

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

ปัจจุบันการค้าระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศ คือ การขนส่งสินค้าที่มีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การขนส่งทางทะเล การขนส่งทางอากาศ เป็นต้น แต่รูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การขนส่งสินค้าทางทะเล เนื่องจากมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการค้าระหว่างประเทศมากกว่ารูปแบบอื่น เช่น มีต้นทุนการขนส่งต่ำ สามารถขนส่งสินค้าคราวหนึ่งได้ปริมาณมาก

ในการขนส่งสินค้าทางทะเลจำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการเดินเรือทะเลที่มีความทันสมัย และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือซึ่งจะเป็นผู้ทำให้การขนส่งสินค้าทางทะเลไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัยโดยการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเหล่านั้น ดังนั้น แรงงานกลุ่มนี้จึงถือเป็นแรงงานกลุ่มสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มีความเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องทัดเทียมกับนานาประเทศ

แม้ว่าแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากเพียงใดก็ตาม แต่ปัจจุบันภาครัฐอาจยังละเลยหรือเพิกเฉยไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้เท่าที่ควร อันจะเห็นได้จากการไม่มีกฎหมายเฉพาะที่มุ่งคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานทางทะเลได้อย่างแท้จริง แต่กลับให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานบนบกมากกว่า มาใช้บังคับกับแรงงานทางทะเลด้วย ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติหลายประการ เช่น การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรม หรือการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย เนื่องจากความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย เป็นต้น

ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นอันมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างบนเรือ และลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย คือ การไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลา โดยนายจ้างจะจ่ายเพียงเงิน Leave pay ให้แก่

ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งการจ่ายเงิน Leave pay ในประเทศไทยมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ แต่เกิดจากแนวปฏิบัติของนายจ้างในประเทศไทยที่ปฏิบัติตามประเทศอื่น ๆ ซึ่งได้ติดต่อทำการค้าด้วย เพื่อความเป็นสากลและการยอมรับจากนานาประเทศ โดยมีลักษณะเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน หากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บนเรือครบตามอายุสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดไว้และไม่ปฏิบัติผิดระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ซึ่งจำนวนเงินที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของนายจ้าง

แนวปฏิบัติเช่นนี้จะมาจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์สากลของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่ที่รวบรวมอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลไว้ในฉบับเดียว ซึ่งรวมถึงอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 ด้วย เนื่องจากหลักปฏิบัติในการจ่าย Leave pay ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งอนุสัญญาทั้งสองฉบับจะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน เช่น จำนวนวันหยุดประจำปีขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะได้รับ การนับวันหยุดประจำปี สถานที่หยุดประจำปี การห้ามมิให้นายจ้างทำข้อตกลงใดที่เป็นการลดสิทธิหยุดประจำปีของลูกจ้าง เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างบนเรือหรือคนประจำเรือได้หยุดพักผ่อนอย่างเต็มที่โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง แต่บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ในขณะที่บทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จะมีความยืดหยุ่นมากกว่า เนื่องจากบทบัญญัติของอนุสัญญานี้จะประกอบด้วยส่วนที่มีสภาพบังคับซึ่งประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และส่วนที่ไม่มีสภาพบังคับซึ่งประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการนำมาปรับใช้เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามบทบัญญัติที่มีสภาพบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า การที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายรองรับเรื่อง Leave pay ไว้อย่างชัดเจน ทำให้ทางปฏิบัติเกิดปัญหาขึ้นว่า เมื่อนายจ้างจ่าย Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลาแล้ว นายจ้างไม่มีการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของ Leave pay ที่ไม่มีรายละเอียดกำหนดไว้อย่างชัดเจน และบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ด้วย ซึ่งโดยหลักแล้วค่าชดเชยเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อนายจ้างเป็นฝ่าย

เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด และสำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงที่แน่นอนในกรณีของลูกจ้างบนเรือซึ่งนายจ้างจ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติธุรกิจของนายจ้างแล้ว เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะครบกำหนดอายุสัญญาจ้าง ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามความหมายในมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ด้วย ทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแก่ลูกจ้างบนเรือ

