

กรณีศึกษาและแนวทางการช่วยเหลือ แรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ (โซมาเลีย)



กรณีศึกษา
และแนวทางการช่วยเหลือแรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ
(โซมาเลีย)

สำนักงานกฎหมายเอส อาร์

(Social Responsibility Law office: Sr Law)

ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris)

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

(Human Rights and Development Foundation: HRDF)

กรณีศึกษาและแนวทางการช่วยเหลือแรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ (โซมาเลีย)

ผู้เขียน:

สรไกร ศรีศรี
ศิริวรรณ ว่องเกียรติไพศาล
มนันญา เกตุสกุล
นิธิ คิริเดช
กาญจนา อัครชาติ
เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล
พลวิชญ์ ทรัพย์ศรีสัญญาชัย

คณะผู้จัดทำ:

สำนักงานกฎหมายเอส อาร์
(Social Responsibility Law office : Sr Law)
ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris)
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
(Human Rights and Development Foundation: HRDF)

สนับสนุนโดย:

The Freedom Fund

พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรกทางออนไลน์:

กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

จัดพิมพ์โดย:

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
เลขที่ 87 ซอยสิทธิชน ถนนสุทธิสารวินิจฉัย
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
โทร (02) 227 6882 / (02) 277 6887
อีเมล: info@hrdfoundation.org
เว็บไซต์: <http://hrdfoundation.org/>
Facebook Page: @HRDFThailand



คำนำ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคประมง เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานภาคประมงมากขึ้น แต่ก็ยังพบว่าลูกเรือประมงยังคงประสบกับการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอยู่ ซึ่งในกรณีแรงงานประมงไทยไปทำงานในเรือที่ต่างประเทศ ยิ่งพบว่ามีช่องว่างในการเรียกร้องสิทธิแก่ลูกเรือกลุ่มนี้ เพราะสัญญาทำกับนายจ้างคนต่างชาติ เรือเป็นของต่างชาติ และสถานที่ทำประมงอยู่ต่างประเทศ อันเป็นข้อท้าทายประการหนึ่งในการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกเรือกลุ่มนี้

“กรณีศึกษาและแนวทางการช่วยเหลือแรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ (โซมาเลีย)” เล่มนี้เป็นการถอดบทเรียนจากการดำเนินคดีให้แก่กลุ่มลูกเรือประมงชาวไทยที่ไปทำงานในประเทศอิหร่านและโซมาเลีย โดยสำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (Sr law) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (STM) นำแรงงานภาคประมงฟ้องตัวแทนนายจ้างให้รับผิดชอบนายจ้าง ซึ่งเป็นตัวการที่อยู่ต่างประเทศ เป็นคดีแรกในประเทศไทย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 มาตรา 5 โดยให้ตัวแทนนายจ้างต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ร้องทุกข์กล่าวโทษให้ดำเนินคดีกับตัวแทนนายจ้าง ในข้อหาความผิดไม่จ่ายค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ก็ได้ร้องทุกข์กล่าวโทษให้ดำเนินคดีกับตัวแทนนายจ้าง ในข้อหาความผิดจัดหาแรงงานไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต

ภายหลังมีการช่วยเหลือลูกเรือประมงจากประเทศโซมาเลียอีกกลุ่มหนึ่ง กระทรวงแรงงานได้รับคำร้องและมีคำสั่งให้ตัวแทนนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกเรือดังกล่าว อันเป็นบทเรียนและแนวทางที่ในการช่วยเหลือแรงงานภาคประมงที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิ

คณะผู้จัดทำ “กรณีศึกษาและแนวทางการช่วยเหลือแรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ (โซมาเลีย)” ได้การสนับสนุนงบประมาณจาก The Freedom Fund ในการถอดบทเรียนคดี โดยมุ่งเพิ่มองค์ความรู้กับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และคุ้มครองของแรงงานในภาคประมงต่อไป

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	1
บทนำ.....	5
บทที่ 1 ความรับผิดชอบของนายจ้าง และผู้แทนนายจ้าง.....	7
1.1 ความรับผิดชอบของนายจ้างและตัวแทนนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง.....	7
1.1.1 การจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	8
1.1.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง.....	10
1.1.3 ความรับผิดชอบของตัวแทนนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง.....	10
1.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	11
1.2.1 นายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	11
1.2.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	13
1.2.3 สิทธิและมาตรการช่วยเหลือส่งแรงงานประมงกลับประเทศ.....	14
1.2.4 กลไกการคุ้มครองแรงงาน.....	20
1.3 ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528.....	25
1.4 ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551.....	31
บทที่ 2 กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือ ทางกฎหมายกรณีลูกเรือ WD.....	35
2.1 กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือลูกเรือ WD ชุด 32 คน.....	35
2.1.1 ข้อเท็จจริงจากลูกเรือชุด 32 คน.....	36
2.1.2 การดำเนินการตามกฎหมาย.....	38
2.3 กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือลูกเรือ WD ชุด 4 คน.....	47
2.2.1 ข้อเท็จจริงจากลูกเรือ ชุดลูกเรือ 4 คน.....	48
2.2.2 การดำเนินการตามกฎหมาย.....	51
2.4 สรุปบทเรียนกรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ลูกเรือ WD.....	53
2.5 ข้อท้าทายในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแรงงานประมงจากกรณีศึกษา.....	59
บทที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อช่วยเหลือ แรงงานประมงที่ออกไปทำงานต่างประเทศ.....	62

บทสรุปผู้บริหาร

งานประมงทะเล เป็นงานหนึ่งที่แรงงานไทยมีความชำนาญ โดยประเทศไทยทำอาชีพประมงมาเป็นระยะเวลายาวนาน และมีเรือประมงหลายหมื่นลำ ซึ่งแรงงานไทยที่ทำงานประมงส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานจากภาคอีสาน โดยการถอดบทเรียน “กรณีศึกษาและแนวทางการช่วยเหลือแรงงานประมงไทยนอกน่านน้ำ (โซมาเลีย)” นี้ เป็นกรณีการนำแรงงานไทยไปทำงานในเรือประมงที่ต่างประเทศ มีการติดต่อและนำพาไปทำงานผ่านตัวแทนคนไทย โดยนายจ้างเป็นคนต่างชาติ เรือเป็นของต่างชาติ สัญญาจ้างบุคคลต่างชาติลงชื่อเป็นนายจ้าง สถานที่ทำประมงอยู่ต่างประเทศ และมีการนำเข้าสัตว์น้ำมายังประเทศไทย แต่การควบคุมบังคับบัญชา การสั่งการ การจ่ายค่าจ้าง ดำเนินการผ่านตัวแทนที่เป็นคนไทย ต่อมาตัวแทนที่เป็นคนไทยไม่จ่ายค่าจ้างอ้างว่านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง และทอดทิ้งลูกเรือไว้ที่ต่างประเทศ ลูกเรือจึงร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กงสุลไทยเจ้าหน้าที่แรงงานไทยที่ต่างประเทศ และหน่วยงานรัฐบาลไทยให้ช่วยเหลือจนกระทั่งกลับมาประเทศไทย

เมื่อลูกเรือเดินทางกลับมาเราจะต้องพิจารณาอีกว่าจะช่วยเหลือในการเรียกร้องสิทธิแก่ลูกเรือนั้นอย่างไร ในการพิจารณาดำเนินการจึงต้องมีการประชุมที่ปรึกษากฎหมายของศูนย์ช่วยเหลือกฎหมายแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (LAC) โดยสำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (Sr law) ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris) และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) เพื่อถกประเด็นข้อกฎหมายและแนวทางการช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ หากเทียบเคียงกรณีลูกเรือประมงที่ประเทศโซมาเลียกับกรณีการทอดทิ้งลูกเรือประมงที่ประเทศอินโดนีเซียซึ่งเกิดขึ้นก่อนหน้านี้ จะเห็นว่ามีคล้ายคลึงกันมาก เนื่องจากเจ้าของเรือคนไทยมีการโอนเรือประมงให้คนต่างชาติ ลูกเรือที่เป็นคนไทยไม่ได้รับจ่ายค่าจ้าง เมื่อลูกเรือเรียกร้องค่าจ้างก็ถูกทอดทิ้งไว้เช่นเดียวกัน อีกทั้งยังมีลักษณะของพฤติกรรมกรรมการโอนกรรมสิทธิ์เรือเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมาย โดยเมื่อลูกเรือประมงอินโดนีเซียเดินทางถึงประเทศไทยได้ยื่นคำร้องต่อกระทรวงแรงงานเพื่อให้เรียกร้องค่าจ้างและฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและศาลแรงงานก็ให้นายจ้างคนไทยจ่ายค่าจ้าง จึงควรนำมาศึกษากรณีของลูกเรือประมงโซมาเลียให้ชัดเจนมากขึ้นว่า ตัวแทนนายจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าจ้างหรือไม่ เพราะมีความเป็นไปได้ที่จะมีการกระทำลักษณะนี้เกิดขึ้นอีก

ข้อท้าทาย

บุคคลใดคือนายจ้าง การตีความ “นายจ้าง” ที่มีความหมายกว้างที่สุด คือตามกฎหมายคุ้มครองคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 โดยให้หมายความว่า

- 1) นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- 2) เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน อันไม่ใช้การให้ผู้อื่นเช่าเรือเพื่อทำการประมงโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

ซึ่งกรณีนี้ ตัวแทนนายจ้างไม่ใช่เจ้าของเรือ และไม่ใช่การให้เช่าเรือโดยกรรมสิทธิ์เรือมีการโอนเป็นของชาวอิหร่านและโซมาเลีย ส่วนหนังสือสัญญาจ้างก็มีชาวอิหร่านลงชื่อเป็นนายจ้างเช่นกัน แม้บางฉบับจะมีตัวแทนนายจ้างลงชื่อเป็นนายจ้าง ก็อาจจะมีข้ออ้างว่าเป็นการลงชื่อแทนนายจ้างชาวอิหร่าน

การพิจารณาว่าจะเป็นายจ้างตามข้อ 1) กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ "นายจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แยกออกได้เป็น 2 จำพวก คือนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล สำหรับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา นอกจากจะเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แล้ว ยังหมายความรวมไปถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย

การดำเนินคดีในกรณีเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ในกฎหมายแพ่ง ให้ตัวแทนต้องรับผิดชอบตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศ โดยบัญญัติว่า “ตัวแทนคนใดทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ ท่านว่าตัวแทนคนนั้นจะต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้ทั้งชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้ว เว้นแต่ข้อความแห่งสัญญานั้นจะแย้งกันกับความรับผิดชอบของตัวแทน”

ความพิเศษของมาตรานี้ ความรับผิดชอบของตัวแทนต่อบุคคลภายนอก เมื่อทำสัญญาแทนตัวการที่ไม่อยู่ภายในประเทศ โดยมีเงื่อนไขที่ว่า

- (1) เป็นเรื่องทำสัญญาแทนตัวการ
- (2) ข้อเท็จจริงต้องปรากฏว่าในขณะที่ตัวแทนทำสัญญากับบุคคลภายนอกนั้น
- (ก) ตัวการอยู่ต่างประเทศ และ

(ข) ตัวการมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ ดังนั้น หากเข้าเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว ผลคือตัวแทนจะต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้บุคคลภายนอกจะทราบว่าตัวการคือบุคคลใดก็ตาม เหตุผลที่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ก็เนื่องจากการที่ตัวการอยู่ต่างประเทศนั้นเป็นความ

ยากลำบากในการที่จะฟ้องร้องคดีเพื่อบังคับตัวการที่อยู่ต่างประเทศนั่นเอง อันเป็นการบัญญัติไว้เพื่อความสะดวกแก่บุคคลในประเทศไทยที่จะฟ้องร้องตัวแทนที่อยู่ในประเทศไทยของตัวการที่อยู่ในต่างประเทศต่อศาลไทย แทนที่จะต้องไปฟ้องในศาลต่างประเทศ

แนวทางในการดำเนินคดีจะมีการฟ้องร้องเรียกค่าจ้างจากตัวแทนนายจ้างในประเทศไทยให้รับผิดชอบเสมือนนายจ้างซึ่งอยู่ในต่างประเทศ โดยข้อเท็จจริงที่ปรากฏคือ ตัวแทนในประเทศไทยมีลักษณะการกระทำการแทนนายจ้างที่อยู่ในต่างประเทศ ตั้งแต่การจัดหาแรงงาน ควบคุมบังคับบัญชาออกคำสั่งในการทำงาน จ่ายค่าตอบแทน โกล่เกลี่ยกับลูกจ้าง และเป็นผู้รับผลประโยชน์หลักจากการทำงานของลูกจ้าง จึงควรถูกพิจารณาว่าเป็นตัวแทนผู้กระทำการแทนนายจ้างในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824

ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้มีการมอบหมายให้นิติกรไปร้องทุกข์กล่าวโทษให้ดำเนินคดีกับตัวแทนนายจ้าง ในข้อหาความผิดไม่จ่ายค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ส่วนกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ก็ได้มีการมอบหมายให้นิติกรไปร้องทุกข์กล่าวโทษให้ดำเนินคดีกับตัวแทนนายจ้าง ในข้อหาความผิดจัดหาแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยไม่ได้รับอนุญาต

กรณีนี้เป็นคดีแรกในประเทศไทย ที่มีการนำแรงงานประมงที่ทำสัญญาจ้างกับนายจ้างคนต่างชาติ เรือเป็นของต่างชาติ สถานที่ทำประมงอยู่ต่างประเทศ โดยยื่นฟ้องตัวแทนของนายจ้างในประเทศไทย เพื่อให้จ่ายค่าจ้างแก่แรงงาน และเป็นการลดข้อจำกัดการเข้าถึงสิทธิด้านงานของลูกเรือประมงต่างประเทศ ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอแนะการใช้แนวทางนี้ต่อหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในคุ้มครองกลุ่มลูกเรือประมงคนไทยที่ไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับผลกระทบในลักษณะเดียวกันนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการคุ้มครองแรงงานประมงที่ไปทำงานในต่างประเทศ

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาออกระเบียบและแนวปฏิบัติว่าด้วยความรับผิดชอบของตัวแทนนายจ้างที่ทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ในการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทยที่ไปทำงานในเรือประมงในต่างประเทศ

2. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ให้นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ ของแรงงานเมื่อมีการละเมิดสัญญาจ้างงานเกิดขึ้นในต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2562 และควรทำงานร่วมกับกระทรวงการต่างประเทศในการเรียกร้องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานจากนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างเพื่อคืนให้แก่รัฐ โดยไม่ผลักรั้ให้แรงงานต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

3. กรมจัดหางานควรออกระเบียบว่าด้วยการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับแรงงานประมงที่ออกไปทำงานประมงในต่างประเทศ เพื่อกำหนดแบบสำหรับใช้ในการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานประมงทะเลในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างจากการทำงานทั่วไป โดยกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานและมีสัญญาจ้าง ตลอดจนมีการอบรมก่อนเดินทางเช่นเดียวกับกรณีการเก็บผลไม้ป่า ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการทำงานในกิจการประมงซึ่งลักษณะการทำงานมีการเคลื่อนย้ายข้ามหลายอาณาเขตประเทศ ช่องว่างของกระบวนการของคนไปทำงานต่างประเทศในภาคประมง มีช่องว่างของกระบวนการต่าง ๆ แรงงานถูกส่งต่อไปทำงานหลายประเทศ

4. กรมจัดหางานควรเพิ่มสิทธิประโยชน์จากกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในการช่วยเหลือแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศกลับสู่ประเทศไทย ควรครอบคลุมถึงค่าที่พักและค่าอาหาร ระหว่างรอส่งกลับ ตามจำนวนที่กระทรวงการต่างประเทศให้แรงงานรับสภาพหนี้ไว้

5. ข้อเสนอต่อกระทรวงการต่างประเทศ ควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กำหนดแนวทางในการเรียกร้องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างซึ่งทำการแทนในต่างประเทศ เพื่อคืนให้แก่รัฐ โดยไม่ผลักรั้ให้แรงงานต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว และการบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนางานประมงทะเล พ.ศ.2562

6. ข้อเสนอต่อกรมเจ้าท่า ควรมีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติในการจัดทำหนังสือคนประจำเรือเพิ่มเติมหลักฐานสัญญาจ้างแรงงาน หลักฐานการจ้างงาน ให้มีความรัดกุม สอดคล้องกับความเป็นจริงสำหรับแรงงานประมงที่ออกไปทำงานประมงในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานในเรือประมงในต่างประเทศ นอกจากนี้ กรณีเปลี่ยนนายจ้างและเปลี่ยนเรือให้บันทึกหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman Book)

บทนำ

กิจการประมงทะเล เป็นกิจการประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาอุตสาหกรรมการประมงของไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่เนื่องจากงานประมงทะเลเป็นงานที่หนัก เหนื่อย อันตราย และมีค่าตอบแทนไม่คุ้มค่างับความเสี่ยงจากการทำงาน ทำให้แรงงานไทยจึงเลือกที่จะไม่ทำงานเป็นแรงงานประมง ประเทศไทยจึงมีการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในเรือประมงโดยเฉพาะเรือประมงที่ทำการประมงภายในประเทศ แต่สำหรับการทำประมงนอกน่านน้ำหรือน่านน้ำต่างประเทศก็ยังคงมีการใช้แรงงานที่เป็นคนไทย เนื่องจากการทำงานในเรือประมงต่างประเทศจะต้องมีเอกสารหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman book) ซึ่งกรมเจ้าท่าจะออกให้เฉพาะคนไทยเท่านั้น จึงทำให้ยังมีการใช้แรงงานไทยในการไปทำประมงนอกน่านน้ำ

น่านน้ำของต่างประเทศที่เรือประมงไทยเข้าไปทำการประมงนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศแถบเอเชียและแอฟริกา เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย อินเดีย กัมพูชา พม่า เวียดนาม รัสเซีย ตีมอร์ ออสเตรเลีย เยเมน อิหร่าน โซมาเลีย เป็นต้น รูปแบบการเข้าไปทำประมงในน่านน้ำต่างประเทศของเรือประมงไทยมี 4 รูปแบบ คือ

- 1.1 การได้รับสิทธิทำประมงจากรัฐบาลของประเทศที่จะเข้าไปทำการประมง
- 1.2 การร่วมทุนกับบริษัทภายในประเทศที่จะเข้าไปทำการประมง
- 1.3 บริษัทภายในของต่างประเทศเช่าเรือประมงไทยเข้าไปทำการประมงในน่านน้ำของตน
- 1.4 เรือประมงไทยซื้อตัวจากบริษัทชาวประมงในท้องถิ่นเพื่อเข้าไปทำการประมงเฉพาะบริเวณ

เนื่องจากการทำงานในกิจการประมงทะเลในเขตน่านน้ำต่างประเทศมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ข้างต้น เริ่มแรกเจ้าของเรือจะนำเรือออกไปปลักลอบทำประมงในน่านน้ำต่างประเทศ เมื่อต่างประเทศมีการจับกุม การปลักลอบทำประมง เจ้าของเรือก็จะไปร่วมทุนกับต่างประเทศหรือซื้อตัวใบอนุญาตจับสัตว์

นำโดยนำเรือและลูกเรือของตนออกไปทำประมง และเมื่อมีการห้ามไม่ให้เรือต่างประเทศไปทำประมง เจ้าของเรือก็ใช้วิธีโอนเรือให้เป็นสัญชาติต่างประเทศโดยลูกเรือยังเป็นคนไทยเช่นเดิม นอกจากนี้ ยังมีวิธีนำแรงงานออกไปจากประเทศไทยโดยทำสัญญาจ้างกับนายจ้างชาวต่างชาติแต่ยังรับค่าจ้างผ่านตัวแทนที่เป็นคนไทย เมื่อเกิดปัญหานายจ้างมักอ้างว่าตนไม่ใช่ นายจ้าง เพราะขายเรือไปแล้วทำให้ลูกเรือเข้าไม่ถึงสิทธิเรื่องค่าจ้างที่ค้างจ่าย อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องความเป็นนายจ้างแม้ขายเรือไปแล้ว ก็ต้องพิจารณาพฤติการณ์อื่น ๆ ประกอบด้วย อาทิเช่น เรื่องการบังคับบัญชา เรื่องการจ่ายเงิน และเรื่องการควบคุมการทำงานของลูกเรือ หากมีพฤติการณ์ดังนี้ ตามกฎหมายจึงถือว่ายังเป็นนายจ้างอยู่

