

## บทที่ 6

### มาตรฐานสภาพการจ้างของบุคลากร ประจำยานพาหนะ

การศึกษาในเรื่องนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายแรงงาน ซึ่งในที่นี้กินความถึงกฎหมายดังต่อไปนี้ คือ

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการจ้างแรงงาน
2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
4. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
6. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
7. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

จึงเป็นเรื่องที่เราจะมาทำความเข้าใจกันว่า การประกอบการขนส่งซึ่งเป็นธุรกิจการให้บริการ หากแยกพิจารณาว่า ในกิจการหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วยบุคคลใดบ้างก็จะพบว่าประกอบไปด้วย

1. ตัวผู้ประกอบการเอง กล่าวคือผู้เป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารของกิจการที่มีสถานะเป็นนายจ้าง

2. ลูกจ้าง กล่าวคือ เป็นบุคคลที่นายจ้างรับเข้าทำงานและรับค่าจ้างจากนายจ้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติการขนส่ง และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการขนส่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด เช่น ผู้ขับรถ นายตรวจ นายเรือ นักบิน ดันหน ดันกล ช่างเครื่อง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ หรือเป็นพนักงานลูกจ้างในส่วนสนับสนุนทางธุรกิจการ เช่น พนักงานฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่การเงิน เป็นต้น

หนึ่ง สำหรับนายเรื่อนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีสถานะที่เหมือนสวมหมวกสองใบในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ เพราะเหตุที่เรือเดินทะเลนั้นเมื่อออกจากเมืองท่าแล้วก็ต้องรอนแรมไปในทะเลเป็นเวลานานนับเดือน เหตุนี้แม้ว่าโดยสถานะหนึ่งของนายเรือจะรับเงินเดือน ค่าจ้างและปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทหรือเจ้าของเรือ เช่น ในแต่ละเที่ยวเดินทาง นายเรือจะต้องเดินเรือไปยังเมืองท่าใดบ้างเพื่อรับและส่งสินค้าหรือคนโดยสาร แต่เมื่อเรือออกเดินทางแล้วนั้น นายเรือเองเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในเรือในขณะปฏิบัติการเดินเรือ เหตุนี้ ขณะที่นายเรือกำลังปฏิบัติหน้าที่บังคับบัญชาในเรือนั้นอยู่ นายเรือจึงมีสถานะเป็นนายจ้างของคนประจำเรือในตำแหน่งอื่น ๆ รองลงไปด้วย

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นการพิจารณาในเรื่องของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประกอบกิจการขนส่ง แต่การที่บุคคล 2 ฝ่ายได้มาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันนั้นในทางกฎหมายย่อมถือได้ว่าทั้งสองฝ่ายนี้มีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีหลักการของกฎหมายลักษณะจ้างแรงงานกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าสัญญาที่ว่าเป็นสัญญาที่มีลักษณะทั่วไปอย่างไร สิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายที่มีอยู่ต่อกันนั้นโดยทั่วไปแล้วประกอบไปด้วยอะไรบ้าง เช่น เมื่อตกลงรับจ้างกันแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และย่อมมีสิทธิที่จะสั่งการบังคับบัญชาให้ลูกจ้างทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป ส่วนลูกจ้างนั้นก็ทำหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือสั่งการจากนายจ้าง มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการทำงานนั้น ส่วนลูกจ้างนั้นเมื่อทำงานแล้ว ก็ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างค่าทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการในการทำงานอื่น ๆ เพื่อตอบแทนการทำงานนั้นจากนายจ้าง

ข้างต้นเป็นหลักการกว้าง ๆ ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน กิจการที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งประเภทต่าง ๆ มีความแตกต่างหลากหลาย ประกอบกับเมื่อพิจารณาในแง่อำนาจต่อรองของนายจ้างกับลูกจ้างนั้นก็มักจะแตกต่างกันมาก เพราะโดยทั่วไปตลาดแรงงานมักเป็นของนายจ้าง นายจ้างมักมีสิทธิเลือกได้มากกว่าลูกจ้าง รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจก็แตกต่างกันมากด้วย จึงมักทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอัตราค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนการทำงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับเป็นการตอบแทน วันเวลาทำงาน ช่วงเวลาที่ได้หยุดพัก หรือพักผ่อน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าในเรื่องความปลอดภัย อากาศ