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานอาจจะมีหลายชื่อเรียกด้วยกัน เช่น เงินบำเหน็จ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกองทุนสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งเงินเหล่านี้โดยปกติเมื่อนายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเลิกจ้างก็ตาม แต่โดยเจตนาไม่ได้มีลักษณะที่จะจ่ายในทำนองเดียวกันกับการจ่ายค่าชดเชย เงินจำนวนดังกล่าวก็มิใช่ค่าชดเชย แต่จะถือว่าการจ่ายเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายได้ ต้องปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะจ่ายเงินนั้นอย่างค่าชดเชย หรือกำหนดให้จ่ายเป็นค่าชดเชยมาตั้งแต่แรก โดยกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ่ายเงิน และจำนวนเงินเช่นเดียวกันหรือสอดคล้องกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย หากนายจ้างมีเจตนาจะจ่ายเงินนั้นโดยมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างอื่น เช่น จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน หรือจ่ายเป็นสวัสดิการ เงินดังกล่าวก็มิใช่ค่าชดเชย แม้ว่านายจ้างจะกำหนดไว้ในระเบียบการจ่ายเงินโดยให้ถือว่าเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายก็ตาม

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ของค่าชดเชยกับการจ่าย Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือแล้ว จะเห็นได้ว่า การจ่าย Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงอาจคล้ายกับการจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากมีเงื่อนไขในการจ่ายเงินเหมือนกันคือ นายจ้างจะจ่ายเงิน Leave pay ให้เมื่อครบกำหนดอายุสัญญาจ้างแรงงานหรือเลิกจ้าง และหากพิจารณาวัตถุประสงค์ของการจ่าย Leave pay แล้วก็ดูเหมือนว่าจะคล้ายกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย กล่าวคือ การจ่ายค่าชดเชยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างและจะได้มีเงินก้อนหนึ่งไว้ใช้ในขณะที่กำลังหางานใหม่ ส่วนการจ่ายเงิน Leave pay นายจ้างจ่ายเพื่อให้ลูกจ้างบนเรือจะได้มีเงินไว้ใช้จ่าย ซึ่งขณะนั้นลูกจ้างก็ไม่มียานทำเช่นกัน เพราะสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว

แต่วัตถุประสงค์ของการจ่าย Leave pay ที่แท้จริงมีความแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชย คือ นายจ้างจ่ายให้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินไว้ใช้ในขณะที่หยุดพักผ่อนหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างบนเรือในวันหยุดพักผ่อน ดังนั้น เมื่อนายจ้างจะจ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างอยู่ เพราะโดยหลักแล้วเงิน Leave pay ไม่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับค่าชดเชยตามกฎหมาย

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสินค้าทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ขึ้นในปี พ.ศ.2549 ตามความในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสินค้าทางเรือเดินทะเลโดยเฉพาะ ซึ่งร่างกฎกระทรวงฉบับนี้ได้มีการบัญญัติเรื่องการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้ในข้อ 12 และข้อ 13 ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับ Leave pay และเป็นการนำบทบัญญัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 มาเป็นแนวทางในการบัญญัติโดยร่างกฎกระทรวงนี้ยังได้บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณะผู้ร่างกฎกระทรวงฉบับนี้เห็นว่าหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปีกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างบนเรือเป็นคนละกรณีกัน โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างทั้งสองจำนวนตามเงื่อนไขที่ร่างกฎหมายฉบับนี้กำหนด การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้างแล้ว ไม่ทำให้นายจ้างสามารถปลดเปลื้องหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายได้