หากเทียบเคียงกรณีลูกเรือชาวไทยที่ไปทำงานในประเทศโซมาเลีย ซึ่งเป็นกรณีศึกษาในหนังสือเล่มนี้กับกรณีการทอดทิ้งลูกเรือที่ประเทศอินโดนีเซียซึ่งเกิดขึ้นก่อนหน้า จะเห็นว่ามีคล้ายคลึงกันมาก เนื่องจากเจ้าของเรือคนไทยมีการโอนกรรมสิทธิ์เรือประมงให้คนต่างชาติ ลูกเรือที่เป็นคนไทยไม่ได้รับค่าจ้าง และเมื่อลูกเรือเรียกร้องค่าจ้างก็ถูกทอดทิ้งไว้เช่นเดียวกัน อีกทั้งยังมีลักษณะของพฤติกรรมการณ์การโอนกรรมสิทธิ์เรือเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมาย โดยเมื่อลูกเรือประมงอินโดนีเซียเดินทางถึงประเทศไทยได้ยื่นคำร้องต่อกระทรวงแรงงานเพื่อให้เรียกจ่ายค่าจ้างและฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและศาลแรงงานได้มีคำสั่งและคำพิพากษาให้นายจ้างคนไทยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกเรือ

มีความเป็นไปได้ว่าในอนาคตจะมีการกระทำลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นซ้ำอีก ดังนั้น หน่วยงานภาคประชาสังคมอันประกอบด้วย สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (Sr Law) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (STM) จึงเห็นควรให้ความช่วยเหลือในด้านคดีและนำกรณีลูกเรือประมงโซมาเลียมาศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้นว่า **นายจ้างและ/หรือตัวแทนนายจ้างมีความรับผิดชอบต่อแรงงานที่เป็นลูกจ้างอย่างไร** เนื่องจากศาลแรงงานยังไม่มีแนวคำพิพากษาคัดสินกรณีความรับผิดชอบของผู้กระทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ โดยตัวแทนต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว ในกรณีการทำงานในกิจการเรือประมงที่ต่างประเทศ

บทที่ 1

ความรับผิดชอบของนายจ้าง และผู้แทนนายจ้าง

การใช้แรงงานของบุคคลอื่น เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยโบราณ เริ่มตั้งแต่การใช้แรงงานทาส ไม่ว่าจะเป็นทาสที่ขายตนเองมาเป็นทาส หรือคนอื่นนำมาขาย หรือยกให้ หรือทาสเชลย การใช้แรงงานทาส จะเป็นลักษณะ ผู้มีอำนาจเหนือกว่าบังคับให้ผู้ที่อ่อนแอกว่าทำงานตามคำสั่ง โดยทาสจะได้รับค่าตอบแทน เป็นอาหาร ที่พัก หรือสิ่งของตามความพอใจของนายทาส

ในยุคต่อมาเมื่อสังคมค้ำึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนว่า ทุกคนเกิดมามีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน ทำให้การใช้แรงงานทาสไม่เป็นที่ยอมรับอีกต่อไป จึงเกิดการจ้างแรงงานที่ให้นายจ้างมีสิทธิใช้แรงงานได้ตามสัญญาจ้าง ส่วนลูกจ้างก็มีหน้าที่ตามสัญญาจ้างที่จะต้องทำงานนั้นๆ ให้แก่นายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินหรือสิ่งของเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้าง และมีการออกกฎหมายมาควบคุมการใช้แรงงาน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ผู้ใช้แรงงานทั่วโลกได้รับความยุติธรรม และเป็นธรรมจากสังคม มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

1.1 ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้แทนนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กำหนดความรับผิดชอบในการจ้างแรงงานอยู่ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติดังกล่าวเป็นกฎหมายเอกชนที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วยกัน รัฐจึงไม่เข้ามาเกี่ยวข้องในการควบคุม เนื่องจากถือว่าเอกชนมีสิทธิ และ

เสรีภาพเท่าเทียมกัน เมื่อทำสัญญากันแล้วรัฐจะไม่เข้าไปแทรกแซง เว้นแต่ การทำสัญญานั้นมีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ในการจ้างงานตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้จำกัดความหมายของนายจ้างไว้โดยเฉพาะ คือ ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

1.1.1 การจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ลักษณะของจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹ คือ การที่บุคคลหนึ่ง (ลูกจ้าง) ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง (นายจ้าง) และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานของลูกจ้างได้ ลูกจ้างต้องมาทำงานตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด แต่ไม่จำเป็นต้องทำงานจนเสร็จ การจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่บัญญัติไว้โดยเฉพาะ ส่วนสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นลักษณะการจ้างทั่วไป

ลักษณะที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

1. สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาอย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นนิติกรรมสองฝ่ายระหว่างคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
2. สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน ซึ่งผลตามกฎหมายหากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ได้เช่นกัน
3. สัญญาจ้างแรงงานไม่ต้องมีแบบหรือหลักฐานเป็นหนังสือ กฎหมายไม่ได้บังคับว่าต้องทำตามแบบ หากนายจ้างลูกจ้างตกลงกันก็ถือว่าเป็นการจ้างแรงงานแล้ว การจ้างแรงงานจึงอาจทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ หรือตกลงด้วยวาจา หรือโดยปริยายก็ได้ แต่การตกลงนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจระหว่างนายจ้างลูกจ้างและต้องไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย
4. สัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวของคู่สัญญา กล่าวคือ คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะโอนสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานให้ผู้อื่นไม่ได้ นอกจากอีกฝ่ายหนึ่งจะยินยอม² ในกรณีเมื่อ

¹ ป.พ.พ. มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

² ป.พ.พ. มาตรา 577 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคล ภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ลูกจ้างตายลงสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับ ทายาทจะสวมสิทธิ และหน้าที่ตามสัญญาไม่ได้ แต่สำหรับกรณีนายจ้างนั้น หากสัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญาจ้างย่อมระงับไปเช่นกัน

5. ลูกจ้างยังมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างต้องทำงานนั้นด้วยตนเองไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร³ ลูกจ้างต้องไม่ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ไม่ละเลยคำสั่งของนายจ้างเป็นอาจิม ไม่ละทิ้งงานไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต⁴ หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

ความระงับแห่งสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานระงับได้ด้วยเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เมื่อครบกำหนดในสัญญาจ้าง หรือมีการบอกเลิกสัญญา
2. สัญญาจ้างแรงงานระงับเมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถึงแก่ความตาย
3. สัญญาเลิกตามกฎหมาย ซึ่งได้แก่
 - 1) เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างทำผิดหน้าที่อีกฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาได้
 - 2) เมื่อลูกจ้างขาดคุณสมบัติที่ได้ให้คำรับรองไว้หรือไร้ฝีมือ
 - 3) เมื่อลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร และเป็นระยะเวลาเกินสมควร
 - 4) เมื่อมีการบอกกล่าวเลิกสัญญาล่วงหน้า
 - 5) สัญญาจ้างแรงงานอาจจะระงับไปด้วยเหตุที่การทำงานของลูกจ้าง ตกเป็นพันวิสัย⁵ เช่น ลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ หรือขาดคุณสมบัติในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับใบอนุญาตต่อใบต่างด้าว หรือสิทธิพำนักหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หรือนายจ้างประสบปัญหาขาดทุน เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีเหตุอันสมควร

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

³ ป.พ.พ. มาตรา 579 การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาสั้นพอสมควรนั้น ท่านว่าไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

⁴ ป.พ.พ. มาตรา 583 ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้น เป็นอาจิมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

⁵ พันวิสัย หมายความว่า เกินความสามารถ, ที่ไม่อาจเป็นไปได้ หรือไม่สามารถจะกระทำได้ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

1.1.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

- 1) มีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ เพื่อเป็นการตอบแทนการจ่ายสินจ้างของนายจ้าง
- 2) มีสิทธิโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกเมื่อลูกจ้างยินยอม
- 3) มีสิทธิใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับงานที่จ้างให้ลูกจ้างทำ
- 4) มีหน้าที่จ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โดยสินจ้างจะให้เป็นเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ตามแต่ตกลงกัน
- 5) มีหน้าที่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง
- 6) ในกรณีที่นายจ้างได้ไปนำมาจากต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางมาทำงานให้แก่ลูกจ้าง เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะกลับไปยังถิ่นที่อยู่ นายจ้างมีหน้าที่ออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง แต่ทั้งนี้สัญญาจ้างแรงงานต้องมีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง
- 7) ต้องรับผิดชอบร่วมกันกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไป ในทางการที่จ้างนั้น

1.1.3 ความรับผิดชอบของตัวแทนนายจ้างตามกฎหมายแพ่ง

ความรับผิดชอบของตัวแทนนายจ้าง กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในลักษณะจ้างแรงงาน ไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีการกำหนดความรับผิดชอบไว้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในลักษณะตัวการตัวแทน ในกรณีเป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 กรณีตัวแทนต้องรับผิดชอบตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศ โดยบัญญัติว่า **“ตัวแทนคนใดทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ ท่านว่าตัวแทนคนนั้นจะต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้ทั้งชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้ว เว้นแต่ข้อความแห่งสัญญาจะแย้งกันกับความรับผิดชอบของตัวแทน”**

ความพิเศษของมาตรานี้ ความรับผิดชอบของตัวแทนต่อบุคคลภายนอก เมื่อทำสัญญาแทนตัวการที่ไม่อยู่ภายในประเทศ โดยมีเงื่อนไขที่ว่า

- (1) เป็นเรื่องทำสัญญาแทนตัวการ
- (2) ข้อเท็จจริงต้องปรากฏว่าในขณะที่ตัวแทนทำสัญญากับบุคคลภายนอกนั้น
 - (ก) ตัวการอยู่ต่างประเทศ และ
 - (ข) ตัวการมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ

ดังนั้น หากเข้าเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว ผลคือตัวแทนจะต้องปฏิบัติตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้บุคคลภายนอกจะทราบว่าตัวการคือบุคคลใดก็ตาม เหตุผลที่มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ก็เนื่องจากการที่ตัวการอยู่ต่างประเทศนั้นเป็นความยากลำบากในการที่จะฟ้องร้องคดีเพื่อบังคับตัวการที่อยู่ต่างประเทศนั่นเอง⁶ อันเป็นการบัญญัติไว้เพื่อความสะดวกแก่บุคคลในประเทศไทยที่จะฟ้องร้องตัวแทนที่อยู่ในประเทศไทยของตัวการที่อยู่ในต่างประเทศต่อศาลไทย แทนที่จะต้องไปฟ้องในศาลต่างประเทศ

มาตรา 824 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

“ตัวแทนคนใดทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ ท่านว่าตัวแทนคนนั้นจะต้องปฏิบัติตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้ทั้งชื่อของตัวการจะได้เปิดเผยแล้ว เว้นแต่ข้อความแห่งสัญญาจะแย้งกับความรับผิดของตัวแทน”

1.2 ความรับผิดของนายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.2.1 นายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การนิยามความหมายของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแตกต่างกับการนิยามความหมายของนายจ้างตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากการจ้างงานตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้จำกัดความหมายของนายจ้างไว้เฉพาะผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ขณะที่ นายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดนิยาม “นายจ้าง” โดยมีได้จำกัดเฉพาะผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น แต่ยังไม่ให้หมายรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ดังนั้น หากพิจารณาตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 จะเห็นว่านายจ้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล

⁶ คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยตัวแทน นายหน้า กุศล บุญยืน หน้า 122

อย่างไรก็ตาม นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างซึ่งนิติบุคคล ก็ให้หมายรวมว่า บุคคลนั้นเป็นนายจ้างด้วย

ในส่วนของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้นิยาม ความหมายของ “ลูกจ้าง” ว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

นายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

“นายจ้าง” มิได้จำกัดเฉพาะผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เท่านั้น แต่ยังให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย

นอกจากนี้ หากจะพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในงานประมงทะเล คือ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้ให้หมายความของคำว่า “นายจ้าง” ไว้ว่า

1) นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

2) เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อ แบ่งปันผลประโยชน์กัน อันไม่ใช่การให้ผู้อื่นเช่าเรือเพื่อทำการประมงโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จะเห็นว่า กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้ขยายความ นายจ้าง ในกิจการประมงทะเลให้กว้างขึ้นกว่าเดิมอีก โดยให้หมายความ ว่า นายจ้างตามกฎหมายว่า ด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้ เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของ เรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าเรือประมง เพื่อประกอบกิจการงานประมงทะเลโดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วย

นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 ให้ถือว่าเจ้าของ เรือเป็นนายจ้างและแรงงานประมงเป็นลูกจ้าง โดย “เจ้าของเรือ” หมายความว่า เจ้าของเรือประมง และให้หมายความรวมถึงผู้เช่าเรือประมง แต่มิให้หมายความรวมถึงเจ้าของเรือประมงซึ่งให้ผู้อื่นเช่าหรือ ใช้เพื่อประกอบกิจการประมง โดยตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

1.2.2 ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้แทนนายจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การจ้างแรงงาน เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่า ลูกจ้างจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ สัญญาจ้างนี้อาจทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาหรือโดยปริยายก็ได้ อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายกึ่งมหาชนที่จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาหรือหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็หาได้ยกเลิกหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญาในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยสิ้นเชิงไม่ หากแต่จำกัดเสรีภาพดังกล่าวให้แคบลงเท่านั้น กล่าวคือนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีเสรีภาพเต็มที่ในการทำสัญญา ตราบเท่าที่สัญญานั้นไม่ขัดต่อบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การทำนิติกรรมใดๆ ที่มีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ย่อมกระทำไม่ได้ ข้อตกลงนั้นย่อมเป็นอันใช้บังคับไม่ได้

ทั้งนี้ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ และสัญญาจ้างนั้นให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด⁷ โดยอธิบดีได้ประกาศกำหนดให้มีรายละเอียดของผู้ที่เป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ชื่อเรือทะเบียนเรือ ตำแหน่งงาน สถานที่ทำประมง อัตราค่าจ้าง ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างการจ่ายค่าจ้างโดยโอนเข้าบัญชีธนาคาร เวลาพัก และสิทธิสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ดังนั้น สัญญาจ้างในงานประมงทะเลนั้นต้องมีการจัดทำเป็นหนังสือ และข้อตกลงในสัญญานั้นต้องไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลกำหนด แต่ทั้งนี้ การไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือในงานประมงทะเล ก็ยังคงถือว่าเป็นการจ้างแรงงานเพียงแต่นายจ้างจะมีความผิดที่ไม่ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น โดยลูกจ้างก็ยังคงได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

การจะพิจารณาว่าใครเป็นนายจ้างและมีหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างในงานภาคประมงนั้น ต้องพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน ประกอบ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตลอดจนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. 2562 ซึ่งลักษณะของจ้างแรงงาน⁸ คือ

⁷ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 6 ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด

⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลง จะทำงานให้แก่บุคคลอีก คนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

การที่บุคคลหนึ่ง (ลูกจ้าง) ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคล อีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ โดยนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานของลูกจ้างได้

1.2.3 สิทธิและมาตรการช่วยเหลือส่งแรงงานประมงกลับประเทศ

แรงงานในกิจการประมงมีสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปหรือผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆ ทั้งในเรื่องของสิทธิในการทำงาน สิทธิในการอยู่อาศัย สิทธิในการได้รับค่าจ้าง เป็นต้น ตารางด้านล่าง แสดงให้เห็นถึงสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ และสิทธิที่เกี่ยวข้องกับแรงงานประมง ซึ่งปรากฏอยู่ในอนุสัญญา ระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานประมง ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557

การคุ้มครอง	กฎกระทรวงคุ้มครอง แรงงานในงานประมง ทะเล พ.ศ. 2557	รายละเอียด
อายุขั้นต่ำ	ข้อ 4	ห้ามนายจ้างจ้างบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานบนเรือประมง
ชั่วโมงการพัก	ข้อ 5	นายจ้างต้องจัด ให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน
วันหยุด ประจำปี	ข้อ 12	คนงานประมงมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปี นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้าง
วันลาป่วย	ข้อ 13	ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
การจ่ายเงิน ให้แก่คนงาน ประมง	ข้อ 8	นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่จ่ายเงิน

การคุ้มครอง	กฎกระทรวงคุ้มครอง แรงงานในงานประมง ทะเล พ.ศ. 2557	รายละเอียด
การจ่าย ค่าจ้างใน วันหยุด	ข้อ 10	<p>นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง</p> <p>(2) เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำ ที่จับได้ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ ต้องไม่เกินสามเดือนต่อ 1 ครั้ง</p> <p>(3) ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง</p>
การกำหนด ค่าจ้าง	ข้อ 10/1	<p>ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดคุณด้วยสามสิบ</p>
วิธีการจ่าย ค่าจ้าง	ข้อ 10/2	<p>ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง</p>
การคุ้มครอง เรื่องที่พักอาศัย และอาหาร	ข้อ 16	<p>นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องสวม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นในจำนวนที่เพียงพอ</p>
ค่าเดินทาง กลับ	ข้อ 15	<p>ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง</p> <p>(2) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน</p> <p>(3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม</p> <p>(4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง</p>

มาตรการการช่วยเหลือส่งแรงงานกลับประเทศโดยกระทรวงการต่างประเทศ

จากข้อมูลกระทรวงการต่างประเทศ การช่วยเหลือคนไทยที่ได้รับความเดือดร้อนตกค้างจากต่างประเทศตามหลักปฏิบัติทั่วไปที่ผู้เดินทางไปต่างประเทศต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเดินทางเองทั้งหมดหรือในกรณีที่รับผิดชอบเองไม่ได้ ในกรณีฉุกเฉินที่ผู้ขึ้นหรือญาติไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายได้ รัฐบาลมีแนวปฏิบัติที่จะทดลองจ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไปก่อน โดยญาติพี่น้องหรือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ในต่างประเทศจะต้องยินยอมทำหนังสือรับสภาพหนี้ และหนังสือขอใช้เงินคืนไว้กับทางราชการภายในขอบเขตและหลักเกณฑ์ของระเบียบกระทรวงการคลัง⁹และระเบียบกระทรวงการต่างประเทศ¹⁰

การส่งแรงงานประมงกลับประเทศได้ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศรวมถึงกฎหมายภายในประเทศไทย ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ดังรายละเอียดในตารางด้านล่าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องของการส่งตัวแรงงานกลับประเทศ

<p>อนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007</p> <p>มาตรา 21</p>	<p>กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557</p> <p>ข้อ 15</p>	<p>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562</p> <p>มาตรา 9 และ 10</p>
<p>พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558</p> <p>มาตรา 54</p>	<p>ระเบียบกระทรวงต่างประเทศ ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ พ.ศ. 2562</p> <p>ข้อ 14</p>	

⁹ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2562

¹⁰ ระเบียบกระทรวงการต่างประเทศ ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ พ.ศ. 2562

