล เพื่อแบ่งปันผลประโยชน์จากการดำเนินการโดยแบ่งการลงทุนในรูปของเงิน ทรัพย์สินหรือแรงงาน ทำนองเดียวกับ การเข้าร่วมกันทำกิจการทางหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียน เช่น นาย ก. เป็นเจ้าของเรือตกลงให้ นาย ข. นำเรือ ของตนไปทำการประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลกำไร ต่อมา นาย ข. ได้ตกลงจ้าง นาย ค. ให้มาทำงานในเรือประมงดังกล่าว กรณีเช่นนี้ถือว่า นาย ก. เป็นนายจ้างของนาย ค. ด้วย แม้ในการทำงานจะให้นาย ข. เป็นคนควบคุม สั่งการในการทำงาน ของนาย ค. ก็ตาม

นายจ้างทั้ง ๒ กรณีจะไม่รวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมงเพื่อประกอบกิจการ งานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยในการทำงานประมงทะเลเพราะผู้ให้เช่าเรือ ได้รับประโยชน์จากค่าเช่าเรือเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้ให้เช่าเรือต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประมงทะเล เช่น ไม่มีส่วนเข้าไปควบคุม สั่งการการทำงานของลูกจ้าง หรือได้รับผลประโยชน์จากการขายสัตว์น้ำ เป็นต้น

กรณีที่ผู้ประกอบกิจการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตามข้อ ๓ ที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเลให้ผู้ประกอบกิจการ ลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ นั้น หมายความว่า กรณีผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานที่มีใช้การประกอบธุรกิจ จัดหางานให้มาทำงานร่วมกับลูกจ้างของตนในงานประมงทะเล โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมการทำงาน หรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตามให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการดังกล่าวเป็นนายจ้าง ของคนที่มาทำงานหรือลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย และเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ถูกต้องตามแบบแผนของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง หากลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างของตนโดยที่ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ต้องเรียกร้องให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการดังกล่าวเนื่องจากเป็นหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๒๒๓๒๖/๒๕๕๕) ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมระหว่างลูกจ้างของตนกับลูกจ้าง รับเหมาค่าแรง เนื่องจากผู้ประกอบกิจการเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรงจากการทำงานของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงด้วย แม้ว่าตนจะเป็นผู้จ่ายค่าจ้างหรือค่าบริการให้แก่ นายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงก็ตาม เช่น ผู้ประกอบกิจการ ในกิจการประมงหรือเจ้าของเรือมอบหมายให้ นาย ก. เป็นผู้จัดหาแรงงานมาทำงานประมงทะเลร่วมกับลูกจ้าง ของตน หากผู้ประกอบกิจการตกลงแบ่งสัตว์น้ำบางส่วนที่จับได้ให้ลูกจ้างของตนก็ต้องแบ่งสัตว์น้ำให้ลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงด้วยหากทำงานในลักษณะเดียวกัน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความ รวมถึง เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ (ข้อ ๒) ดังนั้น ค่าจ้าง จึงมีความหมาย ๒ ประเภท คือ ค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ และค่าจ้าง ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คือ เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ผลของนิยามดังกล่าวยอมทำให้ข้อตกลงที่ถือเอามูลค่าสัตว์น้ำเดิมเป็นค่าจ้างไม่เป็นค่าจ้างอีกต่อไป ค่าจ้างทั้งสองประเภท นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเพื่อตอบแทนการทำงานเท่านั้น หากจ่ายเพื่อประโยชน์อย่างอื่นที่มีใช้ เป็นค่าตอบแทนการทำงานไม่ถือเป็นค่าจ้าง หรือแบ่งสัตว์น้ำที่จับได้ให้กับลูกจ้างแม้จะตีเป็นมูลค่าเป็นเงินได้ สัตว์น้ำดังกล่าวก็จะไม่ถือเป็นค่าจ้าง และค่าจ้างอาจจะเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเรียกชื่อ เป็นค่าจ้างอย่างเดียว เช่น เงินพิเศษทางทะเลอาจเป็นค่าจ้าง หากจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน แต่เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่าย หรือจัดให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้าง หรือเพื่อจูงใจให้ทำงานดีขึ้น เช่น เงินเบี่ยยัน เงินโบนัส เงินค่าที่พัก เงินค่าเดินทาง หรือสัตว์น้ำที่จับได้ เป็นต้น ไม่ถือเป็นค่าจ้างตามนิยาม

### ๓. ขอบเขตการคุ้มครองแรงงาน

๓.๑ การคุ้มครองแรงงานที่ให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับ โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายดังต่อไปนี้ (ข้อ ๓)