เสี่ยง การช่วยเหลือจากนายจ้างในยามที่ได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน  
ให้นายจ้าง โดยในขณะที่นายจ้างได้กำไรจากการประกอบการมากขึ้นเรื่อย ๆ และ  
พยายามควบคุมต้นทุนการประกอบการให้ต่ำที่สุดเพื่อผลกำไรที่คงที่หรือที่เพิ่มมากขึ้น  
เรื่อย ๆ สภาพการทำงานของลูกจ้างกลับถูกปล่อยปละละเลย ลูกจ้างต้องทนทุกข์อยู่กับ  
สภาพการจ้างที่ไม่เหมาะสม เหตุนี้รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ  
สภาพการจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ และการช่วยเหลือจาก  
นายจ้างไม่ว่าในขณะหรือหลังจากสิ้นสุดการจ้างกันแล้ว ทั้งนี้เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง  
และเพื่อความเป็นธรรมในสังคม ด้วยแนวคิดเช่นนี้เองจึงเป็นที่มาของกฎหมายแรงงาน  
ชนิดต่าง ๆ ข้างต้น

ทั้งนี้ในกรณีของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นก็ยังมีกฎหมายที่ออกใช้เฉพาะเพื่อจัด  
ความสัมพันธ์และสิทธิประโยชน์ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับพนักงานและลูกจ้างของ  
รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นการเฉพาะแตกต่างไปจากลูกจ้างของสถานประกอบการเอกชนทั่วไป

ในส่วนของการประกอบกิจการเดินเรือและอากาศยานก็เช่นกันไม่ว่าจะเป็น  
กิจการของผู้ประกอบการเอกชนต่าง ๆ หรือผู้ประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ต่างก็อยู่ใน  
กรอบที่กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบเขตสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับ  
ลูกจ้างเอาไว้

ปัจจุบันนี้ แม้ว่ากิจการเดินเรือ โดยเฉพาะเรือที่ใช้ในการเดินทะเล(Sea-going  
ships) จะมีลักษณะการทำงาน สภาพการจ้างที่แตกต่างอย่างมากกับการทำงานบนฝั่ง  
แต่กฎหมายแรงงานของไทยเรายังไม่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับออกใช้โดยเฉพาะกับ  
ลักษณะและสภาพการทำงานในเรือเดินทะเล ดังนั้น กฎหมายแรงงานทุกฉบับจึงนำมาใช้  
บังคับกับกิจการเดินเรือได้โดยทั่วไปเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานประเภทอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามขณะนี้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงานกำลังดำเนินการร่างกฎกระทรวงที่กำหนดหลักการเกี่ยวกับสภาพการจ้างใน  
กิจการเรือเดินทะเลออกมาใช้บังคับโดยเฉพาะ โดยจะมีรายละเอียดหลักการต่าง ๆ ที่  
สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งได้แก่ Convention ฉบับต่าง ๆ ขององค์การ  
แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ซึ่งเป็นกฎหมาย  
ระหว่างประเทศที่กำหนดมาตรฐานสภาพการจ้างในการทำงานในเรือเดินทะเล

ส่วนสำหรับอากาศยานนั้น ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และสภาพการ  
จ้างต่าง ๆ ในส่วนของผู้ประจำหน้าที่ในอากาศยานไม่ว่าจะเป็นนักบิน ช่างเครื่อง

พนักงานต้อนรับ เป็นไปตามกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น ยกเว้นแต่ในเรื่องชั่วโมงการทำงาน หรือชั่วโมงบินของผู้ประจำหน้าที่เหล่านี้ที่มีการกำหนดรายละเอียดชั่วโมงการทำงาน เวลาพักแตกต่างไปจากกฎหมายแรงงานทั่วไป ทั้งนี้ ก็โดยเหตุที่การทำการบินมีลักษณะ พิเศษเฉพาะแตกต่างออกไปนั่นเอง