กฎหมายที่เกี่ยวข้องของการส่งตัวกลับ

ชื่อกฎหมาย	มาตรา	เรื่อง
อนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007	ม. 21	<ol style="list-style-type: none"> 1. “สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่าคนงานประมงบนเรือประมงที่ซักรงของประเทศตน และเดินเรือสู่ท่าเรือต่างประเทศ มีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับในกรณีที่ข้อตกลงการทำงานของคนงานประมง หมดอายุลงหรือสิ้นสุดลง ด้วยเหตุผลอันควรของคนงานประมงหรือเจ้าของเรือประมงหรือในกรณีที่คนงานประมงไม่สามารถทำหน้าที่ตามข้อตกลงการทำงานได้อีกต่อไป หรือไม่เป็นที่คาดหวัง ให้ทำงานในสภาพการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะได้ ทั้งนี้ ให้บังคับใช้กับคนงานประมงบนเรือที่ถูกโอนย้ายจากเรือด้วยเหตุผลเดียวกับการย้ายเรือไปสู่ท่าเรือต่างประเทศ 2. เจ้าของเรือประมงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับตามที่อ้างถึงในวรรค 1 ของมาตรานี้ เว้นแต่ในกรณีที่พบว่า คนงานประมงได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรงต่อเงื่อนไขในข้อตกลงการทำงาน ตามกฎหมายข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ ภายในประเทศ 3. สมาชิกต้องกำหนดไว้ในวิธีการทางกฎหมาย ข้อบังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ชัดเจนซึ่งทำให้คนงานประมงที่อยู่ภายใต้ วรรค 1 ของมาตรานี้ มีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับระยะเวลาสูงสุด ในการปฏิบัติงานบนเรือที่ทำให้คนงานประมงมีสิทธิได้รับการส่งตัวกลับและจุดหมายปลายทางที่สามารถ ส่งตัวคนงานประมงได้ 4. หากเจ้าของเรือประมงไม่ดำเนินการส่งตัวกลับตามที่อ้างถึงในมาตรานี้ ประเทศสมาชิกที่เป็น เจ้าของเรือต้องดำเนินการส่งตัวคนงานประมงที่เกี่ยวข้องกลับ และต้องมีสิทธิเรียกคืนค่าใช้จ่ายจากเจ้าของเรือประมง 5. กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศต้องไม่มีอคติต่อสิทธิใดๆ ของเจ้าของเรือเพื่อเรียกค่าใช้จ่าย ในการส่งตัวกลับคืนภายใต้ข้อตกลงของบุคคลที่สาม”
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562	ม.9	<p>มาตรา 9 เมื่อมีเหตุดังต่อไปนี้เกิดขึ้นนอกน่านน้ำไทยหรือ ณ ต่างประเทศ แรงงานประมง มีสิทธิขอเดินทางกลับสถานที่ที่เจ้าของเรือรับแรงงานประมงเข้าทำงานหรือสถานที่ที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง...</p>

		<p>(2) เจ้าของเรือหรือแรงงานประมงบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือ เจ้าของเรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยแรงงานประมงไม่ยินยอม</p> <p>เมื่อได้รับคำร้องขอจากแรงงานประมงตามวรรคหนึ่ง เจ้าของเรือต้องดำเนินการส่งแรงงานประมงนั้น มายังสถานที่ที่เจ้าของเรือรับแรงงานประมงเข้าทำงานหรือสถานที่ที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างโดยเร็ว ในระหว่างเวลาที่ยังไม่สามารถจัดส่งได้ด้วยเหตุใดอันจะโทษเจ้าของเรือมิได้ เจ้าของเรือต้องจัดให้แรงงาน ประมงมีที่พักในเรือหรือที่พักที่เหมาะสมและมีอาหารที่เพียงพอในการดำรงชีพ ทั้งนี้ เจ้าของเรือต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งปวง</p>
	ม.10	<p>ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 9 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินการเพื่อให้แรงงานประมงได้เดินทางกลับมายังสถานที่ตามมาตรา 9 และเมื่อได้เสียค่าใช้จ่ายไป เป็นจำนวนเท่าใด ให้เจ้าของเรือยืมคืนให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่พร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ออกค่าใช้จ่ายจนถึงวันที่ชำระครบถ้วน</p> <p>ในการออกใบอนุญาตทำการประมงตามกฎหมายว่าด้วยการประมงหรือการต่ออายุใบอนุญาตใช้เรือ ตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทยแล้วแต่กรณี ให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่เจ้าของเรือได้ ชำระค่าใช้จ่ายพร้อมดอกเบี้ยตามวรรคหนึ่งแล้ว</p>
<p>กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557</p>	ข้อ 15	<p>ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง (2) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน (3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่ง</p>
<p>พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558</p>	ม.54	<p>ผู้ใดเป็นเจ้าของเรือประมงไทยหรือเป็นเจ้าของเรือประมงที่มีใช้เรือประมงไทย แต่ใช้ผู้ควบคุมเรือหรือคนประจำเรือหรือมีผู้โดยสารเป็นผู้มีสัญชาติ</p>

		<p>ไทยได้ใช้หรือยอมให้ใช้เรือประมงของตน ทำการประมงนอกน่านน้ำไทยจนเป็นเหตุให้มีการละเมิดกฎหมายของรัฐต่างประเทศ และทำให้ผู้ควบคุมเรือคนประจำเรือ หรือผู้โดยสารซึ่งไปกับเรือประมงต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ชดใช้ค่าใช้จ่ายที่รัฐได้จ่ายไปในการนำบุคคลดังกล่าวกลับประเทศ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ หนังสือแจ้งจากกรมประมง</p> <p>ในกรณีที่เจ้าของเรือประมงไม่ชดใช้ค่าใช้จ่ายภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้กรมประมง มีอำนาจยึดเรือประมงดังกล่าวและนำออกขายทอดตลาด และเมื่อหักจำนวนเงินที่ต้องชดใช้พร้อมด้วยดอกเบี้ย ในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีคิดตั้งแต่วันที่ถึงกำหนดชำระจนถึงวันที่ได้รับเงินจากการขายทอดตลาด เหลือเงินเท่าใดให้คืนแก่เจ้าของ</p>
<p>ระเบียบกระทรวงต่างประเทศ ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากในต่างประเทศ พ.ศ. 2562</p>	<p>ข้อ 14</p>	<p>ในกรณีที่ต้องมีการชดใช้เงินคืนให้แก่ทางราชการ ให้ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หัวหน้าสำนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือทำหนังสือสัญญารับรอง การชดใช้เงินคืน</p> <p>ในกรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือไม่สามารถชดใช้เงินคืนได้ทั้งหมดในทันทีที่ทวงถามและผู้ได้รับความช่วยเหลือร้องขอผ่อนชำระหนี้ ให้ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ หัวหน้าสำนักงานหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายดำเนินการให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือทำหนังสือรับสภาพหนี้ โดยมีข้อกำหนดให้ผ่อนชำระหนี้ได้ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันทำหนังสือรับสภาพหนี้</p> <p>หนังสือสัญญารับรองการชดใช้เงินคืนและหนังสือรับสภาพหนี้ให้เป็นไปตามแบบที่ กระทรวงการต่างประเทศกำหนด</p> <p>กรณีที่ผู้ได้รับความช่วยเหลือไม่ชดใช้เงินคืนแก่ทางราชการในทันทีที่ทวงถาม หรือในกรณีที่มี การทำหนังสือรับสภาพหนี้ ไม่ผ่อนชำระหนี้ตามที่ระบุในหนังสือรับสภาพหนี้ กระทรวงการต่างประเทศ สามารถปฏิเสธ ยับยั้ง ยกเลิก และเรียกคืนหนังสือเดินทางของผู้ได้รับความช่วยเหลือตามระเบียบ กระทรวงการต่างประเทศว่าด้วยการออกหนังสือเดินทาง พ.ศ. 2548</p>

1.2.4 กลไกการคุ้มครองแรงงาน

เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างสามารถเลือกที่จะใช้สิทธิตามกฎหมายทางใดทางหนึ่งได้ คือ (1) ใช้สิทธิยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือ (2) การยื่นฟ้องดำเนินคดีเองต่อศาลแรงงาน

(1) การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

- เมื่อลูกจ้างตัดสินใจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนา โดยมีแบบฟอร์มคำร้องที่เรียกว่า คร.7 มาตรา 123¹¹
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
- หลังจากที่พนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้วพนักงานตรวจแรงงานต้องทำการสอบสวนข้อเท็จจริงตลอดจนรวบรวมเอกสารและมีคำสั่งภายใน 60 วัน ตามมาตรา 124¹²
- หากพนักงานตรวจแรงงาน ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน ให้ขอขยายระยะเวลา ต่ออธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดได้ โดยขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน
- เมื่อพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาและจัดทำส่งให้กับนายจ้างและลูกจ้าง โดยหากฝ่ายใด ไม่พอใจคำสั่งก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ซึ่งการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานนั้นจะเป็นการฟ้องเพื่อเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มิฉะนั้นคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะเป็นที่สุด

¹¹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 123 ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ยอมปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

¹² มาตรา 124 เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

- ในกรณีที่ พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และนายจ้างไม่ได้ใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงาน ก็ให้ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งที่พนักงานตรวจแรงงานต่อไปได้

(2) การยื่นฟ้องดำเนินคดีเองต่อศาลแรงงาน

- ถ้าลูกจ้างไม่ต้องการที่จะใช้บริการพนักงานตรวจแรงงาน ลูกจ้างยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน โดยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน¹³ มาตรา 8 กำหนดให้ศาลแรงงาน มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี ในศาลแรงงานจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาทเป็นหลัก แต่หากคู่กรณี (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาคัดสินชี้ขาดตามบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงความ เป็นธรรมและความสงบเรียบร้อย
- ตามหลักทั่วไปการยื่นฟ้องคดีแรงงานจะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของลูกจ้าง แต่ในบางกรณีอาจจะได้รับอนุญาตให้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาได้¹⁴

¹³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8

¹⁴ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ ยื่นฟ้องตามที่ขอ นั้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่มูลคดีเกิดขึ้น



น่าสังเกตว่า : กรณีของแรงงานประมงทะเล เรือที่ลูกจ้างทำงานอยู่ถือเป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นสถานที่มูลคดีเกิดขึ้น¹⁵

อย่างไรก็ตาม การใช้สิทธิลูกจ้างจะต้องเลือกทางใดทางหนึ่งเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทั้งนี้การใช้สิทธิแต่ละช่องทางมีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้ ดังนี้

¹⁵ คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนานฎพิเศษ ๗๒-๙๒/๒๕๖๐

ตารางเปรียบเทียบ

ขั้นตอนการยื่นคำร้องพนักงานตรวจแรงงานกับการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน¹⁶

การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน	การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานโดยตรง
1) สถานที่ยื่นคำร้อง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานท้องที่ ที่ลูกจ้างทำงาน หรือท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา	1) สถานที่ยื่นคำฟ้อง ศาลที่มูลคดีเกิด (สถานที่ลูกจ้างทำงาน) *ถ้าประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน ที่นายจ้างหรือลูกจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ใน เขตศาลแรงงานต้องยื่นคำร้องขออนุญาต ยื่นฟ้องโดยแสดงเหตุผลประกอบ
2) ต้องทำคำร้องตามแบบ คร.7	2) ต้องทำเป็นคำฟ้องยื่นต่อศาล
3) พนักงานตรวจแรงงานรวบรวมข้อมูลหลักฐาน จากนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง แต่สามารถขยาย ได้ไม่เกิน 30 วัน รวมระยะเวลาทำทั้งหมดไม่ เกิน 90 วัน	3) ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการยื่นฟ้อง แต่ ทั้งนี้ควรยื่นฟ้องภายในกำหนดอายุความ
4) นายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจคำสั่งต้องฟ้องเพิก ถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ต่อศาล แรงงานภายใน 30 วันนับแต่ทราบคำสั่ง หาก นายจ้างเป็นผู้ฟ้องเพิกถอนคำสั่ง นายจ้างต้อง วางเงินตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาล จึงสามารถฟ้องเพิกถอนได้ อนึ่ง ถ้าไม่มีการ ฟ้องเพิกถอนคำสั่งภายใน 30 วัน ให้คำสั่งเป็น ที่สุด	4) การฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ไม่มี ค่าธรรมเนียมศาล เมื่อศาลแรงงาน พิพากษาและฝ่ายใดไม่พอใจคำพิพากษา สามารถยื่นอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษา หรือคำสั่งนั้น
5) คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นคำสั่งที่ไม่มี ผลบังคับในตัวเอง ถ้าคำสั่งถึงที่สุดแล้ว แล้วไม่มี การปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน คู่กรณีอีกฝ่ายต้องฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ ปฏิบัติตามคำสั่งอีกครั้ง	5) เมื่อศาลแรงงานพิพากษาแล้ว สามารถ บังคับตามคำพิพากษาได้ทันที

¹⁶ สรโกร ศรศรี, ศิริวรรณ ว่องเกียรติไพศาล, วรินทร์ กรานพิกุล และอุมาพร สังขเลขา, คำนุชย์แรงงานในเรือประมงทะเล (กรุงเทพฯ : บจก.วี.พรีน (1991)) หน้า 125-126

(3) การดำเนินคดีอาญาด้านแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย และมีเจตนารมณ์ให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในการจ้างงาน เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์จึงกำหนดให้ผู้ที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายมีโทษทางอาญา ซึ่งหน่วยงานที่กำกับดูแลการปฏิบัติของนายจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายก็คือกระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงกำหนดงานประเภทใดให้แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้ ทั้งนี้ได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดให้งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง¹⁷ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลทั้งที่อยู่ในน่านน้ำและนอกน่านน้ำไทย ที่สำคัญกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเป็นค่าจ้างรายเดือน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดคูณด้วยสามสิบ¹⁸ ทั้งนี้ ให้มีการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารขอลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง¹⁹

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 159 บัญญัติให้บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 เป็นความผิดที่สามารถเปรียบเทียบได้

ในกรณีพบว่านายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 149 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

¹⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

¹⁸ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ข้อ 10/1

¹⁹ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ข้อ 10/2

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม มุ่งคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างในการจ้างงาน และเพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าวจึงกำหนดให้ผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายต้องรับโทษทางอาญาด้วย กล่าวคือเมื่อนายจ้าง ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายก็จะต้องถูกดำเนินคดีอาญา โดยหน่วยงานของรัฐที่รักษาการ ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งก็ได้แก่กระทรวงแรงงาน ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

ในคดีอาญาพนักงานตรวจแรงงานจะทำการรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถทำได้เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ เพื่อจะรู้ตัวและยืนยันและพิสูจน์ให้เห็นว่านายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน (ตำรวจ) ต่อไป

1.3 ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

แรงงานไทยจำนวนมากมีความต้องการที่จะไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากการทำงานต่างประเทศมีรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศไทย จึงเป็นการเปิดช่องทางให้กับผู้ประกอบการจัดหางาน ส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหลอกลวงคนหางานให้ไปต่างประเทศ แล้วนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือไม่ได้งานตามที่ตกลงกันไว้ หรือบางกรณีก็ถูกทอดทิ้งในต่างประเทศได้รับความทุกข์ จึงมีการตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้คนงานที่ไปทำงาน ในต่างประเทศได้รับการช่วยเหลือเยียวยาหากเกิดปัญหากับกับคนงาน ซึ่งในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกกฎหมายมี 5 วิธี²⁰ ได้แก่ บริษัทจัดหางานจัดส่ง กรมการจัดหางานจัดส่ง เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง นายจ้างในประเทศพาลูกจ้างไปทำงาน นายจ้างในประเทศส่งลูกจ้างไปฝึกงาน

²⁰ ข้อมูลจาก ศูนย์บริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

การเดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ถูกกฎหมาย



การไปทำงานต่างประเทศ

วิธีการไปทำงานต่างประเทศ		ขั้นตอน
<p>1. บริษัทจัดหา งานจัดส่ง</p>	<p>คนหางานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางาน เอกชนจัดหางานให้ ที่จดทะเบียนขอ อนุญาตประกอบกิจการจัดหางาน ต่างประเทศจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง (อธิบดีกรมการจัดหางาน) ทั้งนี้การอนุญาตให้จัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การไปทำงานด้วยวิธีนี้ คนหางานต้องเสีย ค่าบริการและ / หรือค่าใช้จ่ายให้แก่ บริษัทจัดหางาน เป็นค่าตอบแทน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องแสดงใบอนุญาตการจดทะเบียน ไว้ในที่เปิดเผยและเห็นชัด ณ สำนักงานที่ได้รับอนุญาต • ต้องจดทะเบียนลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่ทำงานให้บริษัทไม่ใช่สายหรือเป็นนายหน้าเถื่อน • เรียกเก็บค่าหัวตามกฎหมายและออกใบเสร็จรับเงินให้คนหางานไว้เป็นหลักฐาน • เรียกเก็บเงินล่วงหน้าได้ไม่เกิน 30 วันก่อนเดินทาง ถ้าไม่ส่งไปทำงานตามกำหนด ต้องคืนเงินให้ทันที • ต้องส่งคนงานไปตรวจโรค ณ สถานพยาบาลตามที่กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อไว้

วิธีการไปทำงานต่างประเทศ	ขั้นตอน
	<p>การจัดหางาน ในอัตราที่ทางการกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> • ต้องส่งคนหางานไปทดสอบฝีมือ ณ สถานทดสอบฝีมือตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุญาต • ต้องพาคนงานเข้ารับการฝึกอบรมจากเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานก่อนเดินทาง • ต้องพาคนหางานเดินทางออกไปทำงานต่างประเทศผ่านด่านตรวจคนหางานของกรมการจัดหางาน
<p>2. กรมการจัดหางานจัดส่ง</p>	<p>เดิมการบริการจัดหางานโดยรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนหางานและอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างต่างประเทศที่ต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงาน แต่ไม่อาจเข้ามาหาคนงานได้ด้วยตนเองเนื่องจากติดขัดในข้อกำหนดของกฎหมาย ที่กำหนดให้ต้องผ่านบริษัทจัดหางาน หรือกรมการจัดหางานจัดหาให้เท่านั้น เมื่อคนไทยมีความต้องการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นค่าใช้จ่ายของคนงานที่ใช้บริการจัดหางานเอกชนเพิ่มสูงขึ้นมากจนรัฐจำเป็นต้องแทรกแซง</p>
<p>3. เดินทางไปทำงานด้วยตนเอง</p>	<p>คนหางานที่สามารถติดต่อบริษัทนายจ้างในต่างประเทศได้เองโดยตรง เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว โดยนายจ้างส่งสัญญาจ้าง และหลักฐานการเข้าประเทศโดยถูกต้องก่อนเดินทางไปทำงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมการจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า</p> <p>เมื่อมีการตกลงเรื่องการทำงานกับนายจ้างด้วยตนเอง และต้องแจ้งกรมการจัดหางานแต่ละพื้นที่ เพื่อแจ้งประสงค์การเดินทางไปทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน/ทะเบียนบ้าน • สำเนาหนังสือเดินทาง • หลักฐานการติดต่อกับนายจ้าง

วิธีการไปทำงานต่างประเทศ	ขั้นตอน	
	<p>15 วัน รวมทั้งกรณีกลับมาพักผ่อนระหว่างอายุสัญญาหรือการต่อสัญญาจ้างด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สำเนาเอกสารการอนุญาตให้เดินทางเข้าทำงาน • สำเนาสัญญาจ้างที่ผ่านการรับรองจาก สนร. สอท. • สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ให้ความยินยอม (ถ้ามี)
<p>4. นายจ้างในประเทศพา ลูกจ้างไปทำงาน</p>	<p>นายจ้างในประเทศไทยที่มีบริษัทในเครืออยู่ในต่างประเทศ หรือประมุขงานในต่างประเทศได้ ส่งลูกจ้างที่อยู่ในประเทศไทยไปทำงานต้องขออนุญาตต่อกรมการจัดหางาน</p>	<p>ต้องจัดการให้ลูกจ้างไปทำงานอย่างถูกต้อง โดยขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน การไปทำงานของลูกจ้างเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และโดยความสมัครใจ ดังนั้นนายจ้างมีหน้าที่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว และการเดินทางทั้งหมด รวมทั้งต้องจัดการเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในต่างประเทศ ให้เหมาะสมตามความจำเป็น และตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด</p>
<p>5. นายจ้างในประเทศไทยส่ง ลูกจ้างไปฝึกงาน</p>	<p>เจตนารมณ์ของนายจ้างในการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศก็เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาฝีมือให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีกลับมาปรับปรุงการทำงานหรือกระบวนการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้นระหว่างฝึกงานลูกจ้างจะได้รับเบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศต่างจากค่าจ้าง ซึ่งได้รับเป็นประจำทุกเดือนในประเทศไทยและเมื่อครบระยะเวลาฝึกงานลูกจ้างต้องกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับการฝึกงานมา</p>	<p>ส่งลูกจ้างไปฝึกงานต่างประเทศ ไม่เกิน 45 วัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • แบบแจ้งการส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกิน 45 วัน (แบบจง.46) • หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของบริษัทฯ (รับรองไม่เกิน 6 เดือน) • รายละเอียดผู้ถือหุ้น (แบบ บอจ.5) (รับรองไม่เกิน 6 เดือน) • ใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน (ถ้ามี) • หนังสือเชิญฝึกงานจากต่างประเทศ หรือข้อตกลงของบริษัทในต่างประเทศ (หากเอกสารพร้อมรับรองการแปลภาษาไทย) • หลักสูตร หรือตารางฝึกงาน อบรม ฝึกงาน • หลักฐานแสดงว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ใช้จกต.1 (ย้อนหลัง 6 เดือน) หรือ