(๑) หมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ตัดสิทธิตามกฎหมายอื่น มาตรา ๘ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นนายความฟ้องหรือแก้ต่างคดีแรงงาน มาตรา ๙ สิทธิเรียกร้องดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม มาตรา ๑๐ หลักประกันการทำงาน มาตรา ๑๑ บุริมสิทธิ มาตรา ๑๑/๑ การจ้างโดยวิธีรับเหมาค่าแรง มาตรา ๑๒ ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้รับเหมาช่วง มาตรา ๑๓ การเปลี่ยนตัวนายจ้าง มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๔/๑ อำนาจศาลในการสั่งให้สัญญาจ้างมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควร มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน มาตรา ๑๖ ห้ามนายจ้าง หัวหน้างานล่วงเกินทางเพศ มาตรา ๑๗ การบอกเลิกสัญญาจ้าง มาตรา ๑๗/๑ กำหนดเวลาจ่ายเงินแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า มาตรา ๑๘ การแจ้งดำเนินการของนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่ มาตรา ๑๙ การคำนวณระยะเวลาทำงานของลูกจ้าง มาตรา ๒๐ การนับระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างทุกช่วงเข้าด้วยกัน และมาตรา ๒๑ ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่าย

(๒) หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด มาตรา ๗๖ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง เว้นแต่ที่กฎหมายกำหนด และมาตรา ๗๗ ความยินยอมของลูกจ้างในการหักค่าจ้าง

(๓) หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง มาตรา ๘๙ ค่าจ้างขั้นต่ำให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๔) หมวด ๑๒ การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง มาตรา ๑๒๓ สิทธิของลูกจ้างในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๒๔ อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการสอบสวนข้อเท็จจริงและออกคำสั่งมาตรา ๑๒๔/๑ เหตุที่ทำให้การดำเนินคดีอาญานายจ้างระงับ มาตรา ๑๒๕ สิทธินำคดีไปสู่ศาลของนายจ้างลูกจ้าง และมาตรา ๑๒๕/๑ การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไป กรณีนายจ้างนำคำสั่งไปสู่ศาลและได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว

(๕) หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๓๔ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสงเคราะห์ มาตรา ๑๓๕ สิทธิของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการไต่เบี่ย มาตรา ๑๓๖ อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการยึด อาศัย และขายทอดตลาด และมาตรา ๑๓๗ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่อาจโอนกันได้

(๖) หมวด ๑๔ พนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๓๙ อำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๔๐ พนักงานตรวจแรงงานต้องแสดงบัตรประจำตัว มาตรา ๑๔๑ การยื่นอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน และมาตรา ๑๔๒ การจัดแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงาน

(๗) หมวด ๑๕ การส่งหนังสือ มาตรา ๑๔๓ การส่งคำสั่งหรือหนังสือของอธิบดีหรือพนักงานตรวจแรงงาน

### ๓.๒ การคุ้มครองแรงงานที่กำหนดในกฎกระทรวง (ข้อ ๔ ถึงข้อ ๒๐) ดังนี้

#### (๑) ห้ามนายจ้างจ้างแรงงานเด็ก (ข้อ ๔)

ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในเรือประมง เจตนารมณ์เพื่อให้ นายจ้างจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าทำงานในเรือประมงทะเล เนื่องจากเป็นแรงงานเด็กยังไม่มีวุฒิภาวะที่จะทำงานในเรือประมงทะเลซึ่งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไปบนบก โดยต้องทำงานบนเรือประมงที่มีความเสี่ยงอันตรายทางทะเล (Maritime Perils) มีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน และตามประกาศคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เรื่อง ประเภทงานอันตรายสำหรับแรงงานเด็กในรูปแบบการทำงานที่เลวร้ายของประเทศไทย ลงวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ งานที่ทำในเรือประมงทะเลเป็นงานอันตรายสำหรับเด็กประเภทหนึ่งที่ห้ามให้มีการจ้างงานเด็ก ซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

ให้ทำงาน ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐที่จะป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็กโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่อาจจะมีการบังคับให้ทำงานอันเป็นการแสวงหาประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการค้ามนุษย์ ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างเข้าทำงานในเรือประมงทะเลจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี การกำหนดอายุของลูกจ้างดังกล่าวกฎหมายค้ำประกันถึงวุฒิภาวะของแรงงานเด็กเป็นสำคัญหาได้ใช้เกณฑ์ความเป็นผู้เยาว์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ ไม่ ดังนั้น แม้อายุที่เด็กจะพ้นจากภาวะผู้เยาว์ และบรรลุนิติภาวะโดยการสมรสตามที่กฎหมายกำหนดก็ตาม แต่หากลูกจ้างยังมีอายุไม่ครบ ๑๘ ปี แล้วนายจ้างก็จะจ้าง และให้ทำงานในเรือประมงมิได้ แต่สามารถจ้างให้ทำงานอื่น ๆ บนบกหรือชายฝั่งได้ แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้ เงื่อนไขตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) การฝึกงานด้านการทำการประมง (ข้อ ๕)