ดังนั้น ร่างกฎกระทรวงฉบับนี้ทำให้เห็นว่า การมีบทบัญญัติที่กำหนดลักษณะและหลักเกณฑ์ของ Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของลูกจ้างบนเรือไว้โดยเฉพาะ นั้น ทำให้เกิดความชัดเจนว่าหลักเกณฑ์ของ Leave pay เป็นเช่นใดและสามารถพิจารณาได้ว่าเรื่องดังกล่าวมีความแตกต่างจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือเช่นกัน ฉะนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย แม้ว่าจะจ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลาไปแล้วก็ตาม การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายและมีโทษทางอาญากำหนดไว้ตามมาตรา 144 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลานั้น ย่อมจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างอาจไม่มีเงินไว้ใช้ดำรงชีพในขณะที่ไม่มีงานทำ เพราะขณะนั้นสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงไปแล้ว ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยองค์กรภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องนี้ น่าจะให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือให้มากขึ้นเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น และควรเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหานี้

ดังกล่าวให้หมดไปโดยเร็ว เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองและได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างเป็นธรรม ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ในหัวข้อถัดไป

2. ข้อเสนอแนะ

จากการที่ประเทศไทยมีแนวทางปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ครบตามกำหนดอายุสัญญาจ้างแรงงานในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เนื่องจากการที่สัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างบนเรือสิ้นสุดลงในกรณีนี้ ถือว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้าง ทำให้เกิดปัญหาว่าลูกจ้างบนเรือมักจะไม่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยซึ่งตนมีสิทธิได้รับตามกฎหมายจากนายจ้าง และถือว่านายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายอีกด้วย อันอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนและแสดงให้เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีสภาพบังคับใช้กับแรงงานกลุ่มนี้อย่างจริงจัง

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่เกิดปัญหาดังกล่าว คือ การที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลซึ่งบัญญัติเรื่อง Leave pay ไว้โดยเฉพาะ จึงไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ศึกษาหรือทำความเข้าใจว่าเรื่องดังกล่าวมีหลักเกณฑ์เช่นใด ในปัจจุบันมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือเช่นเดียวกับแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งเรื่อง Leave pay มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ก็ได้กำหนดรายละเอียดของเรื่อง Leave pay ไว้

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ.2549 กระทรวงแรงงานได้ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ขึ้นมา ซึ่งแม้ท้ายที่สุดร่างกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวจะไม่มีผลใช้บังคับเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสินค้าทางเรือเดินทะเล แต่ร่างกฎกระทรวงฉบับนี้ก็ได้มีการบัญญัติเรื่องการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของลูกจ้างบนเรือไว้เป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นการนำบทบัญญัติส่วนหนึ่งของอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 อันเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นสากลมาบัญญัติ ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับทางปฏิบัติในการจ่าย Leave pay ของนายจ้างในประเทศไทย และร่างกฎกระทรวงนี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายอยู่ ถึงแม้จะมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำปีของลูกจ้างแล้วก็ตาม ทำให้เห็นได้ว่าภาครัฐมีความเข้าใจว่าเรื่อง Leave pay กับ

ค่าชดเชย เป็นคนละเรื่องกัน ซึ่งสิ่งที่ทำให้เข้าใจเช่นนี้ได้ก็เนื่องมาจากการมีบทบัญญัติที่ชัดเจนว่า Leave pay คืออะไร มีหลักเกณฑ์เช่นใด และสามารถทำความเข้าใจได้ว่า Leave pay มีหลักเกณฑ์การจ่าย เงื่อนไขการจ่าย ลักษณะการจ่าย รวมถึงวัตถุประสงค์ของการจ่ายเช่นเดียวกันกับค่าชดเชยหรือไม่ หรือเงินสองจำนวนดังกล่าวเป็นเงินจำนวนเดียวกันหรือไม่นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป คือ ปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับค่าชดเชยของลูกจ้างบนเรือในกรณีที่มีการจ่ายเงิน Leave pay ให้ไปแล้วนั้น เกิดขึ้นเพราะประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือในด้านต่าง ๆ ไว้โดยเฉพาะ ทำให้บางกรณีต้องมีการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของประเทศต่าง ๆ เพื่อความเป็นสากล โดยที่ไม่มีกฎหมายภายในบัญญัติรับรองไว้ จึงไม่มีความชัดเจนว่าแนวปฏิบัติที่นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้น เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

ดังนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า แนวทางที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุดคือ การที่ประเทศไทยต้องมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองและกำหนดหลักเกณฑ์เรื่อง Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้โดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นการกำหนดบทบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่า Leave pay มีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ เรื่อง Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นหลักเกณฑ์สากลตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จึงเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่ประเทศไทยควรมีการบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทางทะเลโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งเมื่อประเทศไทยมีการบัญญัติหลักเกณฑ์ของ Leave pay ไว้อย่างชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนและความเข้าใจที่ถูกต้องว่าหลักเกณฑ์ของ Leave pay คืออะไร และโดยหลักแล้วมีความแตกต่างจากการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

อนึ่ง การมีกฎหมายหรือหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือโดยเฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างแท้จริงนั้น ย่อมเป็นการช่วยส่งเสริมให้เศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างต่อเนื่องด้วย เนื่องจากแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือเป็นแรงงานกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำการค้าระหว่างประเทศที่ต้องอาศัยการขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นเส้นทางหลักในการขนถ่ายสินค้าไปยังประเทศต่าง ๆ และเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานทาง

ทะเลให้มีความเป็นสากลเช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก อันอาจส่งผลให้มีผู้สนใจหันมาประกอบอาชีพนี้มากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม นอกจากการออกกฎหมายภายในขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือแล้ว ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาให้สัตยาบันแก่นุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่ อนุสัญญานับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 น่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรพิจารณาเพื่อแก้ไขปัญหาการไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือที่เกิดขึ้นนี้

สำหรับการพิจารณาให้สัตยาบันแก่นุสัญญานับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการหยุดประจำปีของคนประจำเรือโดยได้รับค่าจ้างไว้ นั้น ผู้เขียนเห็นว่าการให้สัตยาบันแก่นุสัญญานับนี้ย่อมจะเป็นผลดีต่อประเทศไทยและไม่น่าจะก่อภาระให้แก่นายจ้างมากนัก เนื่องจากทางปฏิบัติ นายจ้างมีการจ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรืออยู่แล้ว ซึ่งเกิดจากการที่นายจ้างปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่เป็นสากลของประเทศต่าง ๆ ซึ่งประเทศไทยต้องทำการติดต่อทำการค้าด้วย และหากประเทศไทยให้สัตยาบันแก่นุสัญญานี้แล้วก็ย่อมทำให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างในประเทศไทยมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากประเทศไทยต้องกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ภายในประเทศเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่อนุสัญญากำหนดไว้

นอกจากนี้ ปัจจุบันที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการรับรองอนุสัญญานับใหม่ คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลที่เคยมีการรับรองมาแล้วในอดีต แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและจัดให้เป็นหมวดหมู่ให้อยู่ในอนุสัญญานับเดียวกัน โดยให้มีความทันสมัยต่อสภาพการประกอบธุรกิจเดินเรือทะเลที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอนุสัญญานับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 ก็เป็นหนึ่งในอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ถูกรวบรวมอยู่ในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และเมื่ออนุสัญญานับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ประเทศต่าง ๆ จะไม่สามารถให้สัตยาบันแก่นุสัญญานับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 ได้อีกต่อไป ซึ่งประเทศต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะให้สัตยาบันแก่นุสัญญานับนี้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีประเทศที่ให้การรับรองอนุสัญญานี้ในที่ประชุมใหญ่หลายประเทศ ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีประเทศที่ให้สัตยาบันแก่นุสัญญานับนี้ไม่มาก

นัก อาจเป็นเพราะอนุสัญญาที่รวบรวมอนุสัญญาระดับต่าง ๆ ไว้หลายฉบับและมีหลายหมวดหมู่ จึงต้องมีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