ในที่นี้จะได้นำเอาสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับที่กล่าวถึงข้างต้น มาอธิบาย

#### 6.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายฉบับนี้กำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกัน โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเริ่มต้นความสัมพันธ์ของการเป็นนายจ้างกับลูกจ้างจนกระทั่งเลิกจ้าง มีสาระสำคัญดังนี้

1) หลักเกณฑ์ที่นายจ้างจะเรียกหลักประกันหรือเงินประกันจากลูกจ้างได้เฉพาะ ในกรณีที่สภาพการทำงานของลูกจ้างต้องรับผิดชอบเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง

2) กรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้างเป็นคนใหม่ นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่เดิมอันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ

3) นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างทั้งหลาย

4) การห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน ส่งละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

5) หลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการทำงาน

6) การกำหนดเวลาทำงานตามปกติต่อวัน ต่อสัปดาห์ เช่น วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง, กำหนดการทำงานล่วงเวลา, การทำงานในวันหยุด, เวลาพัก, วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดพักผ่อนประจำปี, วันลาป่วย ลากิจ ลาทำหมัน ลาคลอด ลารับราชการทหาร ลาฝึกอบรม

7) หลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานที่เป็นผู้หญิงและเด็ก โดยการกำหนดประเภทของงานที่จะทำได้ อายุขั้นต่ำของเด็กที่จะทำงานได้ เป็นต้น

8) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา

ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น รวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างบางตำแหน่งที่ไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเช่น ลูกจ้างที่ทำการแทนนายจ้าง กรณีเรือ น่าจะหมายถึงนายเรือ ด้วย

9) หลักเกณฑ์การพักงานลูกจ้างในกรณีที่ถูกล่ามโซ่หาว่าทำความผิด

10) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง สำหรับลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานระยะต่าง ๆ เช่น ครบ 120 วันแต่ไม่เกิน 1 ปี จ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามสิบวัน เป็นต้น รวมทั้งข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เช่น ถูกเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง

11) การกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย นี้กฎหมายฉบับนี้มีโทษทางอาญาด้วย โดยผู้ที่อาจได้รับโทษตามกฎหมายนี้ก็เป็น นายจ้าง หัวหน้างาน เป็นต้น

## 6.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎหมายฉบับนี้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับของข้อตกลงนี้ตามแต่จะตกลงกัน แต่ไม่เกิน 3 ปี แต่ถ้าไม่ได้ตกลงระยะเวลากันไว้ก็ให้ถือว่า มีระยะเวลาใช้บังคับ 1 ปี

2) หลักเกณฑ์การเรียกร้องให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยฝ่ายนายจ้าง หรือลูกจ้างที่ต้องทำเป็นข้อเรียกร้อง มีการเจรจาหารือกัน

3) กำหนดสถานการณ์ที่ถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ซึ่งได้แก่

(1) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องโดยชอบแล้ว แต่ไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

(2) เมื่อการเจรจาหลังจากแจ้งข้อเรียกร้องแล้วไม่ประสบความสำเร็จหรือตกลงกันไม่ได้ทุกข้อ และอีกฝ่ายหนึ่งไม่ต้องการจะเจรจากันต่อไป



- 4) กำหนดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาท
- 5) เมื่อการไกล่เกลี่ยล้มเหลวก็จะกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ก็กำหนดให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยการตั้งผู้ชี้ขาด หรือนายจ้างอาจปิดงาน หรือ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน
- 6) กำหนดหลักเกณฑ์การที่นายจ้างจะปิดงานไม่ได้ หรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้
- 7) การกำหนดให้มีการรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ โดยการจัดตั้งเป็นสมาคม หรือสหพันธ์ หรือสภาองค์กรนายจ้าง การจัดตั้งเป็นสมาคม หรือสหพันธ์ หรือสภาองค์กรลูกจ้าง
- 8) กำหนดหลักการที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่ทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นำชุมนุม ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ฟ้องร้องหรือเป็นพยานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่นายจ้างเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น รวมทั้งการที่ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ ลูกจ้างนั้นทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ผ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ละทิ้งหน้าที่เกินสามวันทำงานติดต่อกัน เป็นต้น