เจ้าของเรือหรือผู้ควบคุมเรืออาจให้ผู้สืบสันดานหรือบุตรบุญธรรมซึ่งมีสัญชาติไทย และมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๖ ปี ที่ได้รับหนังสือรับรองให้ฝึกงานตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย เพื่อฝึกงานด้านการทำการประมง จำนวนลำละไม่เกิน ๑ คน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำการประมงและส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวประมงไว้ให้สืบต่อกันไป เหตุที่กำหนดเงื่อนไขก่อนข้างเคร่งครัดก็เพื่อเป็นหลักประกันว่า บุคคลที่รับการฝึกงานในเรือจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติกับเจ้าของเรือหรือผู้ควบคุมเรือ เพื่อป้องกันการนำคนต่างด้าวมาทำการฝึก รวมทั้งป้องกันปัญหาแรงงานบังคับและค้ามนุษย์ ทั้งนี้ การฝึกงาน ดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และอธิบดี กรมเจ้าท่าประกาศกำหนด เหตุที่กำหนดให้มีการฝึกงานทำการประมง เนื่องจากผู้ประกอบการโดยเฉพาะประมง พื้นบ้านต้องการที่จะให้ผู้สืบสันดานหรือบุตรบุญธรรมไปฝึกทำการประมงเพื่อสืบทอดการประกอบอาชีพ ด้านประมง ประกอบกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาค การประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ ข้อ ๙ ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันสามารถวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึก การทำการประมงทะเลได้ ฐานะของผู้ที่จะไปทำการฝึกทำการประมงซึ่งเป็นทายาทหรือบุตรบุญธรรมของเจ้าของเรือ หรือผู้ควบคุมเรือนี้จะไม่มีความเป็นลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้ ดังนั้น ในการฝึกงานนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้าง ให้ผู้รับการฝึก หรือไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ได้ แต่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ของกฎกระทรวง ทั้งนี้ เพื่อการคุ้มครองบุคคลที่จะทำการฝึกงานด้านการทำการประมงเป็นสำคัญและเพื่อเป็น การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(๓) การจัดเวลาพัก (ข้อ ๖)

แม้กฎกระทรวงฯ จะมีได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเนื่องจาก สภาพการทำงานในงานประมงทะเลมีความแตกต่างกับงานที่ทำบนบกและประสงค์จะให้ลูกจ้างนายจ้าง ไปกำหนดเวลาทำงานปกติกันเองตามสภาพของการทำประมงแต่ละครั้งก็ตาม แต่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง มีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง ในระยะเวลา การทำงาน ๗ วัน และจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ การกำหนดให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาพักในระหว่างการทำงาน เนื่องจากการทำงาน บนเรือประมงมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานทำให้เกิดความเมื่อยล้าของร่างกายได้ จึงจำเป็นต้องมีเวลาพัก ให้ร่างกายได้มีโอกาสฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้สามารถทำงานต่อไปได้เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น เช่น กรณีเรืออับปางหรือเร่งทำงานเนื่องจากมีพายุ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงาน ในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ (ข้อ ๖ วรรคสอง) การจัดทำ หลักฐานเวลาพักนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดรูปแบบหรือรายการของหลักฐานไว้อย่างทะเบียนลูกจ้างหรือเอกสาร เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้น นายจ้างหรือได้กั อาจกำหนดช่วงเวลาการทำงานและเวลาพักของลูกจ้างแต่ละคน โดยทำเป็นเอกสารหรือหนังสือที่แสดงถึงเวลาการทำงานและเวลาพักในรูปแบบใดก็ได้หรืออาจทำตามแนวทาง ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำไว้เป็นแนวทางให้นายจ้างปฏิบัติก็ได้

## (๔) การทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ (ข้อ ๗)

นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดซึ่งอย่างน้อยต้องจัดทำเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้าใจได้ โดยมีข้อความถูกต้องตรงกัน จำนวน ๒ ฉบับ มอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ สัญญาจ้างต้องเป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ตามแบบของสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบ ปม. ๑) ซึ่งมีภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาลาว ภาษากัมพูชา และภาษาเมียนมาร์ เจตนารมณ์ที่กำหนดให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างภายหลังจากที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์ให้เป็นแบบของนิติกรรมหรือสัญญาจ้างแรงงานในความหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๒ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายกำหนดองค์ประกอบแห่งความสมบูรณ์ของนิติกรรมที่ต้องทำเป็นหนังสือและกำหนดผลในทางกฎหมายในกรณีที่ไม่ทำตามแบบของนิติกรรมไว้ประกอบกับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ไม่ได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างต้องทำเป็นหนังสือเพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างหรือค่าจ้างแก่กัน สัญญาจ้างก็เกิดขึ้นแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๘๑/๒๕๒๖ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๕๒ - ๒๖๕๓/๒๕๒๙) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๕ ก็ได้กำหนดเพียงว่าสัญญาจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาหรือโดยปริยายก็ได้ การที่กฎกระทรวงฯ กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างดังกล่าว จึงเป็นแต่เพียงมาตรการของฝ่ายบริหารที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการควบคุมกำกับดูแลของพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างเท่านั้น เมื่อมีการฟ้องร้องคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อบังคับสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างจะยกเอาบทบัญญัติในข้อ ๗ มาอ้างต่อลูกจ้างเพื่อไม่ต้องรับผิดชอบไม่ได้และหากนายจ้างไม่จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนด ก็มีผลเพียงทำให้การกระทำของนายจ้างอาจเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องหรืออาจดำเนินคดีอาญากับนายจ้างเท่านั้น ไม่มีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๒ แต่อย่างใด