สำหรับประเทศไทยก็เช่นกัน การให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จึงต้องพิจารณาบทบัญญัติในแต่ละหมวดหมู่ให้ละเอียดรอบคอบว่าจะมีผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมากน้อยเพียงใด เนื่องจากการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาทั้งฉบับ ไม่สามารถตั้งข้อสงวนได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากอนุสัญญาระดับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์ของอนุสัญญาก็จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นสากล ดังนั้น การที่ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องติดต่อทำการค้าระหว่างประเทศ ย่อมเป็นการบังคับโดยอ้อมให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของอนุสัญญาระดับนี้ก็เป็นได้ เนื่องจากหากประเทศไทยไม่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เป็นสากลแล้ว อาจก่อให้เกิดอุปสรรคในการประกอบธุรกิจขนส่งสินค้าทางทะเลจากการถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเจ้าของท่าเรือ (Port State Officer) อย่างเคร่งครัดว่ามีมาตรฐานเกี่ยวกับการเดินเรือทะเลตามมาตรฐานสากลหรือไม่ แต่หากประเทศไทยให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้แล้ว ย่อมสันนิษฐานได้ว่าประเทศไทยต้องมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสากลของอนุสัญญาแล้ว เพราะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไว้ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ยอมรับในมาตรฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเดินเรือทะเลของประเทศไทย การถูกตรวจสอบก็จะไม่เคร่งครัดมากนัก

หากประเทศไทยให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 สำหรับกรณีของ Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือในประเทศไทยก็จะมีหลักเกณฑ์ที่มีความชัดเจนขึ้น แต่กรณีนี้อาจจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาระดับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 เพราะบทบัญญัติในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 มีทั้งส่วนที่เป็นสภาพบังคับที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และส่วนที่ไม่มีสภาพบังคับแต่เป็นเพียงแนวทางให้ประเทศต่าง ๆ นำไปพิจารณาเพื่อจะได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่มีสภาพบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประเทศไทยสามารถเลือกนำบทบัญญัติในส่วนที่ไม่มีสภาพบังคับมาบัญญัติเป็นกฎหมายได้ตามความเหมาะสมของประเทศ ไม่จำเป็นต้องนำบทบัญญัติเรื่องการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างมาบัญญัติเป็นกฎหมายภายในทั้งหมด ซึ่งอาจมีรายละเอียดมากและไม่มีความจำเป็น

แต่ไม่ว่าประเทศไทยจะให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาระดับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 หรืออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็ตาม ผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการให้สัตยาบันก็คือ การที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติ

ของอนุสัญญานั้น ๆ อย่างเคร่งครัด โดยการกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ภายใน ประเทศให้มีความสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีหน้าที่ต้องรายงานต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

ดังนั้น เมื่อมีการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 หรืออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 แล้ว ย่อมเป็นการบังคับให้ประเทศไทยต้องมีการบัญญัติหลักเกณฑ์หรือกฎหมายภายในเกี่ยวกับ Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของลูกจ้างบนเรือให้มีความสอดคล้องหรือเป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งทำให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ Leave pay มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น และทำให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง หรือลูกจ้างบนเรือ มีความเข้าใจที่ถูกต้องว่า Leave pay คืออะไร มีหลักเกณฑ์เช่นใด โดยเฉพาะนายจ้างเมื่อมีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และลักษณะของ Leave pay แล้ว ก็ย่อมจะเห็นได้ว่าโดยหลักแล้วการจ่าย Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลาเป็นอันควรตรงกับหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างมีความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว ย่อมทำให้นายจ้างปฏิบัติตามหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้ถูกต้องตามกฎหมาย และปัญหาการไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือก็จะลดน้อยลงและหมดไปได้

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันแรงงานทางทะเลยังคงอยู่ภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้น นายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายฉบับนี้ในเรื่องของการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างบนเรือด้วย แต่การที่นายจ้างต้องจ่ายเงิน Leave pay หรือค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างบนเรือ ซึ่งทางปฏิบัตินายจ้างจ่ายเงินจำนวนนี้ให้สูงกว่าค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายด้วย อาจจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างที่มากเกินไป