### 6.3 พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 1) กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการในระดับชาติที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจใช้บังคับกับทุกแห่ง หลังจากได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วซึ่งสิทธิประโยชน์นี้หมายถึง สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน เช่น ค่าล่วงเวลา การหยุด การลาต่าง ๆ รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

2) กำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ กรรมการคนหนึ่งของคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ฝ่ายหนึ่ง ผู้แทนของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนของสมาคมในรัฐวิสาหกิจนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการปรึกษาหารือเพื่อเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อจัดให้มีหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาข้อเสนอของสมาคมรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

3) กำหนดให้พนักงานสามารถจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้นในรัฐวิสาหกิจได้เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร พิตักซ์ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

4) กำหนดห้ามมิให้พนักงานนัดหยุดงานหรือดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่เป็น การนัดหยุดงาน หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา

5) กำหนดห้ามมิให้ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจเลิกจ้างหรือโยกย้ายพนักงาน เพราะเหตุที่พนักงานขอจัดตั้งสมาคมหรือเข้าเป็นสมาชิกในสมาคมรัฐวิสาหกิจ หรือการเป็นพยาน การฟ้องร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

#### 6.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ เป็นการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นมา เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างขององค์กรเอกชนจะได้รับประโยชน์จากเงินของกองทุนที่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายสมทบ รวมกับเงินอื่น ๆ สำหรับเป็นประโยชน์ ทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนหรือทายาทในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย อันมิใช่สาเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร ชราภาพ ว่างาน หรือเพื่อการสงเคราะห์บุตรของลูกจ้าง โดยกฎหมายฉบับนี้

1) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการจ่ายเงินสมทบ การกำหนดประโยชน์ทดแทน แก่ลูกจ้างทั้งในรูปตัวเงิน เช่น เงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างป่วยเจ็บและไม่ใช้ตัว เงิน เช่น บริการทางการแพทย์

2) จัดตั้งสำนักงานประกันสังคม คณะกรรมการประกันสังคม เป็นองค์กรบริหาร กองทุนประกันสังคม

#### 6.5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กฎหมายฉบับนี้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทน ซึ่ง ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทในกรณีที่ลูกจ้าง โดยตามกฎหมายฉบับนี้

1) ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบ แก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

2) เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่ง เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

3) สูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงานหรือปฏิบัติตาม คำสั่งของนายจ้าง รวมทั้งการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยยานพาหนะเพื่อไป ทำงานให้นายจ้าง

4) กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อจ่ายค่าทดแทนแทนนายจ้าง

5) นายจ้างมีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

#### 6.6 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.

2522

กฎหมายฉบับนี้ได้จัดตั้งศาลชั้นฎีกาพิเศษขึ้นในสังกัดศาลยุติธรรม เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทที่สืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อพิพาท แรงงาน และการคุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะ

ศาลนี้ประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับเลือกมาจาก ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีวิธีพิจารณาแบบพิเศษที่สะดวก รวดเร็ว และไม่เสีย ค่าใช้จ่าย

ที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานทั่วไปที่สามารถนำมาใช้บังคับกับลูกจ้างที่เป็นคนประจำรถ เรือ หรือคนประจำ หน้าที่ของอากาศยานได้

#### 6.7 กฎหมายเฉพาะบางเรื่องเกี่ยวกับแรงงานในภาคการขนส่ง



ยังมีบทบัญญัติเฉพาะบางประการในกฎหมายไทย และกฎหมายระหว่างประเทศ ที่กล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานไว้บางประการที่สมควรนำมากล่าวในที่นี้ ด้วย คือ

1) พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มาตรา 103 ทวิ กำหนดว่า ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถในรอบ 24 ชั่วโมง ห้ามมิให้ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ ปฏิบัติหน้าที่ขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมง นับแต่ขณะเริ่มปฏิบัติหน้าที่ขับรถ แต่ถ้าในระหว่างนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถได้ พักติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าครึ่งชั่วโมง ก็ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถต่อไปได้อีกไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน

2) พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 มาตรา 285, 288, 289 ได้กำหนดหลักการเฉพาะสำหรับการจ้างและการเลิกจ้างลูกเรือเดินทะเลไว้โดยเฉพาะว่า คนรับจ้างสำหรับทำการในเรือเดินทะเลคนใดจะเข้าทำการงานหรือมีผู้จ้างทำการงานใน เรือกำปั่นสัญชาติไทย หรือเรือกำปั่นต่างประเทศใดที่ไม่มีกงสุลประจำในประเทศไทย ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าท่าก่อนจึงจะทำได้ และเจ้าท่าต้องเรียกใบพยานเลิกจ้างที่ผู้นั้น ได้รับจากเรือที่ตนได้ทำงานมาก่อนมาเก็บรักษาไว้ด้วย ถ้าและผู้นั้นนำใบพยานเช่นนั้น มาส่งไม่ได้ ผู้นั้นจำเป็นต้องชี้แจงเหตุขัดข้องให้เป็นที่พอใจแก่เจ้าท่าด้วย

สำหรับใบพยานเลิกจ้างนั้น เป็นเอกสารที่นายเรือต้องมีหน้าที่ทำขึ้นมอบให้แก่ ลูกเรือที่เลิกจ้างแก่เรือของนายเรื่อนั้น เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าลูกเรือผู้นั้นได้ทำงาน อยู่ด้วยเรือสำนันั้นมานานเท่าใด ในตำแหน่งหน้าที่อะไร และวันที่เลิกจ้าง แล้วลงลายมือ ชื่อของนายเรือไว้ กฎหมายกำหนดด้วยว่า การเลิกจ้างคนทำการในเรือเดินทะเลจากเรือ กำปั่นสัญชาติไทย หรือเรือกำปั่นต่างประเทศที่ไม่มีกงสุลประจำอยู่ในประเทศไทยนั้น ต้องกระทำกันที่กรมขนส่งทางน้ำและพาณิชย์วิเทศนั้น

3) ในส่วนของกฎหมายระหว่างประเทศนั้น ยังมีกฎหมายที่องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับใช้บังคับแก่ กิจการขนส่งทางเรือโดยเฉพาะเรือเดินทะเล และในอนาคตประเทศไทยของเราก็กำลังจะมี กฎระเบียบข้อบังคับที่จะใช้เฉพาะกับการขนส่งทางเรือเช่นกัน โดยมีที่มาจากกฎหมาย ระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศเหล่านี้ ได้แก่

- (1) ILO Convention (No.147) concerning Minimum Standards in Merchant Ships
- (2) ILO Convention (No.163) concerning Seafarer's Welfare at Sea and in Port
- (3) ILO Convention (No.180) concerning Seafarer's Hours of Work and the Manning of Ships
- (4) ILO Convention (No.166) concerning the Repatriation of Seafarers (Revised)
- (5) ILO Convention (No.164) concerning Health Protection and Medical Care for Seafarers

กฎหมายระหว่างประเทศเหล่านี้ได้กำหนดหลักการมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของคนประจำเรือ กำหนดเวลาทำงานในเรือ และกำหนดเวลาพัก การรักษาพยาบาล รวมตลอดถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือที่เป็นนายจ้างในกรณีที่จำเป็นต้องมีการส่งคนประจำเรือคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนกลับภูมิลำเนา (Repatriation) เช่น ในกรณีที่เรือเกิดอับปาง ณ ประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือลูกเรือคนใดคนหนึ่งเกิดป่วยเจ็บจนไม่สามารถทำงานในเรือต่อไปได้ในขณะอยู่ ณ เมืองท่าในประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีการส่งลูกเรือคนนั้นกลับไปยังภูมิลำเนา