อนึ่ง การที่กฎกระทรวงฯ ข้อ ๓ ที่กำหนดให้การคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลให้นายจ้างลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔/๑ นั้น ย่อมมีผลทำให้สัญญาจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างทำขึ้นนอกขอบเขตที่ทำตามแบบในข้อ ๗ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร เช่น ระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างเรียกค่าปรับ ๑๐๐,๐๐๐ บาท หากลูกจ้างลาออกก่อนครบ ๓ ปี หลังจากให้นายจ้างส่งลูกจ้างไปอบรมเกี่ยวกับงานในประเทศเพียง ๓ วัน แม้ระเบียบดังกล่าวจะไม่เป็นโมฆะแต่หากมีการฟ้องร้องเป็นคดีที่ศาล ศาลก็มีอำนาจสั่งให้ระเบียบดังกล่าวใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควร

(๕) การนำลูกจ้างที่ไปทำงานในเรือประมงนอกน่านน้ำมาตรวจสอบการจ้างและสภาพการทำงานประจำปี (ข้อ ๘)

การกำหนดให้นายจ้างที่นำเรือประมงไปทำการประมงนอกน่านน้ำไทยเกิน ๑ ปี นำลูกจ้างซึ่งเป็นคนประจำเรือกลับเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างปีละ ๑ ครั้ง นับแต่วันที่นำเรือออกทำการประมงและก่อนนำเรือทำการประมงในรอบถัดไป ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนตามที่ตกลงอย่างน้อย ๑๔ วัน และให้นับเวลาเดินทางเป็นวันพักผ่อน เจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานเนื่องจากการทำงานบนเรือมีความเสี่ยงภัยทางทะเลที่ลูกจ้างอาจสูญหายไปในช่วงการทำงานได้ และคุ้มครองซึ่งจะตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานบังคับ การกำหนดให้นายจ้างนำลูกจ้างมาให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบดังกล่าวก็เป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานด้วย

## (๖) การจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย (ข้อ ๙)

ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบทะเบียนลูกจ้างต้องเป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการทำเอกสารก็เพื่อเป็นมาตรการในการควบคุมกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นการคุ้มครองลูกจ้างเนื่องจากเอกสารดังกล่าวย่อมแสดงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็น ชื่อ นามสกุล เพศ อายุ สัญชาติ ตำแหน่งหน้าที่ ค่าจ้าง เป็นต้น เมื่อสิ้นสุดการจ้าง เช่น ครบกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง นายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานรวมทั้งใช้เป็นพยานหลักฐานหากมีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย และในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดี นายจ้างก็ต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว (ข้อ ๑๑) อย่างไรก็ตาม เพื่อลดภาระของนายจ้าง ถ้าหากนายจ้างจัดให้มีรายชื่อคนประจำเรือตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทยแล้ว ก็ถือได้ว่านายจ้างได้จัดทำทะเบียนลูกจ้างแล้ว ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ต้องจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างตามกฎหมายนี้

## (๗) การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง (ข้อ ๑๐)

ให้นายจ้างต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องจัดทำเป็นภาษาไทยและภาษาที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวเข้าใจได้ เป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการเกี่ยวกับ (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล (๒) ตำแหน่งหน้าที่ในงานประมงทะเล (๓) อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารการจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างจากนายจ้างแล้ว รวมทั้งแสดงต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือศาลได้หากมีการฟ้องร้องคดีในอนาคต และต้องเก็บรักษาเอกสารการจ่ายค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันจ่ายเงินให้ลูกจ้าง และแม้จะมีการโอนจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ตามข้อ ๑๔ นายจ้างก็ยังมีหน้าที่จัดทำทะเบียนการจ่ายค่าจ้างตามข้อนี้ด้วย เนื่องจากมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดในแต่ละงวด และในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดีให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว (ข้อ ๑๑) /