วิธีการไปทำงานต่างประเทศ	ขั้นตอน
	<p>หลักฐานการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม หรือบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลของประกันสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักฐานแสดงการอนุญาตให้นำผู้ฝึกงานเข้าประเทศ เช่น วีซ่า, เอ็น.โอ.ซี. ฯลฯ • สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน, หน้าพาสปอร์ตของลูกจ้างที่จะไปฝึกงานต่างประเทศ • สัญญาฝึกงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องระบุเงื่อนไข เรื่องระยะเวลาการฝึกงาน วันเวลา วันหยุด สวัสดิการ อาหาร ที่พัก ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่ารักษาพยาบาล อัตราเบี้ยเลี้ยง ต้องไม่ต่ำกว่าตามประกาศกรมการจัดหางาน การจ่ายค่าจ้างในประเทศไทย นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างที่ไปฝึกงานเต็มตามเงินเดือนที่ได้รับ โดยนายจ้างนำเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างในประเทศไทย • บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้นายจ้างส่งไปฝึกงานในต่างประเทศ (แบบจง.47) • หนังสือมอบอำนาจของนายจ้างมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมายื่นเรื่อง ติดตามเรื่อง (ติดอากรแสตมป์ 30 บาท) นายจ้างต่างประเทศแนบใบอนุญาตทำงาน (Work Permit), หน้าพาสฯ, สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้มอบ และผู้รับมอบ • หนังสือขอส่งพนักงาน / ลูกจ้างเข้ารับการปฐมนิเทศ

การจัดหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 4²¹ สรุปลงให้เข้าใจง่าย ๆ คือ การจัดหางานให้ทำ โดยการจัดหาลูกจ้างให้กับนายจ้าง หรือจัดหาลูกจ้างให้กับนายจ้างไม่ว่าจะเรียกหรือรับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ได้ ในการจัดหางานนั้นมี 2 ประเภท คือ การจัดหางานในประเทศและการจัดหางานเพื่อไปทำในต่างประเทศ²² ซึ่งผู้ที่ จะจัดหางานได้ต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ห้ามนายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ²³ หรือแม้กระทั่งห้ามนายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครจัดหาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ²⁴ และหากผู้ใดฝ่าฝืน พาลูกจ้างไปทำงานต่างประเทศดังที่กล่าวมานั้น บุคคลนั้นต้องรับโทษตามมาตรา 82²⁵ จำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ความผิดฐานจัดหางานให้ทำในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

- (1) มีเจตนาโดยผู้จัดหางานให้คนหางาน เพื่อทำงานในประเทศ หรือในต่างประเทศ
- (2) โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางาน

ในกรณีที่มีการหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางานหรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ แต่ความเป็นจริงแล้ว ไม่สามารถหางานหรือสามารถส่งไปฝึกงานที่ต่างประเทศได้ เป็นการหลอกลวงที่ผู้นั้นรู้อยู่แล้วว่าไม่สามารถดำเนินการได้ แต่ได้หลอกลวงไปเพื่อได้รับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวง ซึ่งจะมีความผิดตาม มาตรา 91 ตรี²⁶ ซึ่งโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

²¹ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางาน หรือจัดหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจัดหางานให้คนหางาน

²² มาตรา 30 ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

²³ มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

²⁴ มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศ หรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อพาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดหางานหรือกรมการจัดหางานจัดให้

²⁵ มาตรา 82 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 30 วรรคหนึ่ง มาตรา 49 มาตรา 49 ทวิ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา 50 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปีหรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

²⁶ มาตรา 91 ตรี ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางานหรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้ และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ถูกหลอกลวงต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

1.4 ความรับผิดชอบพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.

2551

ในปี 2551 ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 โดยได้บัญญัติให้การกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบเป็นการค้ามนุษย์²⁷ และเป็นความผิดทางอาญา

ภายหลังได้มีการแก้ไขกฎหมายขึ้นเนื่องจากการค้ามนุษย์มีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยการแก้ไขบทนิยามคำว่า “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” และ “การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จึงกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

มาตรา 6 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ชาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ชูเชิญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล...

การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอตาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้าการบังคับใช้แรงงานหรือบริการตามมาตรา 6/1 หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

²⁷ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พุทธศักราช 2551, มาตรา 6

องค์ประกอบภายนอก คือ การกระทำครอบงำประกอบของความผิดแต่ละฐาน เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6 ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบความผิดได้ 3 ส่วน ดังนี้



ความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน

มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น
- (2) ขู่ว่าจะใช้กระบวนการใดๆ
- (3) ใช้กำลังประทุษร้าย
- (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้
- (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ
- (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดข้างต้นถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

เมื่อพิจารณาถึงสาระสำคัญของความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จะต้องปรากฏว่า แรงงานไม่ได้สมัครใจหรือยินยอมที่จะทำงานหรือบริการให้แก่นายจ้าง แต่การทำงานหรือบริการนั้น

เกิดขึ้นจากการที่ผู้อื่นบังคับข่มขืนใจด้วยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด หากแรงงานอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถขัดขืนได้หรืออยู่ในภาวะต้องจำยอมทำงานให้โดยที่ไม่สามารถที่จะขัดขืนได้ย่อมถือเป็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการได้

น่าสังเกตว่า : จะเป็นการบังคับใช้แรงงานได้ต้องปรากฏว่ามี “การบังคับ” ให้ทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผู้เสียหายไม่ได้ยินยอมทำงานโดยสมัครใจแต่การทำงานนั้นเกิดขึ้นจากการถูกบังคับข่มขืนใจ เช่น การข่มขู่ลูกจ้างหรือคนงานว่าถ้าไม่ทำงานจะถูกฆ่า ถูกทำร้ายร่างกาย หรือเมื่อคนงานหลบหนีออกแล้วถูกตามจับได้ หลังจากนั้นมีการนำคนงานที่หนี มาลงโทษต่อหน้าคนงานอื่นๆ ด้วยกันทำให้คนงานหรือลูกจ้างคนอื่นๆ เกิดความกลัวว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะเกิดกับตนเองจึงไม่กล้าหนี หรือการขู่ว่าจะทำร้ายลูก หรือพ่อแม่ที่อยู่ที่บ้าน หรือทำร้ายสามี ภรรยา หรือญาติของคนงานหากคนงานนั้นไม่ทำงาน เป็นต้น ดังนั้น แม้ผู้เสียหายจะยินยอมทำงานให้ ถ้าความยินยอมนั้นไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ แต่เป็นการจำยอมเพราะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็ต้องถือเป็นการบังคับใช้แรงงาน

การบังคับให้ทำงานโดยส่วนใหญ่มักมีพฤติการณ์กักขังผู้เสียหาย การจำกัดเสรีภาพในการเดินทางและจำกัดการเคลื่อนไหวรวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตามแม้ไม่มีการกักขัง ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้เสียหายไม่ได้ถูกบังคับให้ทำงานเสมอไป เนื่องจากผู้เสียหายอาจถูกบังคับโดยวิธีการอื่น ซึ่งผู้กระทำไม่จำเป็นต้องกักขังผู้เสียหาย ก็ได้ เช่น ใช้วิธีการข่มขู่ว่าจะทำอันตรายพ่อแม่ หรือญาติ การทำให้ติดหนี้แล้วข่มขู่ว่าจะต้องไ้หนี้ (Debt bondage) หรือ การทำให้ติดยาเสพติด เป็นต้น

การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

เพิ่มโดยพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

พ.ศ. 2562 มาตรา 6/1



บทที่ 2

กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือ ทางกฎหมายกรณีลูกเรือ WD

ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2562 ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (STM) ได้รับการติดต่อขอความช่วยเหลือจากลูกเรือ WD 1 และ WD 2 ลูกเรือจ้างทอดทิ้งอยู่บริเวณน่านน้ำประเทศโซมาเลีย ลูกเรือทั้งหมดต้องประสบความเดือดร้อนจากอาหารบนเรือที่เริ่มหมด นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง และปฏิเสธที่จะส่งลูกเรือเดินทางกลับประเทศไทย

กระทั่ง ลูกเรือต้องร้องขอความช่วยเหลือจากกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเลจนได้รับความช่วยเหลือให้เดินทางกลับมายังประเทศไทยในช่วงเดือนสิงหาคม 2562

2.1 กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือลูกเรือ WD ชุด 32 คน

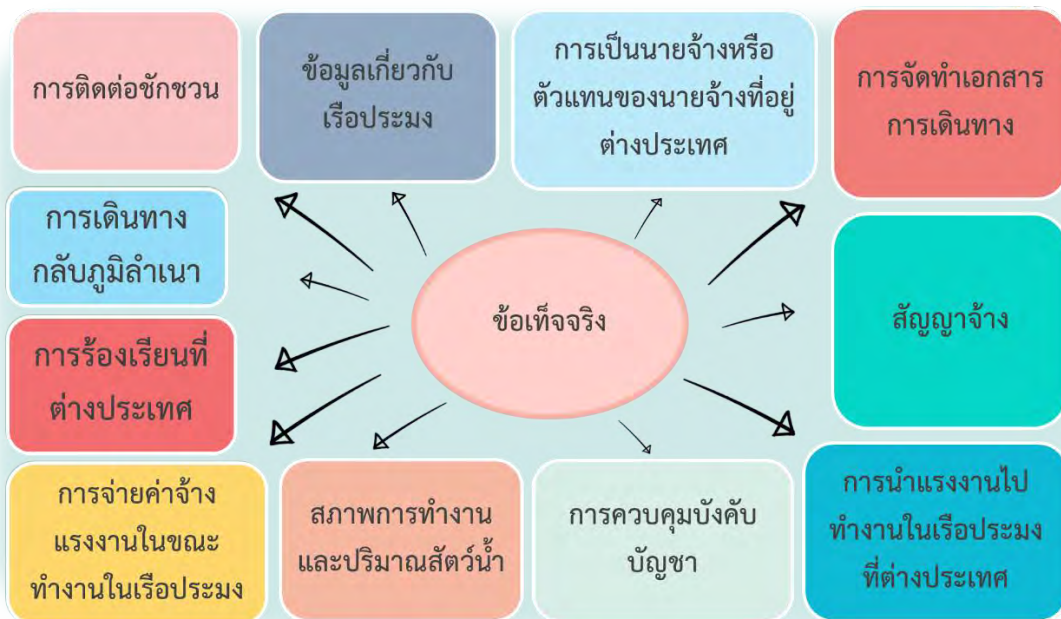
ก่อนการดำเนินคดีนี้ คณะทำงานช่วยเหลือคดี ได้แก่ ศูนย์อภิบาลคนเดินทางทะเล (STM) สำนักงานกฎหมายเอส อาร์ (SrLaw) และมูลนิธิสิทธิมนุษยชนเพื่อการพัฒนา (HRDF) ได้ลงพื้นที่เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงจากลูกเรือที่เดินทางไปทำงานในเรือประมงที่ประเทศอิหร่านและโซมาเลีย โดยจัดกลุ่มลูกเรือเป็น 3 กลุ่ม ตามภูมิสำเนา เพื่อความสะดวกต่อการสอบข้อเท็จจริง คือ

กลุ่มที่ 1 ลูกเรือในกลุ่มสุรินทร์ ประกอบไปด้วย ไต่ก้งเรือ WD 1 นายท้ายเรือ ผู้ช่วยนายท้ายเรือ คนอวนที่ทำงานบนเรือ WD 1 และ WD 2

กลุ่มที่ 2 ลูกเรือในกลุ่มบุริรัมย์ ประกอบไปด้วย หัวหน้าคนอวน คนอวน และจุมพ์ไฟ ช่างน้ำมัน ทำงานบนเรือ WD 1 และ WD 2

กลุ่มที่ 3 ลูกเรือในกลุ่มสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย ไต้ก๋งเรือ WD 2 คนอวนที่ทำงานบนเรือ WD 2

แนวทางการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน



2.1.1 ข้อเท็จจริงจากลูกเรือชุด 32 คน

ลูกเรือทั้ง 3 กลุ่มให้ข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกันว่า ระหว่างเดือนมีนาคม 2561 - มีนาคม 2562 นาย ช. เป็นผู้จัดการและชักชวนลูกเรือไปทำงานในเรือประมงที่ประเทศอิหร่านหรือประเทศโซมาเลีย ในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ไต้ก๋ง นายท้ายเรือ ผู้ช่วยนายท้ายเรือ ช่างเครื่อง ช่างน้ำมัน หัวหน้าคนอวน คนอวนและตำแหน่งจุมพ์ไฟ (พ่อครัว) โดยจะมีรายได้ตามตำแหน่งงาน ตั้งแต่เดือนละ 14,000–50,000 บาท นอกจากนี้ ยังมีส่วนแบ่งจากมูลค่าการจับสัตว์น้ำ (เปอร์เซ็นต์การจับสัตว์น้ำ) ส่วนค่าใช้จ่ายในการทำเอกสาร ค่าเครื่องบิน และค่าเดินทางทั้งหมด นาย ช. เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับลูกเรือ และมีการทำสัญญาจ้างโดยมีชื่อนายจ้างเป็นคนต่างชาติ แต่ลูกเรือบางรายในสัญญาจ้างมีชื่อนาย ช. เป็นนายจ้าง จากนั้น นาย ช. ให้ลูกเรื่อนำสำเนาสัญญาจ้างยื่นต่อสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค สาขาสมุทรสาครเพื่อประกอบการทำหนังสือคนประจำเรือ และสำเนาสัญญาจ้างอีกฉบับ ให้ลูกเรื่อนำยื่นต่อสำนักงานจัดหางานแต่ละจังหวัด เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ขออนุญาตเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง และให้

ลูกเรือแจ้งกับเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมอีกกว่าเป็นผู้ติดต่อนายจ้างด้วยเอง ทั้งที่ ความเป็นจริงลูกเรือไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับนายจ้างที่อยู่ต่างประเทศได้ มีลูกเรือ บางรายได้รับคำแนะนำให้สมัครสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน กรณีที่ถูกทอดทิ้งหรือประสบปัญหาอยู่ในต่างประเทศ สมาชิกกองทุนจะได้รับเงินช่วยเหลือประมาณ 35,000 บาท เป็นค่าเดินทางกลับถึงภูมิลำเนา

เมื่อถึงกำหนดเดินทางไปทำงาน นาย ช. ได้ให้ตัวแทนของตนเองไปส่งลูกเรือที่สนามบิน พร้อมทั้งประสานงานให้คนมารับลูกเรือที่สนามบินปลายทางเพื่อพาไปลงเรือประมง ช่วงแรกของการทำงาน นาย ช. ได้สั่งการให้นำเรือประมง S 1, S 2 และ S 3 ไปจับปลาในน่านน้ำอิหร่าน ประมาณในเดือนมีนาคม 2562 ก่อนนำเรือออกทำประมงที่ประเทศโซมาเลีย นาย ช. ได้สั่งให้ลูกเรือที่ทำงานในเรือ S 1 ย้ายไปทำงานในเรือ S 2 แล้วสั่งให้นำเรือ S 2 และ S 3 ไปในน่านน้ำโซมาเลีย โดยให้เปลี่ยนชื่อเรือ S 2 เป็น WD 1 และเรือ S 3 เป็น WD 2

นาย ช. จะควบคุมการทำงานโดยสั่งการผ่านทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์ บางครั้งได้เดินทางไปดูแลและควบคุมการทำงานในเรือ ควบคุมการขนถ่ายสัตว์น้ำเพื่อส่งไปขาย ยังประเทศต่างๆ รวมทั้งนำมาขายในประเทศไทยด้วยตนเอง ตลอดจนเป็นผู้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกเรือ ด้วยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกเรือในประเทศไทย นาย ช. ตั้งแต่ช่วงเดือนตุลาคม 2561 เริ่มจ่ายค่าจ้างให้ลูกเรือไม่ครบ และลูกเรือบางคนไม่ได้รับค่าจ้างเลย จนเป็นเหตุที่ทำให้ลูกเรือหยุดทำการประมงตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 และตกค้างอยู่ต่างประเทศ นาย ช. ปล่อยลอยแพลูกเรือทั้งหมดอยู่ที่บริเวณน่านน้ำประเทศโซมาเลีย อาหารบนเรือก็เริ่มหมด ลูกเรือต้องประสบกับความเดือดร้อนและอยู่ในภาวะยากที่ลำบากในต่างประเทศ ลูกเรือจึงตัดสินใจขอความช่วยเหลือองค์กรเอกชน ตัวแทนกรมการกงสุล สถานทูตไทยประจำกรุงไนโรบี ประเทศอิหร่าน เพื่อนำส่งแรงงานกลับประเทศไทย

ในวันที่ 12 สิงหาคม 2562 ลูกเรือ WD 1 ได้เดินทางมาถึงประเทศไทย ส่วนลูกเรือ WD 2 เดินทางมาในวันที่ 30 สิงหาคม 2562 เมื่อลูกเรือเดินทางกลับมาถึงประเทศไทย กระทรวงแรงงานได้มีการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกเรือกรณีที่ลูกเรือไม่ได้รับเงินค่าจ้างในระหว่างการทำงานต้องตกค้างอยู่ต่างประเทศ และต้องรับผิดชอบค่าเดินทางกลับมาเอง ลูกเรือเองแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าประสงค์จะดำเนินคดีในเรื่องค่าจ้าง และเปอร์เซ็นต์ปริมาณการจับสัตว์น้ำที่ตกลงกับนาย ช. ไว้

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏ ทำอย่างไรให้ข้อเท็จจริงมีความน่าเชื่อถือ!