ผู้เขียนมีความเห็นว่า วิธีการแก้ไขเพื่อให้ นายจ้างสามารถปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้อย่างถูกต้อง อาจทำได้โดยการที่นายจ้างกำหนดจำนวน Leave pay ในสัญญาจ้างแรงงานให้น้อยลง โดยถือตามบทบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วัน และจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างบนเรือเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลาด้วย ซึ่งนายจ้างอาจจะคำนวณให้ได้สัดส่วนกับจำนวน

เงิน Leave pay ที่นายจ้างเคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างบนเรือก็ได้ เช่น สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลา 9 เดือน นายจ้างเคยให้เงิน Leave pay แก่ลูกจ้างบนเรือ เดือนละ 5 วัน เท่ากับได้เงิน Leave pay ทั้งหมด 45 วัน นายจ้างอาจปรับสัญญาจ้างแรงงานใหม่โดยกำหนดให้เงิน Leave pay จำนวน 15 วัน และจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายเท่ากับอัตราค่าจ้าง 30 วันสุดท้าย กรณีเช่นนี้ก็จะไม่เกิดผลกระทบกับลูกจ้างบนเรือ เนื่องจากลูกจ้างก็จะได้รับเงินในจำนวนที่เท่ากัน และนายจ้างก็ปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลในปัจจุบันด้วย

อนึ่ง การที่นายจ้างหรือเจ้าของเรือจะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับจำนวน Leave pay ในสัญญาจ้างแรงงานที่ทำขึ้นกับลูกจ้างบนเรือนั้นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างบนเรือด้วย ซึ่งหากนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในระหว่างที่สัญญาจ้างยังมีผลอยู่ก็ควรให้ลูกจ้างบนเรือทำหนังสือให้ความยินยอมเปลี่ยนแปลงข้อตกลงดังกล่าวและให้ถือว่าหนังสือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานด้วย แต่ถ้าเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่และนายจ้างกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับ Leave pay ไว้ เมื่อลูกจ้างบนเรือลงนามในสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็ถือได้ว่าลูกจ้างยอมรับและยินยอมตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นแล้ว

นอกจากนี้ ในอนาคตหากประเทศไทยให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ประเทศไทยก็มีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญาในส่วนที่มีสภาพบังคับ ซึ่งอนุสัญญานี้กำหนดให้คนประจำเรือหรือลูกจ้างบนเรือหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 2.5 วันปฏิทินต่อเดือน หรือเท่ากับ 30 วันปฏิทินต่อหนึ่งปี ดังนั้น เมื่อประเทศไทยให้สัตยาบันแก่อนุสัญญานี้แล้ว ก็ต้องให้สิทธิในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างแก่ลูกจ้างบนเรือไม่น้อยกว่าจำนวนวันที่กำหนดไว้ดังกล่าว กรณีนี้อาจจะเกิดผลกระทบกับเจ้าของเรือหรือนายจ้างได้เช่นกัน หากนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างบนเรือด้วย

แต่เมื่อพิจารณาบทบัญญัติใน Standard A 2.4 paragraph 3 ที่กำหนดห้ามมิให้ทำข้อตกลงใด ๆ ที่เป็นการละเว้นสิทธิขั้นต่ำในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่อนุสัญญานี้กำหนดไว้ เว้นแต่เป็นกรณีที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ ผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัตินี้ตีความได้เป็นสองแนว คือ

แนวที่หนึ่ง หน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถกำหนดข้อตกลงที่เป็นการละเว้นไม่นำเรื่องสิทธิในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างมาใช้

แนวที่สอง หน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถกำหนดข้อตกลงที่เป็นการละเว้นสิทธิในการหยุดประจำปีได้น้อยกว่า 2.5 วันปฏิทินต่อเดือน

ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัตินี้น่าจะตีความตามแนวที่สองมากกว่า เนื่องจากหากตีความตามแนวที่หนึ่งแล้ว เท่ากับว่าประเทศที่ให้สัตยาบันไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ในการให้สิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างแก่ลูกจ้างบนเรือหรือคนประจำเรือตามอนุสัญญา