## (๘) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและกำหนดเวลาจ่าย (ข้อ ๑๐)

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงินอื่นที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายนี้ให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง กรณีเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกิน ๓ เดือน ต่อ ๑ ครั้ง การกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนนายจ้างมาแล้วตามหลักสัญญาต่างตอบแทน เนื่องจากเงินย่อมนำไปแลกเปลี่ยนปัจจัยในการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัวซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับการคุ้มครองแรงงานในงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๐ สำหรับเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ซึ่งถือเป็นค่าจ้างอย่างหนึ่งตามกฎหมายนี้ นายจ้างต้องจ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ต้องไม่เกิน ๓ เดือนต่อหนึ่งครั้ง เพื่อกำหนดเวลาการจ่ายให้มีเวลาที่แน่นอนอันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่กำหนดไม่เกิน ๓ เดือน ก็เป็นการกำหนดจากการนำสัตว์น้ำที่จับได้จากทะเลกลับมาจำหน่ายบนฝั่งที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างให้ถูกต้องนอกจากเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งอาจได้รับโทษทางอาญาแล้ว ในทางแพ่งนายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ ๑๕ ต่อปี หากนายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา ๗ วัน นับแต่วันที่ตั้งกำหนดจ่าย นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา ๗ วัน ซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับที่กำหนดในมาตรา ๙วรรคหนึ่งและวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ ก็เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเหนียวรั้งไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานซึ่งถึงกำหนดการจ่ายแล้วอันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน จึงได้กำหนดให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยมากกว่าอัตราดอกเบี้ยตามปกติร้อยละ ๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ อันเป็นการกำหนดค่าเสียหายในทางทรัพย์สินไว้ล่วงหน้า อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างผิดนัดโดยที่เจ้าหนี้ไม่ต้องพิสูจน์ความเสียหาย อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างไม่ต้องการเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มจากการไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้โดยตรง ก็ต้องนำค่าจ้างไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างการเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มก็จะเป็นอันระงับไปตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ ทั้งนี้ ก็เพื่อคุ้มครองนายจ้างที่สุจริตและป้องกันมิให้ลูกจ้างที่ไม่สุจริตหลีกเลี่ยงที่จะไม่รับค่าตอบแทนการทำงาน โดยหวังผลประโยชน์จากดอกเบี้ยและเงินเพิ่มจากนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๑๕ ทุกระยะเวลา ๗ วัน อันเป็นการกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษนายจ้างนั้นจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เช่น นายจ้างทราบเป็นอย่างดีว่าตนมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่จ่ายให้ลูกจ้างให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจนลูกจ้างต้องฟ้องคดีต่อศาลถือว่านายจ้างจงใจ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๔/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๘๙๖/๒๕๕๕ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๘๘๘ - ๑๗๙๐๓/๒๕๕๕) แต่ถ้าไม่จงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรนายจ้างไม่ต้องรับผิดจ่ายเงินเพิ่ม เช่น นายจ้างเชื่อโดยสุจริตว่าสามารถหักลบกลบหนี้ค่าตอบแทนการทำงานกับหนี้เงินกู้ได้ จ่ายค่าตอบแทนการทำงานด้วยเช็คโดยเชื่อว่ามีเงินในบัญชีพอจ่ายแต่ความจริงเงินในบัญชีไม่พอจ่าย หรือจ่ายล่าช้าเพราะติดขัดระเบียบการเบิกจ่ายของนายจ้าง (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๐๙/๒๕๒๔ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๗๑/๒๕๓๐ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑/๒๕๔๔ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑/๒๕๔๕) การจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ก็จำกัดเฉพาะเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายเท่านั้น ส่วนเงินที่จ่ายในลักษณะสวัสดิการ เช่น เงินเบี้ยขยัน เงินโบนัส เป็นต้น นายจ้างก็ต้องเสียดอกเบี้ยตามปกติร้อยละ ๕ ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๒๔ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๘๗ - ๓๐๙๕/๒๕๔๕)

#### (๙) การจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนและจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร

ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือน (ข้อ ๑๓) เพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนและรายได้หลักจากการทำงานที่เป็นธรรม โดยค่าจ้างรายเดือนที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนด คุณด้วย ๓๐ เช่น ลูกจ้างทำงานประมงทะเลในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่จังหวัดชลบุรี เป็นเงินวันละ ๓๕๔ บาท ดังนั้น นายจ้างจะต้องกำหนดและจ่ายค่าจ้างรายเดือนให้แก่ลูกจ้างเดือนละไม่น้อยกว่า ๑๐,๖๒๐ บาท (๓๕๔ บาท คูณด้วย ๓๐ วัน) การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือนเป็นลักษณะของการเหมาจ่ายค่าจ้างของทุกวันตลอดทั้งเดือน โดยไม่จำเป็นต้องคิดคำนวณค่าจ้างว่าในเดือนหนึ่งจะมีวันหยุดหรือวันทำงานกี่วัน (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๔๑/๒๕๓๑) อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา กล่าวคือ ไม่มาทำงานให้กับนายจ้างไม่ว่าจะด้วยเหตุ



ที่ลูกจ้างขาดงาน ละทิ้งหน้าที่ หรือหยุดงานไปเองโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างรายเดือน แต่ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างย่อมเป็นไปตามหลักสัญญาต่างตอบแทน หากลูกจ้างไม่มาทำงานให้แก่นายจ้าง ตามสัญญาจ้าง นายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันที่ลูกจ้างนั้นไม่ได้มาทำงานให้