2.1.2 การดำเนินการตามกฎหมาย

คณะทำงานได้ทราบข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากลูกเรือแล้ว มีความเห็นว่าในกรณีนี้นายจ้างฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น ลูกจ้างสามารถเลือกที่จะใช้สิทธิตามกฎหมายทางใดทางหนึ่งได้ คือ (1) ใช้สิทธิยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือ (2) การยื่นฟ้องดำเนินคดีเองต่อศาลแรงงาน

แต่เนื่องจากขณะนั้น กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาเพียงว่านายจ้างอยู่ต่างประเทศ โดยไม่พิจารณาถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแทนนายจ้างในประเทศไทยและตัวการในต่างประเทศ ทำให้ไม่มีแนวทางการเรียกร้องสิทธิให้แรงงานจากตัวแทนนายจ้าง ดังนั้น คณะทำงานจึงพิจารณาว่าการใช้สิทธิฟ้องคดีโดยตรงต่อศาลแรงงานน่าจะเป็นช่องทางที่เหมาะสมกับลูกเรือทั้ง 32 คน และเป็นวิธีที่จะทำให้แรงงานเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและได้รับความเป็นธรรมในขณะนั้น

ประเด็นที่คณะทำงานจะต้องพิจารณาการแสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุ รวมทั้งจะต้องพิจารณาเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างและตัวแทนผู้กระทำการแทนนายจ้าง และขอบเขตอำนาจศาลและสถานที่ที่มูลคดีเกิด มีรายละเอียดดังที่จะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

(1) การแสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเท็จจริงที่รับฟังจากแรงงานเป็นเพียงคำบอกเล่าของแรงงาน จำเป็นจะต้องแสวงหาพยานหลักฐานทั้งที่เป็นพยานบุคคลอื่น หรือเอกสารที่มีการยื่นไว้ต่อหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้คำบอกเล่ามีความน่าเชื่อถือและเห็นพฤติการณ์ต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

พยานบุคคลอื่น (เจ้าหน้าที่)

คณะทำงานรับทราบว่า เมื่อลูกเรือ WD 1 และลูกเรือ WD 2 เดินทางถึงประเทศไทย พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานได้สอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากลูกเรือทั้ง 32 คน และได้จัดทำเป็นบันทึกถ้อยคำของลูกเรือ ซึ่งลูกเรือได้ให้การทำนองเดียวกันว่า ได้รับการติดต่อชักชวนไปทำงานประมงต่างประเทศ โดยนาย ช. เมื่อไปทำงานปรากฏว่าไม่ได้รับค่าจ้าง ทั้งยังถูกทอดทิ้งทำให้ได้รับความเดือนร้อนอย่างหนักจนต้องขอความช่วยเหลือและได้กลับประเทศไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือเรียกให้ นาย ช. มาให้ข้อเท็จจริงในประเด็นเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง และการนำแรงงานไปทำประมงที่ต่างประเทศ ทำให้ทราบข้อมูลเพิ่มเติมว่า นาย ช. กับนายจ้างชาวอิหร่านและโซมาเลียนั้น ได้มีการตกลงกันในส่วนแบ่งจากปลาที่จับได้

มีการกำหนดหน้าที่ให้ นาย ช. ดำเนินการจัดหาคนงาน จัดหาเสบียง พร้อมทั้งเป็นผู้จัดการด้านการขาย ปลาด้วย ในทางข้อตกลงแล้วลักษณะของการมีผลประโยชน์ร่วมกันคล้ายกับเป็นหุ้นส่วน การแบ่งปัน ผลประโยชน์เป็นไปตามบันทึกข้อตกลง (MOU)

แต่กระนั้นการที่สัญญาจ้างที่ลูกเรือยื่นต่อกรมการจัดหางานแต่ละจังหวัดมีชื่อ Mr.M และ Mr.B อยู่ที่ประเทศอิหร่านเป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานอยู่ต่างประเทศและเรือที่ใช้ทำการประมงก็มีใช้ เรือไทย ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถที่จะดำเนินการตามกฎหมาย

แต่กระทรวงแรงงาน มีสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่มีภารกิจในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ อันประกอบไปด้วยสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เป็นต้น

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้ขอให้อัครราชทูตที่ปรึกษา ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ประจำกรุงอาบูดาบี ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ติดตามความคืบหน้า ค่าจ้างค้างจ่ายและสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับของแรงงานในเรือประมง WD 1 และ WD 2 ที่ถูกปล่อยแพ อยู่ประเทศโซมาเลีย นายจ้างชาวอิหร่านได้ให้ข้อมูลว่าได้จ่ายเงินเดือนลูกเรือผ่าน นาย ช. ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการทำงานในเรือและจ่ายเงินเดือนแก่ลูกเรือ เมื่อนาย ช. ไม่นำเงินไปจ่ายให้แก่ลูกเรือ นาย ช. ย่อมต้องรับผิดชอบ ตามรายงานผลการติดตามความคืบหน้ากรณีค่าจ้างค้างจ่าย

พยานเอกสาร

คณะทำงานคดีฯ ได้แสวงหาพยานหลักฐานที่มีอยู่ในหน่วยงานต่างๆ อาทิเช่น บันทึก ถ้อยคำเบื้องต้นของลูกเรือที่ให้การกับพนักงานตรวจแรงงาน และเจ้าหน้าที่กรมการจัดหา และเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ สำเนาสัญญาจ้างที่ลูกเรือยื่นประกอบการขออนุญาตเดินทางไปทำงาน ต่างประเทศมีชื่อ Mr.M และ Mr.B อยู่ที่ประเทศอิหร่านเป็นนายจ้าง สอดคล้องกับที่ นาย ช. ได้ให้การต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่า นายจ้างของลูกเรือ WD เป็นชาวต่างชาติ และตนเองมีหน้าที่จัดหาคนงาน หาแหล่งเงินทุน การจ่ายค่าจ้าง พร้อมทั้งเป็นผู้จัดการด้านการขายสัตว์น้ำตามบันทึกข้อตกลง (MOU) ตามรายงานผลการติดตามความคืบหน้ากรณีค่าจ้างค้างจ่าย

ในส่วนของฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ประจำกรุงอาบูดาบี ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ที่ช่วยเหลือลูกเรือเดินทางกลับประเทศไทยมี เอกสารหนังสือ รับสภาพหนังสือไว้โดยก่อนส่งกลับและหนังสือทวงถามให้ชำระหนี้ค่าเดินทางที่ได้สำรองให้ ลูกเรือ WD 1

ต่อจากนั้น คณะทำงานคดีฯ ได้ติดตามเอกสารที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานเจ้าท่า จังหวัดสมุทรสาคร เช่น ทะเบียนเรือ สำเนาสำเนาสัญญาจ้างประกอบการขอทำหนังสือคนประจำเรือ แต่เนื่องจากยังไม่มีผลการดำเนินคดี จึงยังไม่สามารถขอเอกสารทะเบียนเรือและสำเนาสัญญาจ้างที่ลูกเรือได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเจ้าท่า จังหวัดสมุทรสาครได้ แต่น่าเชื่อว่ามีกรณียื่นสำเนาสัญญาจ้างไว้กับเจ้าหน้าที่ช่วงที่มีการจำหน่ายหนังสือคนประจำเรือ

แต่ภายหลังทราบว่า เรือ S 2 หรือ เรือ WD 1 และเรือ S 3 หรือ WD 2 เดิมเป็นเรือของเดิมเป็นเรือสัญชาติไทย ต่อมาได้โอนไปเป็นเรือต่างชาติ และนำสัญญาจ้างมีชื่อ นาย ช. เป็นนายจ้าง จึงสอดคล้องที่ลูกเรือให้ข้อเท็จจริงว่ามีสัญญาจ้างที่ระบุ นาย ช. เป็นนายจ้าง

นอกจากนี้ มีการตรวจสอบข้อมูลกรมประมง กรณีที่ นาย ช. ได้ขออนุญาตนำสัตว์น้ำที่จับได้เพื่อมาขายที่ประเทศไทย ซึ่งจะปรากฏรายละเอียดปริมาณจำนวนสัตว์น้ำที่ขออนุญาตขนานเข้าสัตว์น้ำ

พยานวัตถุ

แม้ นาย ช. จะอยู่ประเทศไทย แต่จะควบคุมบังคับบัญชาลูกเรือให้ทำงาน ด้วยวิธีการผ่าน Line กลุ่ม ที่ชื่อ “WD” โดยสั่งให้สมาชิกที่อยู่ใน Line กลุ่ม ได้แก่ ได้เรือ นายท้ายเรือ ช่างเครื่องช่างน้ำมัน ให้ส่งลูกเรืออีกทอดหนึ่ง ซึ่งจะมีภาพข้อความที่ นาย ช. เป็นผู้สั่งการ นอกจากนี้ ลูกเรือได้มีการถ่ายภาพของ นาย ช. ที่ได้มีการไปควบคุมขนถ่ายสัตว์น้ำที่ประเทศโซมาเลีย ทั้งนี้ลูกเรือยังมีสมุดบันทึกการจับสัตว์น้ำ ซึ่งเป็นวัตถุพยานที่ได้จากลูกเรือ สอดคล้องกับปริมาณสัตว์น้ำที่มีการขออนุญาตนำเข้ามาในประเทศไทย

สำหรับการขอความช่วยเหลือ จากหน่วยงานราชการ ลูกเรือมีวัตถุพยานที่เป็นคลิปวิดีโอ ภาพบันทึกข้อความการสนทนา Messenger การติดต่อขอความช่วยเหลือองค์กรเอกชน ตัวแทนกรมการกงสุล สถานทูตไทยประจำกรุงไนโรบี ประเทศอิหร่าน เพื่อนำส่งแรงงานกลับประเทศไทย โดยที่นายจ้างไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือ แต่อย่างไร

จากการแสวงหาพยานหลักฐานนั้น ล้วนแล้วแต่เกิดจากข้อเท็จจริงที่แรงงานได้เล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ข้อเท็จจริงเหล่านั้นจะน่าเชื่อเพียงใด จึงต้องมีการแสวงหาพยานหลักฐานซึ่งมีทั้ง พยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยาน เพื่อนำมาสนับสนุนข้อเท็จจริงตามที่รับฟังมาจากลูกเรือ

เมื่อกรมการจัดหางานตรวจสอบข้อมูลที่ลูกเรือยื่นต่อจัดหางานแต่ละจังหวัดแล้ว พบว่าเป็นกรณีที่ลูกเรือเดินทางออกไปทำงานด้วยตนเอง สถานที่ทำงานก็อยู่ต่างประเทศ เรือก็จดทะเบียนเป็นของต่างประเทศ สัญญาจ้างที่มีชื่อ Mr. Cha และ Mr. Bee อยู่ที่ประเทศอิหร่านเป็นนายจ้าง พยานหลักฐานจึงยังไม่เพียงพอที่จะเรียกร้องสิทธิให้แก่แรงงานได้ **ทำให้มีประเด็นข้อท้าทายว่า ทำอย่างไรจะช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ในการเรียกร้องสิทธิค่าจ้างค่าแรง**

ใครคือนายจ้าง

สำหรับกรณีลูกเรือประมงที่ไปทำงานในเรือประมงที่ประเทศอิหร่านหรือประเทศโซมาเลีย โดยรับการติดต่อจาก นาย ช. แม้จะตรวจพบว่าสัญญาจ้างที่แรงงานยื่นต่อกรมการจัดหางานแต่ละจังหวัดมีชื่อ Mr. Cha และ Mr. Bee อยู่ที่ประเทศอิหร่านเป็นนายจ้าง ส่วนสัญญาจ้างที่ยื่นไว้ต่อกรมเจ้าท่า ระบุชื่อ นาย ช. เป็นนายจ้าง ทำให้พบข้อพิรุธเนื่องจากชื่อนายจ้างที่อยู่ในเอกสารทั้งสองฉบับนั้น ไม่ตรงกัน ทั้งที่เป็นการจ้างแรงงานให้ทำงานประมงต่างประเทศในช่วงเวลาเดียวกันเมื่อพิจารณาประกอบกับบันทึกข้อตกลง (MOU) ที่ นาย ช. ทำกับบริษัทของนายจ้างต่างประเทศแล้ว มีลักษณะเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

แม้เดิมเรือ S 2 หรือ WD 1 กับเรือ S 3 หรือ WD 2 เป็นเรือไทย แต่ปัจจุบันการโอนกรรมสิทธิ์เรือเป็นของชาวโซมาเลียโดยมี Mr. Fa เป็นเจ้าของเรือ นาย ช. เป็นผู้ดำเนินการจัดหาลูกเรือไปทำงานให้ นายจ้างต่างประเทศ ลูกเรือทั้ง 32 คน ได้ทำงานในเรือประมงทั้ง 2 ลำ และผลประโยชน์จากการทำการประมงตกแก่นายจ้างชาติทั้ง 2 ราย ดังนั้น นายจ้างต่างชาติทั้ง 2 ราย จึงเป็นนายจ้างตามความหมายของกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และนาย ช. ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ถือเป็นผู้แทนนายจ้างทั้ง 2 ราย ซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ นาย ช. เป็นตัวแทนที่ทำสัญญาจ้างแทนเจ้าของเรือซึ่งอยู่ต่างประเทศจึงต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้างเพียงลำพัง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ดังนั้น นาย ช. จะต้องรับผิดชอบตามสัญญาจ้างประกอบด้วยค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างระหว่างตกค้าง ส่วนแบ่งตามมูลค่าสัตว์น้ำและค่าเดินทาง

เนื่องจากศาลแรงงานยังไม่มีแนวคำพิพากษาดัดลिनกรณีความรับผิดชอบของผู้กระทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ โดยตัวแทนต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว ในกรณีการทำงานในกิจการเรือประมงที่ต่างประเทศ ดังนั้น จึงมีการผลักดันให้เกิดการดำเนินการกับตัวแทนนายจ้างในประเทศไทยให้รับผิดชอบเหมือนนายจ้างซึ่งอยู่ในต่างประเทศ

สำหรับกรณีศึกษาในเล่มนี้ พฤติการณ์ของตัวแทนในประเทศไทยต้องมีลักษณะการกระทำการแทนนายจ้างที่อยู่ในต่างประเทศ ตั้งแต่การจัดหาแรงงาน ควบคุมบังคับบัญชา ออกคำสั่งใน

การทำงาน จ่ายค่าตอบแทน โกล่เกลี้ยกับลูกจ้าง และเป็นผู้รับผลประโยชน์หลัก จากการทำงานของลูกจ้าง จึงควรพิจารณาว่าเป็นตัวแทนผู้กระทำการแทนนายจ้างในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 ซึ่งกรณีนำแรงงานไปทำงานในเรือประมงทะเลที่ต่างประเทศ

(2) การดำเนินคดีของศาลแรงงาน

หลังจากที่คณะทำงานคดีฯ ได้มีการประชุมและประเมินแล้วเห็นว่าการยื่นฟ้องโดยตรงต่อศาลแรงงานน่าจะเป็นช่องทางที่เหมาะสมในการเรียกร้องสิทธิในคดีแรงงานให้กับลูกเรือทั้ง 32 คน

ลูกเรือจะใช้สิทธิฟ้องที่ศาลใด

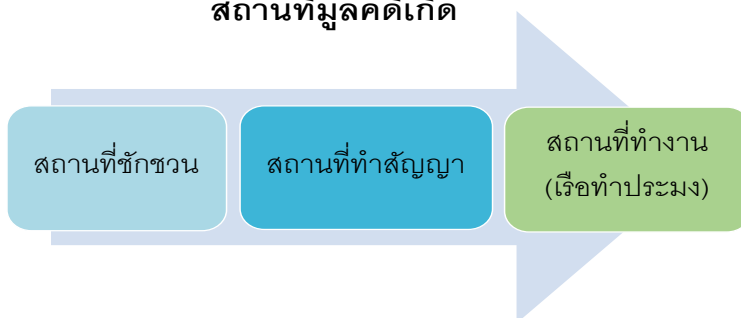
เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การฟ้องคดีแรงงานจะต้องฟ้องคดี ต่อศาลแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เป็นที่ทำงานของลูกจ้าง หรือถ้าโจทก์ที่ฟ้องคดีมีความประสงค์จะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นก็ได้ โดยต้องเขียนเหตุผลประกอบคำฟ้องด้วยว่า เหตุใดจึงสะดวกฟ้องที่ศาลนั้นๆ

สำหรับคดีลูกเรือทั้ง 32 คน หากพิจารณาฟ้องที่ภูมิลำเนาของลูกเรือที่เป็นโจทก์เห็นว่าลูกเรือทั้ง 32 คน มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน และโจทก์ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่เพราะต้องทำงานต่างถิ่น จึงเป็นเรื่องยากที่จะฟ้องคดีแต่ละคดีที่ภูมิลำเนาโจทก์

หากจะพิจารณาฟ้องคดี ที่ภูมิลำเนาจำเลย ซึ่งจำเลยในคดีนี้มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดภาคใต้ ก็เป็นการยุ่งยากและไม่สะดวกต่อการรวมตัวของโจทก์ทั้ง 32 คน

คณะทำงานคดีฯ จึงพิจารณา “สถานที่มูลคดีเกิด” กรณีของลูกเรือทั้ง 32 คน จะเห็นได้ว่า แม้สถานที่ ทำประมงไม่ได้อยู่ในประเทศไทย สัญญาจ้างมีนายจ้างไม่ใช่คนไทย เรือไม่มีสัญชาติไทย แต่นายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศได้มอบหมายให้ตัวแทนมาชักชวนลูกเรือทั้ง 32 คน ในภูมิลำเนาในประเทศไทย รวมถึงได้มีการทำสัญญาจ้างกันและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเดินทางที่กรุงเทพมหานคร และสมุทรสาคร ดังนั้น การกระทำความผิดเริ่มตั้งแต่การไปชักชวนโจทก์ที่บ้าน การทำเอกสารทั้งที่กรุงเทพมหานครและสมุทรสาคร รวมทั้งการไปทำงานที่ต่างประเทศ จึงเป็นการกระทำความผิดที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องกันตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสิ้นสุด ต้องถือได้ว่ามีมูลคดีส่วนหนึ่งเกิดขึ้นและเกี่ยวเนื่องกันในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลางด้วย ดังนั้น คณะทำงานจึงให้ดำเนินคดีที่ศาลแรงงานกลางจะเกิดความสะดวกแก่ลูกเรือมากกว่าที่จะแยกฟ้องตามภูมิลำเนาของลูกเรือแต่ละคน

สถานที่มูลคดีเกิด



ในวันที่ 9 ธันวาคม 2562 คณะทำงานฯ ได้ยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลเพื่อยื่นคำฟ้องให้แก่ลูกเรือทั้ง 32 คน ต่อศาลแรงงานกลาง เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร 5349-5464/2562, ร 232-237/2563 โดยฟ้องนาย ช. เป็นจำเลย ศาลแรงงาน ได้อนุญาตให้ดำเนินคดีที่ศาลแรงงานกลาง ตามคำร้องของลูกเรือได้

โดยฟ้องว่า นาย ช. เป็นผู้จัดการงานและเป็นตัวแทนและรับมอบหมายจาก Mr. Cha และ Mr. Bee ที่เป็นนายจ้างภูมิลำเนาอยู่ที่ประเทศอิหร่าน ในการจัดการงานและจัดส่งคนหางานจากประเทศไทยเพื่อไปทำงานในเรือประมง S 2 และ S 3 (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น WD 1 และ WD 2)

เมื่อระหว่างเดือนมีนาคม 2561 ถึงมีนาคม 2562 นาย ช. ได้ชักชวนลูกเรือไปทำงานในเรือประมงที่ประเทศอิหร่าน บางส่วนไปทำประมงที่ประเทศโซมาเลีย ในตำแหน่งคนอวน ช่างน้ำมัน นายท้าย ฯลฯ โดยผ่านการจัดการงานของ นาย ช. โดยแจ้งว่าจะมีรายได้เดือนละ 14,000 – 23,000 บาท และมีส่วนแบ่งตามมูลค่าสัตว์น้ำด้วย โดยจะออกค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารและค่าเดินทางให้ทั้งหมด โดยทำสัญญาจ้างและหนังสือเดินทางที่กรุงเทพมหานคร และสมุทรสาคร