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว ทำให้เข้าใจได้ว่าหน่วยงานผู้มีอำนาจของประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้สามารถกำหนดข้อตกลงที่ให้สิทธิในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือได้น้อยกว่า 2.5 วันปฏิทินต่อเดือน หรือเท่ากับ 30 วันปฏิทินต่อหนึ่งปี ดังนั้น สำหรับประเทศไทย หากหน่วยงานผู้มีอำนาจกำหนดข้อตกลงในลักษณะดังกล่าว โดยอาจเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ไม่น้อยกว่า 6 วันต่อหนึ่งปี ก็น่าจะทำได้ และไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่เจ้าของเรือหรือนายจ้างมากเกินไป

อนึ่ง ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายค่าชดเชยในประเด็นของการนับอายุการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อคำนวณเป็นฐานในการจ่ายค่าชดเชยว่า โดยหลักหากนายจ้างตกลงกับลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลาและเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาแล้วก็จะทำสัญญาแบบมีกำหนดระยะเวลาต่อไปอีก ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ว่า การนับอายุงานในกรณีดังกล่าวต้องนับอายุงานตามสัญญาจ้างแรงงานทุกฉบับเข้าด้วยกัน ซึ่งปกติแล้วการจ้างแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือก็มักจะทำสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาและจะทำสัญญาจ้างเช่นนี้ต่อเนื่องกันไปเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาแต่ละฉบับเช่นกัน อันเป็นปกติประเพณีของการจ้างแรงงานทางทะเล ซึ่งมาจากความจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือลูกจ้างในธุรกิจขนส่งสินค้าทางทะเล

ดังนั้น ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกา การนับอายุงานของลูกจ้างบนเรือก็ต้องนับอายุของสัญญาจ้างแรงงานทุกฉบับเข้าด้วยกัน แต่การจ้างแรงงานทางทะเลมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานบนบก การทำสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลแบบมีกำหนดระยะเวลาเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของธุรกิจประเภนี้ ไม่ได้เกิดจากการที่นายจ้างหรือเจ้าของเรือเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยการทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลาแต่อย่างใด จึงเกิดประเด็นว่าเราสามารถออกกฎหมายเพื่อยกเว้นในกรณีของสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลที่มีกำหนดระยะเวลาที่ทำขึ้นต่อเนื่องกันแล้วให้นับอายุงานของสัญญาแต่ละฉบับแยกต่างหากจากกันหรือไม่ โดยอาศัยมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ให้อำนาจในการออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้แตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดได้

เมื่อพิจารณาประเด็นดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่จะกำหนดบทบัญญัติยกเว้นไม่ให้นับอายุงานตามสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลที่มีกำหนดระยะเวลาซึ่งทำขึ้นต่อเนื่องกันเข้าด้วยกัน โดยให้นับอายุงานตามสัญญาแต่ละฉบับแยกกันนั้น หากสัญญาที่ทำต่อเนื่องกันนั้นมีระยะเกินกว่า 10 ปี ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ในการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายในจำนวนที่สูงขึ้น แต่หากอายุสัญญา มีระยะเวลาไม่เกิน 10 ปีแล้ว อาจมีกรณีที่ทำให้ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยน้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดก็ได้

ตัวอย่างเช่น สัญญาจ้างแรงงานทางทะเลมีอายุสัญญา 1 ปี ทำสัญญาต่อเนื่องกันมา 15 ปี กรณีดังกล่าวหากนับอายุงานต่อเนื่องกันแล้วลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง 300 วันสุดท้าย หรือประมาณ 10 เดือน แต่หากมีการบัญญัติให้นับอายุสัญญาจ้างแต่ละฉบับแยกต่างหากจากกันได้ ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยในจำนวนอัตราค่าจ้าง 450 วันสุดท้าย ซึ่งมากกว่าอัตราค่าชดเชยที่กฎหมายกำหนดไว้และเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า