ส่วนการกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคาร ของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง (ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างและสามารถตรวจสอบการจ่ายเงินดังกล่าวได้โดยง่าย ในการจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดนายจ้างจะต้องจ่ายผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้างเท่านั้น จะจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร ของลูกจ้างเพียงบางส่วนหรือจ่ายเป็นเงินสดหรือจ่ายโดยวิธีอื่นใดแทนไม่ได้ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจะต้อง เป็นผู้รับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงฉบับนี้เฉพาะค่าใช้จ่าย (ค่าธรรมเนียมที่ธนาคารเรียกเก็บ) ในการโอนค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเปิดบัญชีธนาคารของลูกจ้าง หรือค่าธรรมเนียมในการโอนเงินจากบัญชีธนาคารของลูกจ้างไปยังบัญชีธนาคารอื่น และในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์ จะให้นายจ้างโอนเงินค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดให้แก่บุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ บุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส หรือบุตรบุญธรรม ก็ให้นายจ้างดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องขอตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง โดยนายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงิน และเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินที่โอนให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างแล้ว

(๑๐) การกำหนดวันหยุดประจำปี (ข้อ ๑๕)

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็เป็นไปตามข้อตกลงนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปี นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้าง โดยที่การทำงานในงานประมงทะเลจะมีความแตกต่างจากการทำงานทั่ว ๆ ไปบนบก โดยสภาพจึงไม่อาจกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดอย่างเช่น งานที่ทำบนบกที่ต้องจัดให้มีวันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากการทำงานในงานประมงทะเลต้องออกไปในทะเล และบางครั้งอาจออกไปยังน่านน้ำนอกประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานกว่างานที่ทำบนบก ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุด โดยเรียกว่าวันหยุดประจำปี โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างที่หยุดซึ่งใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ ในการคำนวณ แต่ถ้าตกลงการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ใช้อัตราที่นั้นเป็นเกณฑ์ ส่วนการจัดวันหยุดดังกล่าว นายจ้างอาจเป็นผู้กำหนดไว้ล่วงหน้าให้ลูกจ้างได้หยุด เช่น กำหนดในช่วงฤดูมรสุมหรือช่วงเวลาที่ทางการห้ามทำการประมง เป็นต้น หรือนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันหยุดวันใด แต่ในกรณีที่มีการกำหนดวันหยุดไว้แล้วแต่มีความจำเป็น ที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของค่าจ้างโดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ แต่ถ้านายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ต้องใช้ค่าจ้างตามที่ตกลงเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ และข้อตกลงนั้นก็จะมีผลใช้บังคับกันได้ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง กรณีนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีหรือจัดในปีหนึ่งน้อยกว่า ๓๐ วัน ย่อมเป็นการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอาจถูกดำเนินคดีอาญาหรือพนักงานตรวจแรงงานอาจใช้มาตรการทางปกครองบังคับ สั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องได้ ในทางแพ่งการไม่จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดหรือจัดให้มีวันหยุดน้อยกว่า ที่กฎหมายกำหนดย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างอาจฟ้องนายจ้างต่อศาลเรียกค่าเสียหายจากนายจ้าง อย่างน้อยก็เท่ากับค่าจ้างตามข้อ ๑๕ ได้ ทั้งนี้ กฎกระทรวงฯ มิได้กำหนดความรับผิดในกรณีดังกล่าวไว้และมีได้ บัญญัติให้นำมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับในกฎกระทรวงฯ

## (๑๑) สิทธิลาป่วย (ข้อ ๑๖)

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน โดยหลักทั่วไปเป็นหน้าที่ ตามสัญญาหรือโดยปริยายของลูกจ้างจะต้องทำงานยังสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือที่นายจ้างกำหนด เว้นแต่ลูกจ้างจะเจ็บป่วย การเจ็บป่วยเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อาจเจ็บป่วยได้โดยเฉพาะการทำงานในเรือประมง ทางทะเลที่ต้องเสี่ยงกับภัยทางทะเล (Perils of the seas) กฎหมายจึงได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ เจตนารมณ์เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายหรือจิตใจ ให้มีความพร้อมที่จะทำงานต่อไป เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในทางหนึ่งด้วย ซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกับสิทธิลาป่วยตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพียงแต่ในกฎกระทรวงฯ ไม่ได้กำหนดไว้ว่า การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ ดังนั้น กรณีที่ลูกจ้างในงานประมง ใช้สิทธิลาเกิน ๓ วัน นายจ้างจึงไม่อาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ แต่การลาป่วยแต่ละครั้งลูกจ้าง ต้องแจ้งการลาให้นายจ้างทราบ โดยจะแจ้งในวันลาป่วยหรือภายหลังวันลาป่วยก็ได้ และบางกรณีอาจต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างเกี่ยวกับวันลาด้วย การลาป่วยที่ไม่ได้ ทำตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างอาจเป็นการลาที่ไม่ชอบและถือว่าเป็นการขาดงานก็ได้ ดังนั้น การลาของลูกจ้างควรปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับฯ ของนายจ้างด้วย

## (๑๒) การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในระหว่างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ (ข้อ ๑๗)

ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่า ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ เจตนารมณ์ก็เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้ในระหว่างที่ตกค้างอยู่ในต่างประเทศให้ได้รับรายได้จำนวนหนึ่งเพื่อการครองชีพ ในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และมีให้นายจ้างยกเป็นข้ออ้างที่จะไม่จ่ายเงินเนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ในเรือประมงให้นายจ้างทำนองเดียวกับกรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่แตกต่างกันที่เหตุในการจ่ายและอัตราในการจ่าย ประกอบกับ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๖ ซึ่งนำมาใช้กับงานประมงทะเลตามข้อ ๓ ประกอบพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ ยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงพอยังจำเป็นต้องบัญญัติไว้เป็นพิเศษเพื่อคุ้มครอง ลูกจ้าง เหตุที่ทำให้ลูกจ้างตกค้างในต่างประเทศอาจเกิดจากเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ ครอบคลุมสัญญาจ้างระหว่างการทำประมงนอกน่านน้ำไทย หรือ เหตุที่เกิดจากภัย ทางทะเล (Perils of the seas) อัคคีภัย การทิ้งของบนเรือ โจรสลัด เรือถูกจับหรือถูกยึด เหตุที่อาจทำให้เรืออับปาง หรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง แม้มิใช่ความผิดของบุคคลใดก็ได้ เช่น เกิดจากคลื่นลมตามธรรมชาติเรือรั่วน้ำ เข้าจนเรือจมลง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๙๙/๔๔๙๖) หรือเหตุอื่น ๆ เช่น กรณีต้องซ่อมเรือ การติดพายุ การปิดท่าเรือในต่างประเทศ เป็นต้น หากมีผลให้ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้าง อยู่ในต่างประเทศ แต่ถ้าตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้เป็นไปตามนั้น

กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศนอกจากนายจ้างมีหน้าที่ตามข้อ ๑๗ แล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในกรณี มีเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ เช่น ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

## (๑๓) การจัดสวัสดิการและความปลอดภัย

(๑) การจัดสวัสดิการ (ข้อ ๑๘) นายจ้างต้องจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณที่เพียงพอให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือประมง รวมทั้ง นายจ้างต้องจัดให้มียาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บนเรือประมง โดยให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือประมง

กรณีเรือประมงมีขนาด ๖๐ ตันกรอสส์ขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีห้องส้วม ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง หากไม่ดำเนินการก็อาจถูกพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ดำเนินคดีตามกฎหมายได้ และเพื่อเป็นการลดภาระของนายจ้าง หากนายจ้างจัดให้มีอาหาร น้ำดื่ม ยาเวชภัณฑ์ และห้องส้วมตามกฎหมายว่าด้วยการประมงแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้ดำเนินการตามข้อนี้แล้ว

(๒) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียม (ข้อ ๑๙) ให้นายจ้าง ซึ่งทำการประมงนอกน่านน้ำไทย จัดให้มีอุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียมที่รองรับการส่งข้อความได้ ไม่ต่ำกว่า ๑๐ เมกะบิต (MB) หรือรองรับการสนทนาด้วยเสียงไม่น้อยกว่า ๑๕ นาทีต่อคนต่อเดือน อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ลูกจ้างบนเรือสามารถเข้าถึงและใช้ในการติดต่อหรือประสานงานกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ สามี ภริยา หรือญาติได้ตลอดเวลาโดยให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย กรณีที่อุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียมไม่สามารถใช้งานได้ นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์อื่นทดแทนจนกว่าจะซ่อมแซมหรือแก้ไขอุปกรณ์ หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียมให้ใช้งานได้ตามปกติ นอกจากนี้แล้วนายจ้างจะต้องจัดให้มีเอกสาร ที่แสดงหมายเลขโทรศัพท์ของกรมประมงและของหน่วยช่วยเหลือ คนประจำเรือ (Seafarer Help) ที่กรมประมง กำหนดไว้ ภายในบริเวณที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถที่จะร้องเรียน หรือติดต่อ ประสานงานเจ้าหน้าที่ได้ การจัดอุปกรณ์สื่อสารต้องจัดไว้ในบริเวณที่พักของลูกจ้างที่ลูกจ้างสามารถใช้งานได้สะดวก

(๓) ความปลอดภัยในการทำงาน (ข้อ ๒๐) นายจ้างมีหน้าที่ให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานในเรือซึ่งมีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงภัยทางทะเล รวมทั้งอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น การวางหรือเก็บอวน การเก็บสัตว์น้ำไว้ในห้องเย็น การใช้ห่วงชูชีพ เสื้อชูชีพ เป็นต้น เพื่อป้องกันการประสบอันตรายและการเกิดโรคจากการทำงาน ใดๆก็ตาม หากนายจ้างได้ให้ความรู้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการประมงแล้ว ก็ให้ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้แล้ว