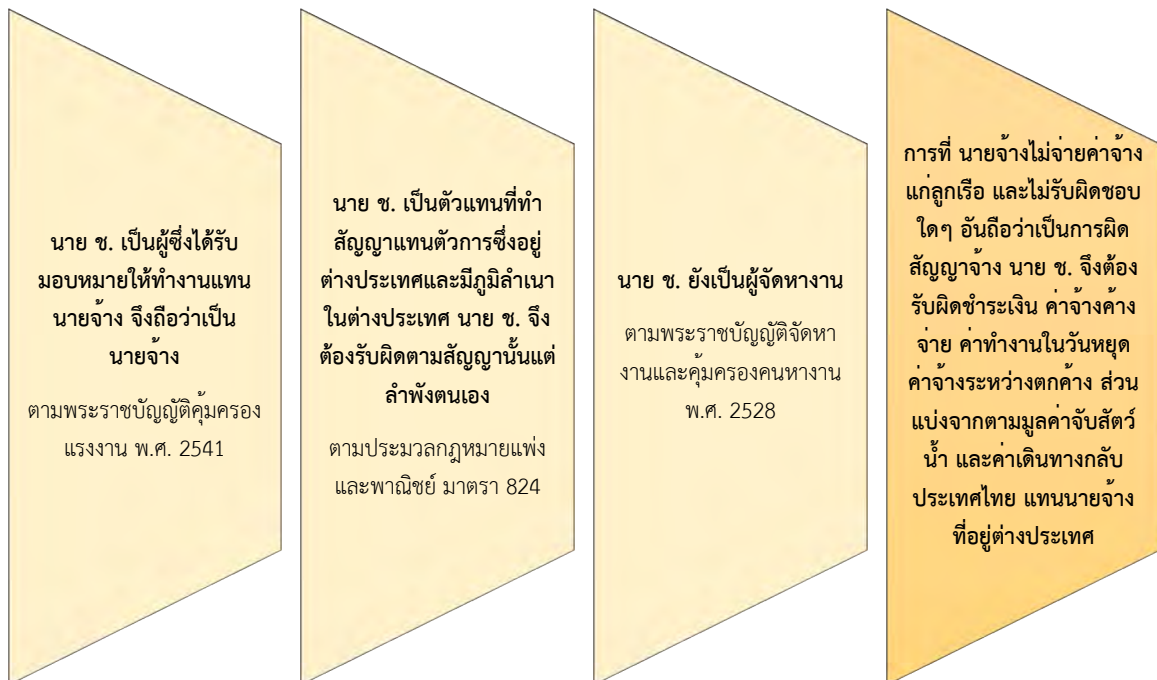
หลังจากนั้น นาย ช. ได้จัดส่งลูกเรือไปทำงานกับนายจ้างที่ประเทศอิหร่าน เดินทางโดยเครื่องบิน ในระหว่างทำงานในเรือประมงที่ต่างประเทศ นาย ช. จะควบคุมบังคับบัญชาสั่งการทำงานในเรือผ่านระบบโทรศัพท์ และบางครั้งนาย ช. ได้เดินทางไปดูแลและควบคุมการทำงานในเรือด้วยตนเอง ตลอดจนนาย ช. เป็นผู้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกเรือในเรือประมงโดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารในประเทศไทย ในช่วงแรกนาย ช. ได้สั่งการให้นำเรือประมง S 2 และ S 3 ไปทำการจับปลาในน่านน้ำอิหร่าน

ในเดือนมีนาคม 2562 นาย ช. ได้สั่งการให้นำเรือ S 2 และเรือ S 3 ไปจับปลาในน่านน้ำโซมาเลีย และให้เปลี่ยนชื่อเรือเป็น WD 1 และ WD 2 ตามลำดับ ในการทำงานที่โซมาเลีย นาย ช. จ่ายค่าจ้างแก่ลูกเรือเพียงบางส่วนเท่านั้น ประกอบกับน้ำและอาหารไม่เพียงพอ และปฏิบัติผิดสัญญาจ้างลูกเรือทั้งหมด จึงเรียกร้องให้จ่ายค่าจ้างค้างจ่ายและจัดส่งลูกเรือกลับประเทศไทย แต่นาย ช. ปฏิเสธลูกเรือ จึงหยุดทำการประมงตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 อันเป็นกรณีตกค้างอยู่ต่างประเทศ และได้ขอ

ความช่วยเหลือองค์กรเอกชน และตัวแทนสถานทูตไทยประจำกรุงไนโรบี ประเทศอิหร่าน เพื่อนำส่ง ลูกเรือทั้งหมดกลับประเทศไทย แต่ลูกเรือทุกคนจะต้องลงชื่อในหนังสือรับสภาพหนี้ค่าเดินทางกลับ

นาย ช. เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง จึงถือว่าเป็นนายจ้างตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ นาย ช. เป็นตัวแทนที่ทำสัญญาแทนตัวการซึ่งอยู่ ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาในต่างประเทศ นาย ช. จึงต้องรับผิดชอบตามสัญญานั้นแต่ลำพังตนเอง แม้ทั้งชื่อ ของตัวการจะได้เปิดเผยแล้ว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 และนาย ช. ยังเป็นผู้ จัดหางาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ดังนั้น การที่นายจ้างไม่ จ่ายค่าจ้างแก่ลูกเรือ และไม่รับผิดชอบใดๆ อันถือว่าเป็นการผิดสัญญาจ้าง นาย ช. จึงต้องรับผิดชอบชำระ เงิน ค่าจ้างค้างจ่าย ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างระหว่างตกค้าง ส่วนแบ่งจากตามมูลค่าจับสัตว์น้ำ และ ค่าเดินทางกลับประเทศไทยแทนนายจ้างที่อยู่ต่างประเทศ

ในคดีนี้ยอดจำนวนเงินที่ฟ้องของลูกเรือแต่ละคนจะไม่เท่ากันเนื่องจากแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และยอดค่าจ้างที่ได้รับ โดยรวมยอดเงินที่ฟ้องของลูกเรือ ทั้ง 32 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 9,381,913.23 บาท



การเจรจาไกล่เกลี่ย

การเจรจาไกล่เกลี่ยในคดีนี้ นาย ช.(จำเลย) อ้างว่าตนเองไม่ใช่นายจ้าง ประกอบกับค่าจ้างค่าจ้างที่ค้างจ่ายน้อยกว่าทุนทรัพย์ที่ลูกเรือทั้งหมดฟ้องมา จึงขอไปตรวจบัญชีที่ค้างจ่ายลูกเรือ ซึ่งก็ไม่มีผลการนำเอกสารดังกล่าวมาแสดงต่อศาล และในที่สุดก็ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้

ศาลได้กำหนดประเด็นข้อพิพาท 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 จำเลยเป็นผู้จัดหางาน เป็นนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างและทำสัญญาจ้างตัวแทนนายจ้างของโจทก์ทั้งหมดที่อยู่ต่างประเทศหรือไม่

ประเด็นที่ 2 จำเลยต้องรับชำระค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างตกค้าง ค่าส่วนแบ่งมูลค่าสัตว์น้ำจับได้ และค่าเดินทางให้แก่โจทก์ทั้งสามสิบสองตามฟ้องหรือไม่ เพียงใด

การสืบพยาน

กลุ่มแรก เป็นแรงงานที่ทำงานบนเรือทั้ง 2 ลำ รวมเป็น 7 คน คือ กัปตันเรือ นายท้าย และแรงงานที่เป็นลูกเรือที่ติดต่อขอความช่วยเหลืออีก 2 คน ในเรือ WD 1 จำนวน 4 คน ส่วนเรือ WD 2 มีกัปตันเรือ (ได้กั) นายท้ายและแรงงาน (ลูกเรือ) จำนวน 3 คน ซึ่งจะเบิกความต่อศาลถึงบุคคลใดเป็นผู้ชักชวนไปทำงานการดำเนินเรื่องเอกสาร การเดินทางไปทำงาน สภาพการทำงานบนเรือ และตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคนบนเรือ รายชื่อและจำนวนลูกเรือในเรือ การติดต่อการสั่งการ ควบคุมการทำงานและการรายงาน การทำงานให้กับ นาย ช. (จำเลย) รวมทั้งเรื่องการจ่ายค่าจ้างและค่าจ้างที่ค้างสำหรับลูกเรือทั้งหมด สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น การขอกลับประเทศ และได้รับการช่วยเหลือ

กลุ่มที่ 2 เป็นเจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.) จะเบิกความต่อศาลเกี่ยวกับ การช่วยเหลือลูกเรือกลับประเทศไทย และการประสานงานกับ Mr. Cha และ Mr. Fa ซึ่งอยู่ที่ประเทศอิหร่าน

เจ้าหน้าที่นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะเบิกความต่อศาลเกี่ยวกับ การเป็นบุคคลที่สอบปากคำ นาย ช. ในประเด็นการติดต่อลูกเรือทั้ง 32 คน ไปทำงานเรือประมงต่างประเทศ และความเกี่ยวพันระหว่าง Mr. Cha และ Mr. Bee นายจ้างชาวต่างประเทศ โดยนาย ช.ได้ทำสัญญากับนายจ้างที่ต่างประเทศ โดยจะทำหน้าที่จัดหาคนงานไปทำงานประมง ควบคุมการทำงานในเรือ หาดตลาดขายปลาที่จับได้และจ่ายค่าจ้างให้แรงงาน

เจ้าหน้าที่นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน เบิกความต่อศาลเกี่ยวกับ กรมการจัดหางานแจ้งความดำเนินคดีกับนาย ช. ที่จังหวัดทางภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคใต้ ในข้อหาการจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต

ปัจจุบันศาลแรงงานและศาลฎีกายังไม่มีแนวคำพิพากษาคัดสิน กรณีการนำแรงงานไปทำงานในเรือประมงทะเลที่ต่างประเทศ ความรับผิดชอบของผู้กระทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ โดยตัวแทนต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 824 ช่องว่างดังกล่าวทำให้กระทรวงแรงงานมีข้อจำกัดในการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการเอาผิดกับผู้เป็นตัวแทนนายจ้าง

(3) คดีอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลังจากมีการนำแรงงานไปยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้ว คณะทำงานคดีได้มีการส่งเอกสารสัญญาจ้างที่มีการระบุชื่อ นาย ช. เป็นนายจ้างให้แก่กระทรวงแรงงานอีกหลายฉบับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับ นาย ช. เคยมีการให้การต่อเจ้าหน้าที่แรงงานว่า เป็นผู้นำเข้าส่งออกสัตว์น้ำ ได้รับจ้างตามสัญญาจ้าง MOU บริษัท FA ที่ประเทศอิหร่าน และ Mr.M กับ Mr.MF ในการดำเนินการจัดการหรือบริหารจัดการด้านประมง โดยแบ่งเป็น การตลาด การเงิน และปฏิบัติการ โดยนาย ช. รับผิดชอบด้านการปฏิบัติ จัดหาลูกเรือ ควบคุมดูแลลูกเรือในการทำงาน และจ่ายค่าจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เห็นว่า กรณีลูกเรือประมงทำงานในลำน้ำโซมาเลียดังกล่าว มีลักษณะเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบริษัท FA ที่ประเทศอิหร่าน และ Mr. M กับ Mr. MF โดยนาย ช. รับผิดชอบจัดหาลูกเรือ ควบคุมดูแลลูกเรือในการทำงาน และจ่ายค่าจ้าง ซึ่งถือว่า นาย ช. เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ประกอบ กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561 ข้อ 10 ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้อง ตามกำหนดเวลา จึงได้มอบหมายให้นิติกรชำนาญการไป ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนจนกว่าคดีจะถึงที่สุด โดยได้มีการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในจังหวัดทางภาคใต้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้รับคดีไว้แล้ว โดย นาย ช. ให้การปฏิเสธ คดีอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน

(4) คดีอาญาตามกฎหมายจัดหางาน

กรมการจัดหางาน ตรวจสอบข้อมูลพบว่า นาย ช. ไม่ได้รับอนุญาตจากกรมการจัดหางาน ให้หาคนงานให้กับนายจ้างที่อยู่ต่างประเทศ จึงได้แจ้งความดำเนินคดีในฐานความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 มาตรา 30 ข้อหา จัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง และมาตรา 91 ตรี ข้อหา หลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้และโดยการหลอกลวงดังว่านั้นได้ไป

ซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากผู้ลอบลวง โดยกรมการจัดหางานแจ้งความดำเนินคดีกับนาย ช. ที่จังหวัดภาคอีสานและภาคใต้ ในข้อหาการจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต นาย ช. ให้การปฏิเสธ คดีอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน

(5) คดีอาญาตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

กรณีนี้เมื่อลูกเรือ WD 1 เดินทางกลับมาประเทศไทยในวันที่ 12 สิงหาคม 2562 และลูกเรือ WD 2 เดินทางมาในวันที่ 30 สิงหาคม 2562 เจ้าหน้าที่ทางการไทยได้มีการนำแรงงานไปที่กระทรวงแรงงานเพื่อพูดคุยและคัดแยกเบื้องต้นว่าเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือไม่ ซึ่งทีมสหวิชาชีพคัดแยกเบื้องต้นเห็นว่าไม่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ต่อมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามคดี และมอบหมายให้กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (ปคม.) ดำเนินการลงพื้นที่เพื่อสอบปากคำลูกเรือแต่ละคนอย่างละเอียดอีกครั้ง โดยผลการสอบปากคำลูกเรือทั้งหมดได้ความว่า ลูกเรือสมัครใจไปทำงานในเรือประมงที่ประเทศอิหร่านและโซมาเลียตามที่ นาย ช. ชักชวน ซึ่งบางคนก็เคยไปทำงานแล้วหลายครั้ง โดยสภาพการทำงานลูกเรือมีเวลาพักผ่อน มีอาหารกินตามปกติ เริ่มมีปัญหาเมื่อเรือไปทำประมงที่ประเทศโซมาเลีย นาย ช. ไม่จ่ายค่าจ้าง และอาหารเริ่มขาดแคลน ลูกเรือจึงหยุดทำงาน แต่ในระหว่างนั้นลูกเรือยังสามารถโทรศัพท์ขอความช่วยเหลือจากบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ได้ ประกอบกับลูกเรือบอกกับเจ้าหน้าที่ว่า หากมีการจ่ายค่าจ้างตามปกติก็จะกลับไปทำงานในเรือลำเดิม จึงไม่ถือว่าอยู่ในสภาพที่ไม่อาจขัดขืนได้ ไม่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน จึงยุติการดำเนินคดีความผิดฐานค้ามนุษย์

2.3 กรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือลูกเรือ WD ชุด 4 คน

ในช่วงเดือนสิงหาคม 2562 ขณะที่ลูกเรือ WD 1 และ WD 2 จำนวน 32 คน กำลังเดินทางกลับประเทศไทยผ่านการช่วยเหลือจากกระทรวงการต่างประเทศและศูนย์อภิบาลคนเดินทางทะเล ลูกเรือคนไทย 2 คน ก็ได้รับการชักชวนจาก Mr. Ju ชาวต่างชาติซึ่งอาศัยอยู่ในประเทศไทย ให้ไปทำงานบนเรือ WD 1 ซึ่งขณะนั้นมี Mr. Fa ชาวโซมาเลียเป็นเจ้าของเรือ ลูกเรือทั้ง 2 คน เดินทางไปถึงประเทศโซมาเลียในวันที่ 29 สิงหาคม 2562 หลังจากนั้นไม่นานก็มีลูกเรือชาวไทยอีก 2 คน ได้รับการชักชวนและเดินทางไปทำงานบนเรือประมงลำเดียวกัน ซึ่งแรงงานทั้งสองเดินทางไปถึงโซมาเลียในช่วงเดือนมกราคม 2563

ในช่วงต้นปี 2563 เรือประมง WD 1 ทำการประมงอยู่ในน่านน้ำประเทศโซมาเลียและโอมาน แต่ด้วยปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้มีน้อย ลูกเรือรายงานว่าเรือมีสภาพทรุดโทรมลงเรื่อยๆ ขาดการ

บำรุงรักษา ขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็น และอวนจับปลาชำรุดเสียหาย เมื่อเสียบียงอาหารเริ่มขาดแคลน และลูกเรือไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกัน ลูกเรือจึงร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรภาคเอกชนแห่งหนึ่ง จนกระทั่งนำไปสู่ปฏิบัติการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่สามารถพาลูกเรือกลับมาถึงประเทศไทยเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563

กรณีของลูกเรือ 4 คนนี้มีความคล้ายคลึงกับกรณีของลูกเรือ 32 คนที่กล่าวถึงไว้ก่อนหน้านี้ คือ ลูกเรือทั้ง 4 คนได้รับการติดต่อ ชักชวน และพาไปทำงานบนเรือประมงลำเดียวกัน คือ WD 1 อย่างไรก็ตาม การดำเนินการด้านการจัดหาและนำพาลูกเรือไปทำงาน มิได้ดำเนินการโดย นาย ช. ซึ่งขณะนั้น กำลังมีกรณีพิพาทเกี่ยวกับการค้างจ่ายค่าจ้างกับลูกเรือ 32 คน ลูกเรือทั้ง 4 คน ได้รับการชักชวนและจัดการเรื่องการเดินทางโดย Mr. Ju ซึ่งเป็นตัวแทนเจ้าของเรือที่อยู่ในประเทศไทย

ประเด็นสำคัญของกรณีนี้ที่มีความแตกต่างจากกรณีชุดลูกเรือ 32 คน ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ กล่าวคือ ในกรณีลูกเรือชุด 4 คนนี้ เมื่อลูกเรือได้รับความช่วยเหลือในการเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว กระทรวงแรงงานรับเรื่องร้องเรียนของลูกเรือ และเรียกร้องค่าจ้างค้างจ่ายของลูกเรือทั้ง 4 คน จาก Mr. Ju ซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้างในประเทศไทย ให้ชำระค่าจ้างค้างจ่ายทั้งหมดให้แก่ลูกเรือ การดำเนินการของกระทรวงแรงงาน ในการเรียกร้องความรับผิดชอบจากผู้กระทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยในกรณี ถือได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องจากการฟ้องร้องคดีแรงงานของกรณีลูกเรือชุด 32 คน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้กระทำการแทนนายจ้าง ในต่างประเทศย่อมจะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างเมื่อมีการผิดสัญญาเกิดขึ้น

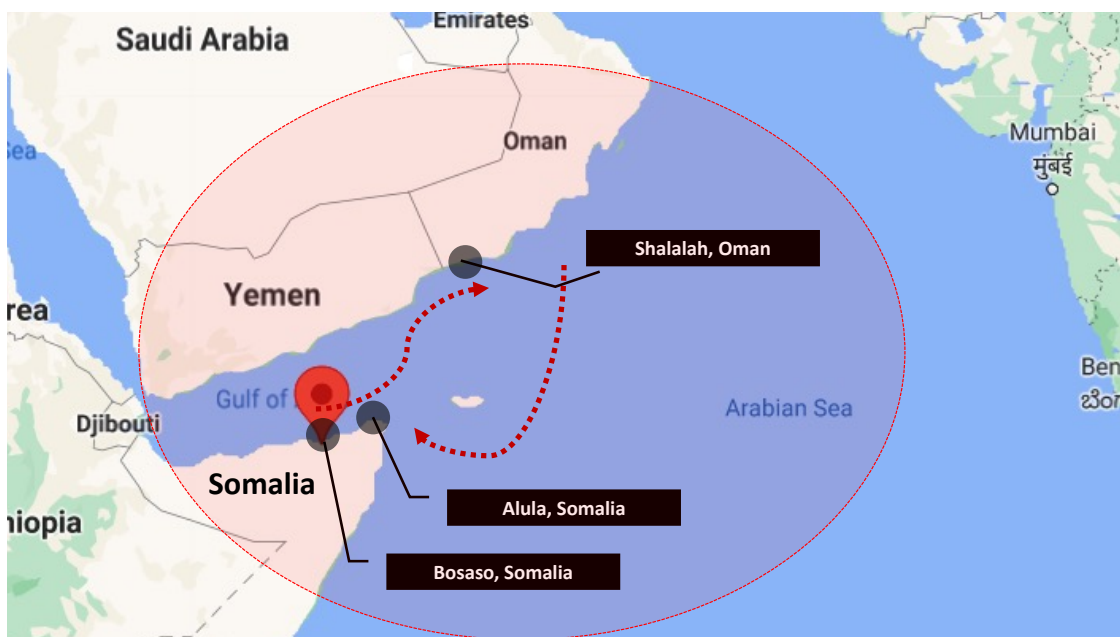
2.2.1 ข้อเท็จจริงจากลูกเรือ ชุดลูกเรือ 4 คน