แต่หากเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานทางทะเลมีอายุสัญญา 1 ปี ทำสัญญาต่อเนื่องกันมา 2 ปี หากนับอายุงานต่อเนื่องกันแล้ว ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง 90 วันสุดท้าย แต่หากนับอายุงานในสัญญาแต่ละฉบับแยกจากกัน ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยในอัตราค่าจ้าง 60 วันสุดท้ายเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า การที่จะบัญญัติกฎหมายเพื่อมิให้นับอายุงานตามสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลที่มีกำหนดระยะเวลาที่ทำงานแต่ละฉบับเข้าด้วยกันนั้น มีทั้งประโยชน์และโทษต่อลูกจ้างบนเรือในการได้รับค่าชดเชย หากออกกฎหมายในลักษณะดังกล่าวแล้วย่อมทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในประโยชน์ที่ลูกจ้างบนเรือจะได้รับจากการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีวัตถุประสงค์หลักในการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้าง ดังนั้น แม้มาตรา 22 ของพระราชบัญญัตินี้จะกำหนดให้ออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือให้แตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดได้ ก็หมายความว่า กฎกระทรวงที่ออกมานั้นต้องให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างบนเรือจะได้รับเป็นสำคัญเช่นกัน

ฉะนั้น หากมีการออกกฎหมายเพื่อกำหนดมิให้มีการนับอายุงานตามสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลที่ทำขึ้นต่อเนื่องกันเข้าด้วยกันแล้วจะทำให้ไม่สามารถคุ้มครองแรงงานทางทะเลได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง จึงไม่ควรออกกฎหมายในลักษณะดังกล่าว เพราะทำให้ขัดกับหลักการของกฎหมายที่มุ่งจะให้ความคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การนับอายุงานตามสัญญาจ้างแรงงานทางทะเลที่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อให้นับอายุงานของทุกสัญญาเข้าด้วยกันแล้ว ในทางปฏิบัติอาจมีกรณีที่นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างบนเรือมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วไม่ทำสัญญาจ้างต่อ จะถือว่าการจ่ายค่าชดเชยที่นายจ้างเคยจ่ายให้ตอนสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานแต่ละฉบับเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าชดเชยตามอัตราที่กฎหมายกำหนดได้หรือไม่

ตัวอย่างเช่น สัญญาจ้างแรงงานมีอายุสัญญา 1 ปี นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างต่อมาแล้ว 2 ปี แต่จะไม่ต่อสัญญาจ้างในปีที่ 3 กรณีนี้เมื่อให้นับอายุสัญญาจ้างแต่ละฉบับเข้าด้วยกันแล้วก็ถือว่าลูกจ้างทำงานกับนายจ้างทั้งหมด 2 ปี ซึ่งจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้าง 90 วันสุดท้าย จะถือว่าการจ่ายค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างมาแล้วจำนวน 60 วัน เป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายได้หรือไม่

กรณีนี้ จะเห็นได้ว่าการที่นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือตอนสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานแต่ละฉบับ นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวโดยมีวัตถุประสงค์ในการจ่ายอย่างค่าชดเชย กล่าวคือเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินไว้ใช้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มียานพาหนะและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ดังนั้นควรถือว่าเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าชดเชยที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายด้วย ซึ่งจากตัวอย่างนายจ้างก็เพียงแค่จ่ายค่าชดเชยในส่วนที่ขาดอยู่ให้แก่ลูกจ้างอีก 30 วัน ก็ถือว่านายจ้างจ่ายค่าชดเชยครบถ้วนตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ท้ายที่สุด ผู้เขียนเห็นว่าปัจจุบันองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง ยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควรและมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางฝ่ายลูกจ้างที่ส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบว่าตนมีสิทธิตามกฎหมายอย่างไรบ้าง จึงมักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ดังนั้นองค์การภาครัฐที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ โดยการจัดอบรมให้ความรู้ หรือจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์แก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของตน ซึ่งส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานที่เป็นธรรมในธุรกิจการขนส่งสินค้าทางทะเลต่อไป