## ๔. มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

๔.๑ มาตรการทางปกครอง เป็นมาตรการที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการออกคำสั่ง ให้นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับนี้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเกิดขึ้นได้ ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ให้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิได้รับเงินตามกฎหมาย ทั้งนี้ พนักงานตรวจแรงงานจะใช้อำนาจตามข้อ ๓ ประกอบมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกคำสั่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วัน แต่หากเห็นว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินก็จะแจ้งคำสั่ง ให้ลูกจ้างทราบ หากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอาจถูกดำเนินคดีอาญาและลูกจ้างอาจนำคำสั่งไปฟ้องต่อศาลแรงงาน เพื่อบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งได้ หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาล การดำเนินคดีอาญานายจ้างก็เป็นอันระงับไป

(๒) การตรวจแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานไม่ว่าจะเป็นการตรวจตามปกติ หรือตามคำร้องเรียนของลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พนักงานตรวจแรงงานจะใช้อำนาจตามข้อ ๓ ประกอบมาตรา ๑๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนดหากนายจ้างไม่พอใจก็อาจอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ตามมาตรา ๑๔๑ และหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็อาจถูกดำเนินคดีอาญาฐาน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ในเรื่องที่เป็นเหตุให้ออกคำสั่งได้

อนึ่ง แม้การใช้อำนาจของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวกฎหมายจะให้อำนาจไว้ แต่การใช้อำนาจ ก็ต้องพิจารณาเงื่อนไขไปตามคำสั่งที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เช่น การดำเนินการตามมาตรการทางปกครองและทางอาญาตามระเบียบ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจแรงงานและการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล การตรวจเรือประมง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า ออก (PIPO) เป็นต้น

๔.๒ มาตรการทางแพ่ง ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย อันเป็นการโต้แย้งที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ข้อตกลงหรือข้อกำหนด ลูกจ้าง หรือทายาทของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายอาจยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดในเขตศาลแรงงาน คือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน แต่โจทก์อาจยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตก็ได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน โดยลูกจ้างอาจมอบหมายให้องค์กรลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฟ้องคดีแทนก็ได้ และไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาล ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๒๗

อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างเลือกใช้มาตรการทางแพ่งโดยการยื่นฟ้องคดีนายจ้างไว้ ที่ศาลแรงงานแล้ว ลูกจ้างจะไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานให้สอบสวนและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน จำนวนเดียวกับที่ได้ฟ้องต่อศาลแรงงานอีกไม่ได้ พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจสอบสวนและมีคำสั่ง เพราะเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนหรือใช้สิทธิสองทางเรียกร้องเงินจำนวนเดียวกัน หรือกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้อง ต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอยู่ระหว่างที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการ ยังไม่ได้ออกคำสั่ง ลูกจ้างก็จะนำคดี ไปฟ้องต่อศาลแรงงานเรียกร้องเงินจำนวนเดียวกับที่พนักงานตรวจแรงงานกำลังดำเนินการอยู่ก็ไม่ได้ ศาลแรงงาน ไม่มีอำนาจพิจารณาคำฟ้องในส่วนนี้ เว้นแต่ถอนคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วมายื่นฟ้องในภายหลัง หรือยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกเงินที่พนักงานตรวจแรงงานไม่มีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่ง เช่น เงินที่เป็นสวัสดิการ ค่าเสียหายจากการเลิกจ้าง เป็นต้น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างมีอำนาจฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๓๙-๑๙๕๔/๒๕๕๘ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘/๒๕๕๕ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๑๓๑๑-๑๓๑๒/๒๕๕๗ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๗๑/๒๕๖๑)

๔.๓ มาตรการทางอาญา ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงฯ ย่อมเป็นความผิด ตามมาตรา ๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่ถ้าฝ่าฝืนในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนด ในกฎกระทรวงเป็นลูกจ้างหรือการรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าที่กำหนดในกฎกระทรวงเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับ ตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ บาท ถึง ๘๐๐,๐๐๐ บาท ต่อลูกจ้าง ๑ คน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งปรับทั้งจำตามมาตรา ๑๔๘/๑ โดยปกติรัฐ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ให้ดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ แต่ถ้าการกระทำความผิดของนายจ้างทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย โดยตรงหรือได้รับความเสียหายเป็นพิเศษ ลูกจ้างย่อมเป็นผู้เสียหายสามารถร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

ต่อพนักงานสอบสวนหรือฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาได้ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๘/๒๕๒๕ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๐๖-๐๗/๒๕๖๓) หากการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดตามกฎหมายอื่นด้วย เช่น ความผิดตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น ก็ควรดำเนินคดีไปพร้อมกันเพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินคดีของผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม หากการกระทำของนายจ้างเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพียงอย่างเดียว และคดียังไม่ได้ยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาล นายจ้างก็มีสิทธิระงับคดี โดยการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕๙ ประกอบประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อให้คดีอาญาเลิกกันได้ โดยการเปรียบเทียบดังกล่าวหากนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามสิทธิให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างจึงจะเปรียบเทียบได้

กระทรวงแรงงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ธันวาคม ๒๕๖๕