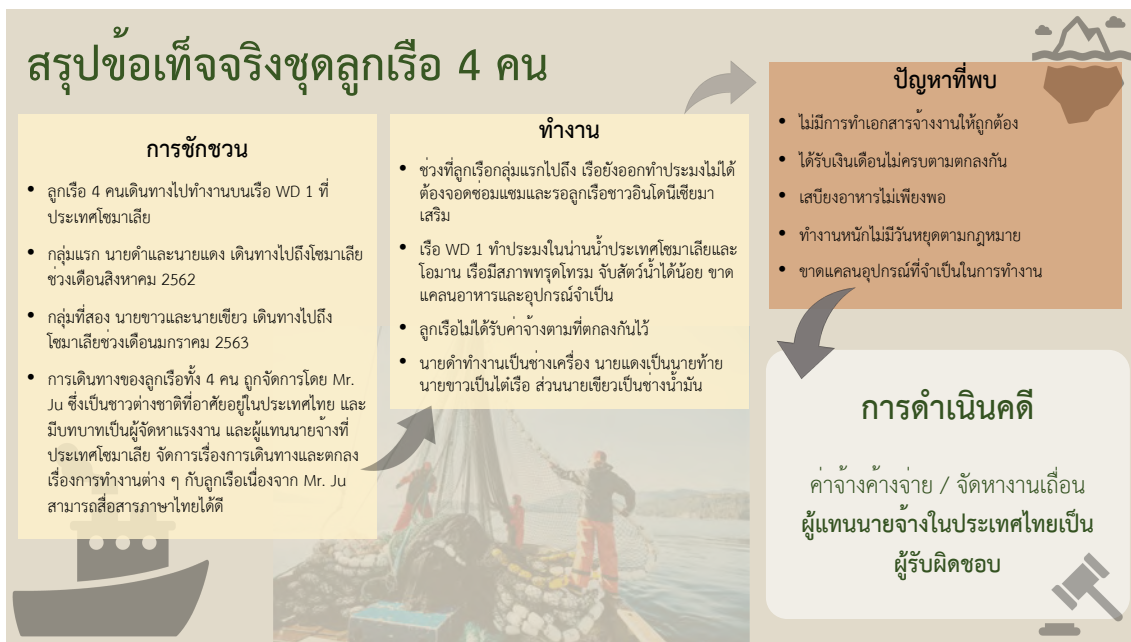
ลูกเรือ 4 คนเดินทางไปทำงานบนเรือ WD 1 ที่ประเทศโซมาเลียในช่วงเวลาต่างกัน กลุ่มแรกประกอบด้วย นายดำและนายแดง (นายสมมุติ) เดินทางไปถึงเรือ WD 1 ในประเทศโซมาเลียวันที่ 29 สิงหาคม 2562 ส่วนกลุ่มที่สองประกอบด้วยนายขาวและนายเขียว(นายสมมุติ) เดินทางไปถึงเรือ WD 1 ในประเทศโซมาเลียวันที่ 22 มกราคม 2563 การเดินทางของลูกเรือทั้ง 4 คน ถูกจัดการโดย Mr. Ju ซึ่งเป็นชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย และมีบทบาทเป็นผู้จัดหาแรงงาน และผู้แทนนายจ้างจัดการเรื่องการเดินทางและตกลงเรื่องการทำงานต่างๆ กับลูกเรือเนื่องจาก Mr. Ju สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ดี

ลูกเรือทั้ง 4 คน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน ได้แก่ ใต้เรือ นายท้าย ช่างเครื่อง และช่างน้ำมัน โดยมีอัตราค่าจ้างที่ตกลงกันตั้งแต่ 20,000 – 65,000 บาท การทำงานช่วงแรกเมื่อนายดำและนายแดงเดินทางไปถึงเรือ WD 1 เรือยังไม่สามารถออกทำการประมงได้ เนื่องจากมีแรงงานไม่เพียงพอ เรือจอดซ่อมแซมและรอแรงงานมาเพิ่มอยู่ประมาณ 2 เดือน จนช่วงเดือนพฤศจิกายน 2562 จึงมีลูกเรือจากอินโดนีเซียมาเป็นแรงงานบนเรือเพิ่มอีก 23 คน แรงงานชาวอินโดนีเซียที่เข้ามาเพิ่มเติมนี้

มีทั้ง ใต้เรือ ผู้ช่วยใต้ นายท้าย และคนอวน เมื่อแรงงานครบเรือจึงเริ่มออกทำการประมง นายดำและ นายแดงให้ข้อมูลว่า แม้ว่าจะมีลูกเรืออินโดนีเซียมาทำงาน แต่เรือ WD 1 เคยเป็นเรือประมงไทยมาก่อน ลูกเรือชาวอินโดนีเซียจึงไม่มีความชำนาญ หลายครั้งนายแดงต้องคอยช่วยสอนลูกเรือชาวอินโดนีเซีย ทำงาน หลังจากทำการประมงได้ประมาณ 1 เดือน เรือ WD 1 ก็เดินทางไปเข้าท่าที่เมืองซาลาล่า (Shalalah) ประเทศโอมาน เพื่อถ่ายสัตว์น้ำขึ้นฝั่งและเติมน้ำมัน ซึ่งขณะที่เรือเทียบท่าอยู่นั้น มีลูกเรือ ชาวอินโดนีเซียจำนวนหนึ่งตัดสินใจออกจากงานและเดินทางกลับประเทศไป ลูกเรือชาวไทยทั้ง 4 คน ยังคงทำงานอยู่บนเรือต่อไป ซึ่งจากนั้นเรือออกจากประเทศโอมานและกลับไปจับปลาบริเวณอูลูล่า (Alula) ในประเทศโซมาเลีย จนกระทั่งนายขาวและนายเขียวเดินทางมาถึงและขึ้นเรือในช่วงเดือน มกราคม 2563

เส้นทางการทำประมงจากคำให้การของลูกเรือ





ข้อเท็จจริงจากลูกเรือทั้งสี่คนชี้ให้เห็นว่า เรือประมง WD 1 ทำการประมงอยู่น่านน้ำประเทศโซมาเลียและโอมาน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2563 ระหว่างที่ทำการประมงลูกเรือได้รับค่าจ้างไม่ครบถ้วน เรือมีสภาพทรุดโทรมไม่ได้รับการซ่อมแซม เเสบียงอาหารไม่เพียงพอกับความต้องการ อวนจับปลาเสียหายไปเรื่อยๆ จนกระทั่งในเดือนพฤษภาคม 2563 อวนจับปลาก็พังเสียหายหมดจนไม่สามารถจับปลาได้อีก เมื่อไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกันและสภาพเรือทรุดโทรมลงเรื่อยๆ ลูกเรือ จึงได้ติดต่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรภาคเอกชนในประเทศ

ไทย ซึ่งทำให้ลูกเรือได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่องค์การสหประชาชาติและสถานทูตไทยประจำกรุงไนโรบีประเทศเคนยาเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 และเดินทางกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563

2.2.2 การดำเนินการตามกฎหมาย

(1) การดำเนินการทางแพ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

หลังจากที่ลูกเรือประมงทั้ง 4 เดินทางกลับมาถึงประเทศไทย ด้วยการสนับสนุนจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และมูลนิธิความยุติธรรมเชิงสิ่งแวดล้อม (EJF) ลูกเรือทั้ง 4 คน จึงร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างค่าแรงที่นายจ้างค้างจ่าย พนักงานตรวจแรงงานจึงดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแรงงานและสรุปว่าลูกเรือทั้ง 4 คนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค้างจ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น 532,000 บาท โดยแบ่งเป็นค่าจ้างค้างจ่ายรายบุคคล ดังนี้

- นายดำ มีสิทธิได้รับค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 90,000 บาท
- นายแดง มีสิทธิได้รับค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 146,000 บาท
- นายขาว มีสิทธิได้รับค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 218,000 บาท
- นายเขียว มีสิทธิได้รับค่าจ้างค้างจ่ายจำนวน 77,500 บาท

นอกจากค่าจ้างค้างจ่ายแล้ว แรงงานทั้ง 4 คน ยังต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 14,846 ดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นเงินไทยเท่ากับ 475,072 บาท²⁸ หรือประมาณ 118,768 บาทต่อคน ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่กระทรวงการต่างประเทศเรียกเก็บจากแรงงานโดยให้ลูกเรือลงนามรับสภาพหนี้ไว้ตั้งแต่เดินทางมาถึงประเทศไทย

การเจรจาไกล่เกลี่ย

พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่าง Mr. Ju ในฐานะตัวแทนนายจ้าง Mr. Fa ซึ่งเป็นตัวการที่อยู่ในต่างประเทศให้นำเงินค่าจ้างค้างจ่ายให้แรงงานทั้ง 4 คน อย่างไรก็ตาม การเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างสองฝ่ายเกิดขึ้นหลายครั้ง เนื่องจาก Mr. Ju ต่อร้องเพื่อขอลดจำนวนค่าจ้างที่ติดค้างกับลูกเรือทั้ง 4 คน

การประชุมเจรจาไกล่เกลี่ยครั้งแรกเกิดขึ้นในวันที่ 29 กรกฎาคม 2563 ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน Mr. Ju ขอลดจำนวนค่าจ้างค้างจ่ายที่จะชำระให้ลูกเรือทั้ง 4 คน เหลือ 284,000

²⁸ อัตราแลกเปลี่ยน 32 บาท ต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐ

บาท โดยไม่จ่ายดอกเบี้ย และปฏิเสธที่จะจ่ายค่าเดินทางกลับประเทศไทยให้กับลูกเรือ โดยอ้างเหตุผลเรื่องปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้น้อยและสภาวะขาดทุนในการทำการประมง โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เรื่องยุติลงลูกเรือทั้ง 4 คน จึงต้องยอมรับจำนวนเงินที่ Mr. Ju เสนอ อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงกำหนดชำระเงินในวันที่ 10 สิงหาคม 2563 Mr. Ju มิได้นำเงินทั้งหมดมาชำระให้แก่ลูกเรือทั้งหมด แต่นำเงินมาเพียง 100,000 บาท กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงเจรจากับ Mr. Ju ใหม่ โดยให้ Mr. Ju ชำระเงินค่าจ้างค้างจ่ายทั้งหมดแก่แรงงานจำนวน 532,000 บาท โดยไม่คิดอัตราดอกเบี้ย และลูกเรือยังคงต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง

เมื่อถึงกำหนดชำระครั้งถัดมาในวันที่ 9 กันยายน 2563 Mr. Ju นำเงินมากชำระให้แก่แรงงานจำนวน 250,000 บาท รวมกับการชำระครั้งแรก 100,000 บาท เป็น 350,000 บาท ซึ่งยังไม่ครบจำนวนทั้งหมดที่ติดค้างกับลูกเรือ ขาดอีก 182,000 บาท ในภายต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงต้องติดตาม Mr. Ju ให้นำเงินจำนวนที่เหลือมาจ่ายคืนให้แก่ลูกเรือให้ครบถ้วน ในท้ายที่สุดแรงงานทั้ง 4 คน จึงได้รับเงินค่าจ้างค้างจ่ายคืนทั้งสิ้น 532,000 บาท โดยแบ่งเป็นรายบุคคลตามที่ระบุไว้ข้างต้น

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย

สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมิได้เรียกร้องเงินส่วนนี้จาก Mr. Ju และนายจ้าง ลูกเรือทั้ง 4 คนมีภาระหนี้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยประมาณ 118,768 บาทต่อคน ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่กระทรวงการต่างประเทศเรียกเก็บจากลูกเรือ โดยให้ลูกเรือลงนามรับสภาพหนี้ไว้ตั้งแต่เดินทางมาถึงประเทศไทย จะเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศสูงกว่าค่าจ้างค้างจ่ายของลูกเรือบางราย ค่าใช้จ่ายทั้งหมดถูกผลักภาระไปให้ลูกเรือต้องเป็นผู้รับผิดชอบ แม้ว่าเหตุที่ทำให้แรงงานต้องร้องขอความช่วยเหลือให้รัฐบาลนำพากลับประเทศไทยจะเกิดจากการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง โดยการละเมิดสัญญาจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามกำหนด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้ดำเนินการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจำนวนดังกล่าวจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง หรือเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายคืนให้กับลูกเรือรวมกับค่าจ้างค้างจ่าย หากแต่ปล่อยให้ภาระของแรงงานที่ต้องดำเนินการขอผ่อนผันกับกระทรวงการต่างประเทศเอง

(2) คดีอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในวันที่ 18 กันยายน 2563 ให้ดำเนินคดีกับ Mr. Ju ในข้อหาไม่จ่ายค่าจ้างและค่าจ้างในวันหยุดให้กับแรงงานตาม

กำหนดเวลา อันเป็นการฝ่าฝืน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการเปรียบเทียบปรับ Mr. Ju เป็นเงิน 12,500 บาท

(3) คดีอาญาตามกฎหมายจัดหางาน

กองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ดำเนินคดี Mr. Ju ฐานฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ในข้อหาเป็นตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศ รับสมัครคนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางาน Mr. Ju ถูกออกหมายจับศาลอาญา เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2563 และถูกจับกุมในวันที่ 18 ตุลาคม 2563 ที่สำนักงานคนเข้าเมืองจังหวัดมหาสารคาม

(4) คดีอาญาตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์

หลังจากลูกเรือทั้ง 4 คนเดินทางกลับมาถึงประเทศไทยในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 ลูกเรือต้อง กักตัว 14 และตรวจคัดกรองเชื้อโคโรนาไวรัส เนื่องจากลูกเรือเดินทางกลับมาในช่วงที่มีการระบาดของไวรัสโคโรนา เมื่อลูกเรือได้รับการกักตัวครบกำหนด ในวันที่ 16 กรกฎาคม 2563 เจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพจึงดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเพื่อประเมินคัดแยกการเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ เจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพลงความเห็นว่าลูกเรือทั้ง 4 คน มิได้เข้าข่ายผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ เนื่องจากข้อเท็จจริงไม่ได้ปรากฏว่าลูกเรืออยู่ในสภาพที่มีอาจขัดขืนได้ แม้ว่าลูกเรือจะไม่สามารถเดินทางกลับมาได้เองแต่มีบางช่วงที่ลูกเรือหยุดงาน และไม่ได้อยู่ในสภาพที่ถูกบังคับขู่ขู่ให้ทำงาน ประกอบกับลูกเรือสามารถใช้โทรศัพท์ติดต่อขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ ได้ เจ้าหน้าที่ทีมสหวิชาชีพจึงลงความเห็นว่าลูกเรือกลุ่มนี้ไม่เข้าข่ายการเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์

2.4 สรุปบทเรียนกรณีศึกษาการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ลูกเรือ WD

กรณีศึกษาทั้งสองกรณีมีความคล้ายคลึงกัน คือ ลูกเรือประมงได้รับการติดต่อ ชักชวน และพาไปทำงานบนเรือประมงลำเดียวกัน คือ WD 1 และ WD 2 ซึ่งมีเจ้าของเรือเป็นบุคคลคนเดียวกันในประเทศโซมาเลีย แม้ว่าการดำเนินการด้านการจัดหาและนำพาลูกเรือไปทำงานจะมีได้ดำเนินการโดยบุคคลคนเดียวกัน แต่ลูกเรือทั้งสองกรณีถูกทอดทิ้งลอยแพ ไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญา และไม่สามารถเดินทางกลับประเทศไทยได้ด้วยตนเอง

อีกประเด็นสำคัญของกรณีนี้ที่มีความแตกต่างระหว่างสองกรณีคือ การดำเนินการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ลูกเรือทั้งสองกลุ่ม ในกรณีลูกเรือชุด 32 คน คณะทำงานประกอบด้วย สำนักงาน

กฎหมายเอส อาร์ (Sr Law) มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชน (HRDF) และศูนย์อภิบาลผู้ทางเดินทะเล (STM) เป็นผู้ดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานและฟ้องร้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องให้ตัวแทนนายจ้างชำระคือสิทธิประโยชน์จากการทำงานที่ลูกจ้างพึงได้รับ ขณะที่กรณีลูกเรือชุด 4 คน ซึ่งเกิดขึ้นในภายหลัง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ สอบข้อเท็จจริงและเป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างผู้แทนนายจ้างกับแรงงานทั้ง 4 คน ความแตกต่างระหว่างกรณีศึกษาทั้ง 2 กรณีสามารถแจกแจงได้ตามตารางด้านล่าง

	กรณีลูกเรือ WD 1 และ WD 2 ชุด 32 คน	กรณีลูกเรือ WD 1 ชุด 4 คน
ช่วงเวลาเกิดเหตุ	- มีนาคม 2561 - สิงหาคม 2562 - ลูกเรือได้รับความช่วยเหลือกลับมาประเทศไทยในเดือนสิงหาคม 2562	- สิงหาคม 2562 - มิถุนายน 2563 - ลูกเรือได้รับความช่วยเหลือกลับมาถึงประเทศไทยวันที่ 1 กรกฎาคม 2563
ตำแหน่งงานและค่าจ้างของลูกเรือ	- มีทั้งหัวหน้างานและคนอวน ใต้กึ่งนายท้าย ช่างน้ำมัน และ คนอวน - อัตราค่าจ้าง 14,000-50,000 บาท	- ใต้เรือ นายท้าย ช่างเครื่อง และช่างน้ำมัน อัตราค่าจ้าง 20,000 – 65,000 บาท
ปัญหาข้อพิพาท	- ได้รับค่าจ้างไม่ครบตามที่ตกลงกัน - ลูกเรือถูกทอดทิ้ง เสบียงอาหารขาดแคลน - นาย ช.ปฏิเสธส่งลูกเรือกลับประเทศไทย	- ได้รับค่าจ้างไม่ครบตามที่ตกลงกัน - ลูกเรือถูกทอดทิ้ง เสบียงอาหารขาดแคลน - ขึ้นฝั่งแล้วเดินทางกลับมาด้วยตนเองไม่ได้
ผู้กระทำการแทนนายจ้าง	- นาย ช. สัญชาติไทย ประกอบธุรกิจนำเข้าส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ	- Mr. Ju สัญชาติเคนยา
การคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	- ดำเนินการคัดแยกผู้เสียหาย 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ดำเนินการรวดเร็วทันทีที่ลูกเรือเดินทางถึงประเทศไทย ลูกเรือไม่มีช่วงเวลาฟื้นฟู และส่งลูกเรือกลับภูมิลำเนาทันทีเมื่อคัดแยกเสร็จและพบว่าไม่เข้าข่ายผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	- ดำเนินการคัดแยกผู้เสียหายครั้งเดียว - ลูกเรือมีเวลาฟื้นฟูช่วงเวลา 14 วันหลังจากเดินทางมาถึงประเทศไทย เนื่องจากต้องกักตัวคัดกรองเชื้อโควิด 19

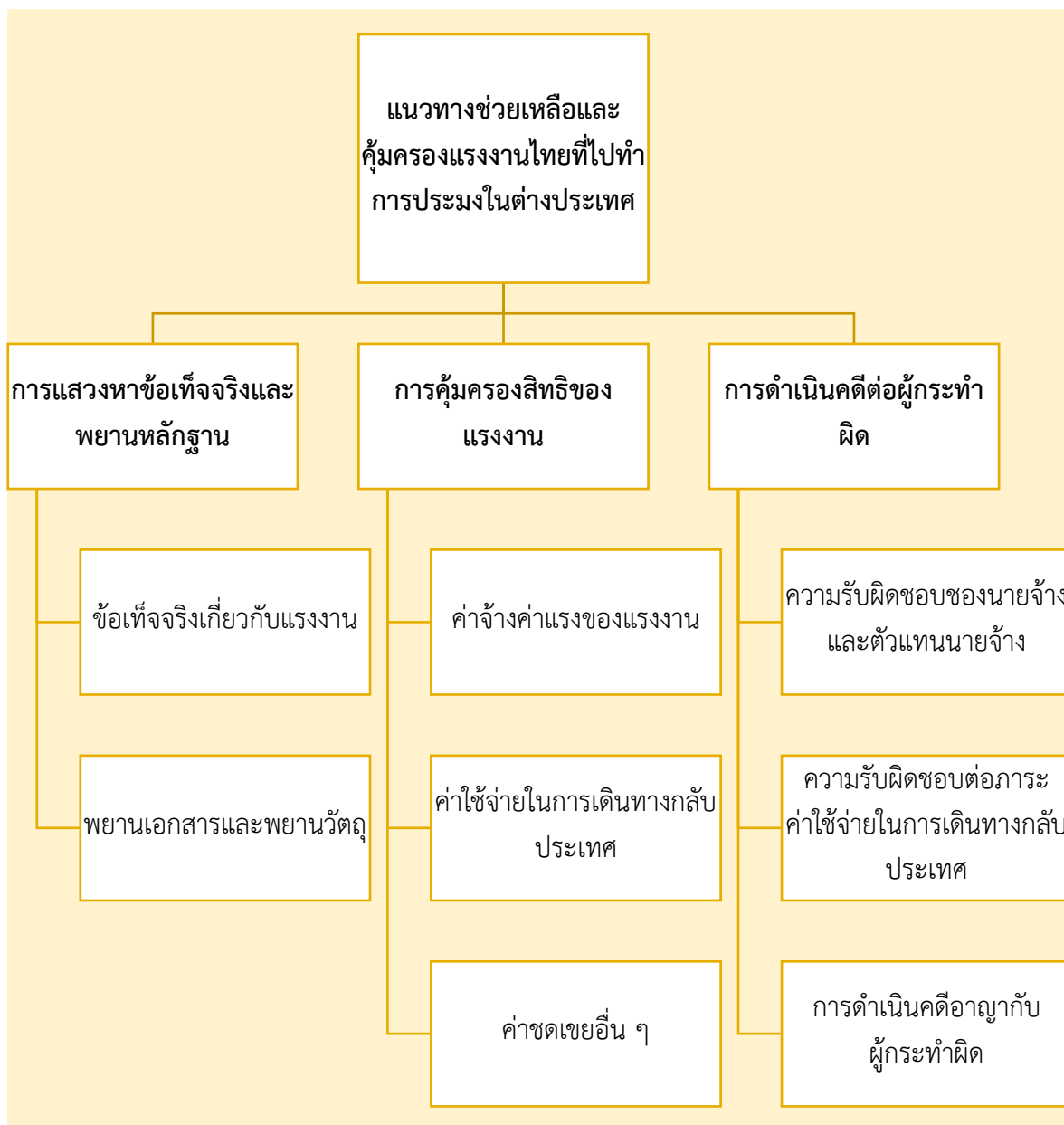
	กรณีลูกเรือ WD 1 และ WD 2 ชุด 32 คน	กรณีลูกเรือ WD 1 ชุด 4 คน
	<ul style="list-style-type: none"> - ครั้งที่ 2 ดำเนินการโดยพนักงานสอบสวนจากกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ภูมิลำเนาของลูกเรือ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ประเมินว่าการสอบข้อเท็จจริงคัดแยกผู้เสียหายครั้งแรกอาจไม่ครบถ้วน - เจ้าหน้าที่ประเมินว่า ลูกเรือกลุ่มนี้ไม่เข้าข่ายผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และบังคับใช้แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ประเมินว่า ลูกเรือกลุ่มนี้ไม่เข้าข่ายผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และบังคับใช้แรงงาน
การดำเนินคดีทางแพ่ง	<ul style="list-style-type: none"> - คณะทำงานองค์การภาคเอกชน STM Sr Law และ HRDF ดำเนินการเป็นตัวแทนแรงงานร้องเรียนต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากตัวแทนนายจ้าง เป็นเงินทั้งสิ้น 9,381,913.23 บาท โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้างค้างจ่าย - ค่าทำงานในวันหยุด - ค่าจ้างระหว่างตกค้าง - ค่าส่วนแบ่งจากมูลค่าจับสัตว์น้ำ - และค่าเดินทางกลับประเทศไทย 	<ul style="list-style-type: none"> - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและเป็นตัวกลางเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างแรงงานและตัวแทนนายจ้าง เรียกร้องสิทธิประโยชน์ ให้แรงงานเป็นเงินทั้งสิ้น 532,000 บาท โดยคำนวณจากค่าจ้างรายเดือนที่นายจ้างค้างจ่ายให้แก่แรงงานทั้ง 4 คน
ภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนภาระหนี้ที่แรงงานถูกเรียกเก็บจากกระทรวงการต่างประเทศถูกรวมไว้ในยอดเงินที่ฟ้องคดีเรียกร้องจากตัวแทนนายจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ได้มีการเรียกร้องให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ กระทรวงการต่างประเทศเรียกเก็บจากแรงงานคนละ 118,768 บาท
การดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ให้ดำเนินคดีกับ นาย ช. ฐานฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 	<ul style="list-style-type: none"> - กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ดำเนินคดีกับ Mr. Ju ฐานฝ่าฝืน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อหา ไม่

	กรณีลูกเรือ WD 1 และ WD 2 ชุด 32 คน	กรณีลูกเรือ WD 1 ชุด 4 คน
	2541 ข้อหา ไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้อง ตามกำหนดเวลา คดีอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน	จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องตามกำหนดเวลา Mr. Ju ถูกเปรียบเทียบปรับเป็นเงิน 12,500 บาท
การดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายจัดหางาน	<ul style="list-style-type: none"> - กรมการจัดหางาน แจ้งความดำเนินคดี นาย ช. ในฐานะความผิดตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 มาตรา 30 ข้อหา จัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง และมาตรา 91 ตรี ข้อหา หลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถหางาน หรือสามารถส่งไปฝึกงานในต่างประเทศได้และโดยการหลอกลวงตั้งว่านั้นได้ไปซึ่งเงินหรือทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากผู้หลอกลวง - กรมการจัดหางานแจ้งความดำเนินคดีกับ นาย ช. ในพื้นที่หลายจังหวัดในภาคอีสานและภาคใต้ ในข้อหาการจัดหางานโดยไม่ได้รับอนุญาต นาย ช. ให้การปฏิเสธ คดีอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน 	<ul style="list-style-type: none"> - กองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ดำเนินคดี Mr. Ju ในฐานะฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 50 ในข้อหาเป็นตัวแทนนายจ้างในต่างประเทศ รับสมัครคนงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ผ่านบริษัทจัดหางานหรือกรมการจัดหางาน Mr. Ju ถูกออกหมายจับศาลอาญา เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2563 และถูกจับกุมในวันที่ 18 ตุลาคม 2563 ที่สำนักงานคนเข้าเมืองจังหวัดมหาสารคาม

แนวทางการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน
เพื่อช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานประมงในต่างประเทศ

พยานหลักฐาน	รายละเอียด
<p>การหาข้อเท็จจริงจากแรงงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ก่อนเดินทาง เช่น การติดต่อชักชวนไปทำงาน ข้อตกลงในการชักชวน อัตราค่าจ้าง การจัดทำเอกสาร การจัดทำหนังสือคนประจำเรือ การทำสัญญาจ้างงาน เงื่อนไขในสัญญาจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้าง การขออนุญาตไปทำงานต่างประเทศ ตัวแทนนายจ้าง ผู้จัดการหางาน การเดินทางไปทำงาน ○ ระหว่างทำงาน เช่น สภาพการทำงาน วันเวลาในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการพัก วันหยุด การควบคุมบัญชีการ ค่าจ้างและปริมาณสัตว์น้ำ การหยุดงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงาน การเปลี่ยนแปลงประเทศขณะทำงาน การเปลี่ยนแปลงเรือ นายจ้าง หรือเจ้าของเรือ ระหว่างทำงานในต่างประเทศ การจัดหาเสบียงบนเรือ และสภาพความเสี่ยงในการทำงาน สภาพบังคับบนเรือ การทำร้ายร่างกาย การข่มขู่ หรือการนำหน้มาผูกมัดให้ทำงาน ○ การเดินทางกลับภูมิลำเนา เช่น การร้องเรียนที่ต่างประเทศ การเดินทางกลับประเทศ ภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ
<p>พยานเอกสาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ เอกสารเกี่ยวกับแรงงาน เช่น สัญญาจ้างงาน เอกสารประจำตัว ใบอนุญาตทำงาน เอกสารที่ใช้ประกอบการขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หนังสือคนประจำเรือ (Seaman book) และเอกสารที่ใช้ประกอบหนังสือคนประจำเรือ เช่น สัญญาจ้าง ข้อมูลเรือ ข้อมูลนายจ้าง ทะเบียนเรือ ○ เอกสารเกี่ยวกับเรือ เช่น ทะเบียนลูกเรือ ใบทะเบียนเรือ ประกาศนียบัตรควบคุมเรือ บัญชีคนประจำพาหนะ ○ เอกสารเกี่ยวกับการทำงานและการจ่ายเงินค่าจ้าง เช่น หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง หลักฐานการโอนเงิน บันทึกสถิติปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้
<p>พยานวัตถุ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ พยานวัตถุ เช่น ภาพถ่ายการทำงาน ภาพถ่ายสภาพการทำงาน ข้อมูลการสนทนาสั่งการทำงาน การติดต่อขอความช่วยเหลือ

แนวทางช่วยเหลือและคุ้มครอง
แรงงานไทยที่ไปทำงานประมงในต่างประเทศ



2.5 ข้อท้าทายในการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแรงงานประมงจากกรณีศึกษา

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงเพื่อให้แรงงานภาคประมงซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้รับการคุ้มครองในด้านต่าง ๆ มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ลูกเรือไม่ว่าจะทำงานประมงในน่านน้ำหรือนอกน่านน้ำถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอยู่ ซึ่งในกรณีโซมาเลีย คณะทำงานได้ค้นพบปัญหาและข้อท้าทายในกระบวนการช่วยเหลือทางกฎหมายอยู่หลายประการ ได้แก่

1) การตีความขอกฎหมายตัวแทนนายจ้าง

กรณีการนำแรงงานไปทำงานในเรือประมงทะเลที่ต่างประเทศ โดยสัญญาจ้างมีบุคคลต่างชาติดลงชื่อเป็นนายจ้าง เรือเป็นของต่างชาติ สถานที่ทำประมงอยู่ต่างประเทศ เมื่อนายจ้างที่ต่างประเทศผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้าง แรงงานที่ไปทำงานในเรือประมงดังกล่าว จะมีสิทธิจะเรียกร้องตัวแทนที่กระทำการแทนแทนนายจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลที่ติดต่อและจัดส่งไปแรงงานทำงานต่างประเทศได้หรือไม่ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่านายจ้างให้รวมถึงตัวแทนนายจ้างด้วย แต่ไม่มีบทบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว จึงเป็นช่องว่างกฎหมาย ดังนั้น การฟ้องตัวแทนนายจ้างในคดีนี้ให้รับผิดชอบในฐานะผู้กระทำการแทนนายจ้าง ซึ่งนายจ้างที่เป็นตัวการอยู่ต่างประเทศและมีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ โดยตัวแทนต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 824 ปิดช่องว่างของกฎหมายดังกล่าว ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินการเอาผิดกับผู้เป็นตัวแทนนายจ้าง ที่กระทำการเป็นนายหน้าหรือตัวแทนในการจัดหาคนและจัดส่งไปทำงานในเรือประมงที่ต่างประเทศ อันมีลักษณะการกระทำการแทนนายจ้างที่อยู่ในต่างประเทศ ตั้งแต่การจัดหาแรงงาน ควบคุมสั่งการการทำงาน จ่ายค่าตอบแทน และเป็นผู้รับผลประโยชน์หลักจากการทำงานของลูกจ้าง บุคคลดังกล่าวจึงควรถูกพิจารณาว่าเป็นตัวแทนผู้กระทำการแทนนายจ้างในต่างประเทศ กรณีนี้เป็นคดีแรกในประเทศไทยที่มีการนำแรงงานประมงยื่นฟ้องตัวแทนนายจ้างเพื่อให้จ่ายค่าจ้างแก่แรงงาน

2) สัญญาจ้างมีความขัดแย้งกัน

สัญญาจ้างที่แรงงานยื่นต่อกรมการจัดหางานแต่ละจังหวัดมีชื่อนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ ส่วนสัญญาจ้างที่ยื่นไว้ต่อกรมเจ้าท่า ระบุชื่อคนไทยเป็นนายจ้าง แต่เอกสารที่ยื่นต่อสองหน่วยงานระบุเวลา ที่ลูกจ้างไปทำงานประมงช่วงเดียวกันแต่ชื่อนายจ้างกลับไม่ตรงกัน โดยสัญญาจ้างของลูกเรือทั้ง 32 คน มีทั้งชื่อ นาย ช. เป็นนายจ้าง Mr.Cha เป็นนายจ้าง และ Mr. Bee เป็นนายจ้าง

ทำให้ นาย ช. อ้างว่าตนเองไม่ใช่ นายจ้าง ที่แท้จริง นำมาสู่ความท้าทายในการโต้แย้งกันว่า จะยึดถือตามสัญญาจ้างฉบับใด และใครเป็นนายจ้าง

3) ส่วนแบ่งมูลค่าสัตว์น้ำ

สัญญาจ้างมีการระบุส่วนแบ่งมูลค่าสัตว์น้ำลูกเรือ 1 ส่วน นายท้าย 2 ส่วน ผู้ควบคุมเรือ (ได้กั้ง) 10 ส่วน แต่หลักฐานบันทึกสัตว์น้ำเป็นเอกสารที่เจ้าของเรือหรือนายจ้างเป็นผู้เก็บหลักฐานดังกล่าวไว้ ประกอบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณส่วนแบ่งมูลค่าสัตว์น้ำ

4) การสัมภาษณ์ข้อเท็จจริงโดยเจ้าหน้าที่

ในชั้นสัมภาษณ์ข้อเท็จจริงของลูกเรือโดยเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ควรพิจารณาข้อเท็จจริงที่มีความสำคัญหลายประเด็น ได้แก่ สภาพความเสี่ยงจากการทำงานบนเรือประมงที่มีสภาพทรุดโทรมและอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน ซึ่งทำให้แรงงานต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่อันตราย สภาพของการถูกเหนี่ยวรั้งให้ทำงานต่อไปเรื่อยๆ โดยใช้ค่าจ้างค้างจ่ายและภาระหนี้สินเป็นตัวผูกมัด สภาพที่หลีกเลี่ยงได้ยากจากการทำงานบนเรือประมงในต่างประเทศ ลักษณะของการเอาเปรียบแรงงานโดยอาศัยความเปราะบางด้านสถานะทางกฎหมาย รวมถึงผลประโยชน์ของแรงงานประมงที่ควรคำนึงถึงซึ่งมิได้มีเฉพาะค่าจ้างประจำ แต่รวมถึงค่าทำงานในวันหยุด และส่วนแบ่งรายได้จากการขายสัตว์น้ำที่มีการตกลงกันตามสัญญาจ้าง

5) กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน

แม้ว่ากฎหมายจะมีได้กำหนดให้มีการใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน แต่เมื่อมีการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง กับแรงงานในชั้นพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นการตกลงกันเพื่อให้มีการยุติข้อพิพาททางแพ่งตามความพอใจของทั้งสองฝ่าย โดยมีพนักงานตรวจแรงงานเป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่ควรมุ่งเน้นที่จะยุติข้อพิพาทอย่างรวดเร็ว อันเป็นการสร้างแรงกดดันให้แรงงานจำต้องยอมรับสิทธิประโยชน์ของตนในจำนวนต่ำกว่าที่ลูกจ้างมีสิทธิพึงได้รับได้ แต่การเจรจาไกล่เกลี่ยควรหลักสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างและเจตนารมณ์กฎหมายที่มุ่งให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายเป็นที่ตั้ง

6) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศ

ภาวะความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญ จากกรณีศึกษาทั้งสองกรณี จะเห็นได้ว่ายังไม่มี การบังคับใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ในการบังคับให้นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานเมื่อมีการละเมิดสัญญาจ้างงานเกิดขึ้นในต่างประเทศ ทำให้การรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายตกอยู่กับแรงงานทั้งสิ้น ยิ่งไปกว่านั้น การที่ต้องให้แรงงานขอผ่อนผันเว้นการชำระหนี้จากค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศที่เกิดขึ้น ยิ่งทำให้รัฐต้องเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายอันเกิดจากความผิดของนายจ้าง แทนที่จะมีการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวไม่ว่าจะต่อแรงงานหรือต่อภาครัฐก็ตาม

บทที่ 3

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อช่วยเหลือ แรงงานประมงที่ออกไปทำงานต่างประเทศ

3.1 ข้อเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในการจัดทำ แนวทางช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานประมงในต่างประเทศ

3.1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาออกระเบียบและแนวปฏิบัติว่าด้วย
ความรับผิดชอบของตัวแทนนายจ้างที่ทำการแทนนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ประกอบประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 824 และ
กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ในการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิ
ประโยชน์แก่แรงงานไทยที่ไปทำงานในเรือประมงในต่างประเทศ

3.1.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรแก้ไขกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงาน
ประมงทะเล พ.ศ. 2557 ให้นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
กลับประเทศของแรงงานเมื่อมีการละเมิดสัญญาจ้างงานเกิดขึ้นในต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนางานประมงทะเล พ.ศ. 2562 และควรทำงานร่วมกับกระทรวงการ
ต่างประเทศ ในการเรียกร้องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานจากนายจ้างหรือผู้แทน
นายจ้างเพื่อคืนให้แก่รัฐ โดยไม่ผลักระให้แรงงานต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

3.2 ข้อเสนอต่อกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการคุ้มครองคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

3.2.1 กรมจัดหางานควรออกระเบียบว่าด้วยการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศสำหรับแรงงานประมงที่ออกไปทำงานประมงในต่างประเทศ เพื่อกำหนดแบบสำหรับใช้ในการขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานประมงทะเล ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างจากการทำงานทั่วไป โดยกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานและมีสัญญาจ้าง ตลอดจนมีการอบรมก่อนเดินทางเช่นเดียวกับกรณีการเก็บผลไม้ป่า ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการทำงานในกิจการประมง ซึ่งลักษณะการทำงานมีการเคลื่อนย้ายข้ามหลายอาณาเขตประเทศ ช่องว่างของกระบวนการของคนไปทำงานต่างประเทศในภาคประมง มีช่องว่างของกระบวนการต่าง ๆ แรงงานถูกส่งต่อไปทำงานหลายประเทศ

3.2.2 กรมจัดหางานควรเพิ่มสิทธิประโยชน์จากกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในการช่วยเหลือแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศกลับสู่ประเทศไทย ควรครอบคลุมถึงค่าที่พักและค่าอาหาร ระหว่างรอส่งกลับ ตามจำนวนที่กระทรวงการต่างประเทศให้แรงงานรับสภาพหนี้ไว้

3.3 ข้อเสนอต่อกระทรวงการต่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศควรทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กำหนดแนวทางในการเรียกร้องค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศของแรงงานจากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างซึ่งทำการแทนในต่างประเทศเพื่อคืนให้แก่รัฐ โดยไม่ผลักภาระให้แรงงานต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว และการบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนางานประมงทะเล พ.ศ.2562

3.4 ข้อเสนอต่อกระทรวงคมนาคมในการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติของกรมเจ้าท่าในการจัดทำหนังสือคนประจำเรือ

กรมเจ้าท่าควรมีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติในการจัดทำหนังสือคนประจำเรือ เพิ่มเติมหลักฐานสัญญาจ้างแรงงาน หลักฐานการจ้างงาน ให้มีความรัดกุม สอดคล้องกับความเป็นจริงสำหรับแรงงานประมงที่ออกไปทำงานประมงในต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองและเรียกร้องสิทธิแก่แรงงานไทยที่ไปทำงานในเรือประมงในต่างประเทศ นอกจากนี้ กรณีเปลี่ยนนายจ้างระเปลี่ยนเรือ ให้บันทึกหนังสือคนประจำเรือสำหรับเรือประมง (Seaman Book)

อ้างอิง

หนังสือ

สรไกร ศรีศรี, ศิริวรรณ ว่องเกียรติไพศาล, วรินทร์ กรานพิกุล และอุมาพร สังขะเลขา. (2556).

ค้ำมนุษย์แรงงานในเรือประมงทะเล. กรุงเทพฯ: บจก.วี.พรีน (1991).

กุศล บุญยืน. (2534). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยตัวแทน นายหน้า.

กรุงเทพฯ: บริษัทประยูรวงศ์ จำกัด.

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พุทธศักราช 2551

พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินทดรองราชการเพื่อช่วยเหลือคนไทยในต่างประเทศ พ.ศ. 2562

ระเบียบกระทรวงการต่างประเทศ ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อช่วยเหลือคนไทยที่ตกทุกข์ได้ยากใน
ต่างประเทศ พ.ศ. 2562

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ๗๒-๙๒/๒๕๖๐

อื่น ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

อัตราแลกเปลี่ยน 32 บาท ต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐ

ข้อมูลจาก ศูนย์บริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