

## การระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ\*

ศฤงคาร วิเชียรรัตน์\*\*

### บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ได้วางหลักการสำคัญของสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองของคนประจำเรือและเจ้าของเรือ ทำให้คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานซึ่งเป็นธรรมตามที่การเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์อาจนำมาซึ่งข้อขัดแย้งระหว่างผู้เจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายได้ โดยหากไม่มีกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ชัดเจนก็อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงกระทบต่อสวัสดิภาพของคนประจำเรือได้ ดังนั้น กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ พ.ศ. 2564 จึงได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน และการนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประจำเรือและเจ้าของเรือ โดยในบทความนี้ผู้เขียนได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของข้อพิพาทแรงงานทางทะเลและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรม รวมถึงวิธีการแจ้งและการยื่นคำร้องในกระบวนการดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับนี้ได้ดียิ่งขึ้น

### คำสำคัญ:

ข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม

---

\* Maritime Labour Dispute Settlement, Lock-out, Strike and Unfair Conduct Related to Seafarers and Shipowners

\*\* Saringkan Wichianrat, นักกฎหมายกฤษฎีกาปฏิบัติการ กองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2565; วันแก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2565; วันตอบรับบทความ 11 พฤษภาคม 2565

### Abstract

Maritime Labour Act, B.E. 2558 laid down the principle of seafarer and shipowner's rights to form a union and bargain which allows seafarer and shipowner to bargain or request the rights or benefits relating to employment condition and working conditions. In general, a bargaining procedure might cause conflicts between two parties. Without a clear dispute settlement process, such conflict may lead to negative effects on the economy and society including to seafarer's welfare. The Ministerial Regulation on maritime labour dispute settlement, lock-out, strike and unfair conduct related to seafarers and shipowners, B.E. 2564 is designed to solve those concerns by prescribing the rules, procedure and conditions relating to maritime labour dispute settlement, lock-out, strike, unfair conduct and others related matters for seafarers or shipowners. This article describes the meaning of maritime labour dispute, maritime labour dispute settlement process and unfair conduct consideration including notification and requesting submission methods to provide those involved in the implementation of this ministerial regulation better understanding.

**Keywords:**

maritime labour dispute, lock-out, strike, unfair conduct

นับตั้งแต่มีการตราพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อรองรับการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 (Maritime Labour Convention, 2006) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติดังกล่าวก็ได้ถูกใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเลให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานและสภาพการจ้าง การทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยที่มีประสิทธิภาพ โดยพระราชบัญญัตินี้ได้วางหลักการสำคัญของสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองของคนประจำเรือและเจ้าของเรือไว้ในหมวด 12 สิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ทำให้คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน อีกทั้งมีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งเป็นธรรมดาที่การเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์อาจนำมาซึ่งข้อขัดแย้งระหว่างผู้เจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายได้ และอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ เช่น การโยกย้ายหน้าที่ การงานคนประจำเรือ ผู้แทนคนประจำเรือ หรือสมาชิกองค์กรของคนประจำเรือ ทำให้คนประจำเรือไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรืออาจเกิดเหตุการณ์นัดหยุดงานของคนประจำเรือซึ่งจะสร้างความเสียหายทางธุรกิจให้กับเจ้าของเรือเพื่อกดดันให้เจ้าของเรือยอมรับข้อต่อรองบางประการ โดยหากไม่มีกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ชัดเจนก็อาจเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง รวมถึงกระทบต่อสวัสดิภาพของคนประจำเรือได้

เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2564 ราชกิจจานุเบกษาได้มีการลงประกาศกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ พ.ศ. 2564 โดยกฎกระทรวงดังกล่าวออกตามความในมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน และการนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ ซึ่งหากพิจารณาเนื้อหาของกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ พ.ศ. 2564 (กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ) จะสามารถแบ่งเนื้อหาออกได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่ หมวด 1 การระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล หมวด 2 การปิดงานและการนัดหยุดงาน หมวด 3 การพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรม และหมวด 4 การแจ้งและการยื่นคำร้อง

เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ให้กับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ รวมถึงบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจ จึงเป็นที่มาของบทความนี้เพื่ออธิบายสาระสำคัญและเจตนารมณ์ของกฎกระทรวงดังกล่าว

### ข้อพิพาทแรงงานทางทะเลและกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล

หากพิจารณาจากนิยามคำว่า “ข้อพิพาทแรงงานทางทะเล” ตามข้อ 1 ของกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ จะกำหนดไว้ว่าหมายถึงข้อขัดแย้งระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>1</sup>และสภาพการทำงาน ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดจากการที่เจ้าของเรือหรือคนประจำเรือมีการเรียกร้องให้

---

<sup>1</sup> โดยทั่วไป “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งในกรณีของแรงงานทางทะเลจะต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะบางประการตามที่กำหนดไว้ใน หมวด 4 สภาพการจ้าง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ด้วย.

มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน แต่ไม่สามารถตกลงเจรจากันได้ จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเลขึ้น<sup>2</sup> ตัวอย่างเช่น การที่คนประจำเรือมีการเรียกร้องให้เจ้าของเรือปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ หากเจ้าของเรือไม่ยินยอมปรับขึ้นค่าจ้างตามข้อเรียกร้องของคนประจำเรือ หรือกรณีที่เจ้าของเรือขอเจรจากับคนประจำเรือโดยยินยอมปรับขึ้นค่าจ้างเพียงบางส่วน แต่ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของคนประจำเรือ และทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายถือว่าเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเลขึ้นแล้ว ทำให้ฝ่ายคนประจำเรือสามารถแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทต่อไปได้ ทั้งนี้ ในการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล ผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นคนประจำเรือ เจ้าของเรือ องค์กรฝ่ายคนประจำเรือ หรือองค์กรฝ่ายเจ้าของเรือสามารถอาศัยแนวทางในการเจรจาตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล<sup>3</sup> ได้ กล่าวคือ ในการเจรจาต่อรองนั้น คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือและพยายามตกลงกันโดยคำนึงถึงหลักแรงงานสัมพันธ์โดยสุจริตใจ รวมทั้งมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง จารีตประเพณีในการทำงานของคนประจำเรือ และจารีตประเพณีในการเดินเรือทางทะเล<sup>4</sup>

โดยเมื่อเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเลขึ้นแล้ว กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบถึงข้อพิพาทที่เกิดขึ้น<sup>5</sup> ซึ่งวิธีการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถทำได้ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์<sup>6</sup> ตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะประกาศกำหนด ซึ่งอาจจะเป็นการแจ้งผ่านอีเมลหรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของกระทรวงแรงงานโดยอาศัยสัญญาณอินเทอร์เน็ตจากดาวเทียมที่ติดตั้งบนเรือ<sup>7</sup> เนื่องจากสภาพการทำงานโดยทั่วไปของคนประจำเรือที่จะต้องทำงานประจำอยู่บนเรือเดินทะเลและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน จึงอาจไม่สะดวกต่อการแจ้งข้อเรียกร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบของผู้เขียนยังไม่พบประกาศที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งหรือยื่นข้อเรียกร้องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน จึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการออกประกาศกำหนดวิธีการแจ้งหรือยื่นคำร้องโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยเร็วต่อไปเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงข้อพิพาทที่เกิดขึ้นแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดังกล่าวภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งข้อเรียกร้อง<sup>8</sup> โดยกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้น ในทางปฏิบัติพนักงานเจ้าหน้าที่จะเชิญทั้งสองฝ่ายมาเจรจาและหาแนวทางยุติข้อพิพาท โดยผู้ไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อยุติปัญหาให้กับทั้งสองฝ่าย รวมทั้งชี้แจงเหตุผลที่เห็นว่าเป็นธรรมและสมควรเพื่อให้แต่ละ

<sup>2</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 2.

<sup>3</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 247 ง).

<sup>4</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล ข้อ 13.

<sup>5</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 3.

<sup>6</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 19.

<sup>7</sup> Ship Expert Technology, 'ผลสำรวจสรุปชัด: การมีอินเทอร์เน็ตให้คนเรือใช้ส่งผลดีมากกว่าที่คิด' (Ship Expert Technology, 1 ธันวาคม 2563) <<https://blog.shipexpert.net/blog/happy-internet-onboard>> สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565.

<sup>8</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 3.

ฝ่ายลดหย่อนผ่อนปรนเข้าหากัน และสามารถตกลงกันได้ในที่สุด ซึ่งการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับปัญหายังเป็นของทั้งสองฝ่าย<sup>9</sup> ซึ่งผลของการดำเนินการไกล่เกลี่ยสามารถเป็นได้สองรูปแบบ ดังนี้

## 1. กรณีที่สามารถตกลงกันได้

ข้อ 3 วรรคสอง ของกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ กำหนดให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการเจรจาต่อรองและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเลมาใช้ กล่าวคือ ฝ่ายเจ้าของเรือและฝ่ายคนประจำเรือจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของแต่ละฝ่ายซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตน และให้เจ้าของเรือประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยให้คนประจำเรือซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรฝ่ายคนประจำเรือได้ทราบโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ตามข้อ 15 ของประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล

## 2. กรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายใน 15 วัน

กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเลที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งจะทำให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องมีทางเลือก 3 ประการ

### 2.1 การตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล

การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องอาจตกลงกันแต่งตั้งบุคคลหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลก็ได้ โดยเมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันเลือกผู้ชี้ขาดได้แล้ว ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้ทราบการแต่งตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบถึงวิธีพิจารณา กำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล รวมถึงวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานทางทะเล<sup>10</sup>

โดยในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบอย่างเท่าเทียมกัน<sup>11</sup> เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนสำหรับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล เช่น หากฝ่ายคนประจำเรือมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเพิ่มสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองการประกันสังคมและสุขภาพที่เจ้าของเรือจัดหาให้ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทก็ควรให้โอกาสฝ่ายเจ้าของเรือในการเสนอข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการขอเพิ่มสิทธิประโยชน์ดังกล่าวของฝ่ายคนประจำเรือ เป็นต้น และหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการข้างต้นแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทจะต้องจัดทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลเป็นหนังสือ โดยในคำชี้ขาดจะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ เหตุผลแห่งคำชี้ขาด คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ และลายมือชื่อของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล<sup>12</sup> และ

<sup>9</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ <<http://relation.labour.go.th/attachments/category/15/335-006.pdf>> สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565.

<sup>10</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 5.

<sup>11</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 6.

<sup>12</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 7.

จะต้องส่งคำชี้ขาดดังกล่าวให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบภายใน 3 วันนับแต่วันที่คำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่คนประจำเรือซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำงานอยู่ด้วย<sup>13</sup> นอกจากนี้ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลจะต้องแจ้งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่คำชี้ขาดอีกด้วย<sup>14</sup>

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลจะมีคำชี้ขาด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องอาจเจรจากันเองเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานทางทะเลเมื่อใดก็ได้ และหากทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้แล้ว กฎหมายให้ถือว่าข้อพิพาทนั้นเป็นอันยุติตามที่ได้ตกลงกัน<sup>15</sup> ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถอาศัยการเจรจากันอย่างใดก็ได้ เช่น กรณีที่เรือเทียบท่าแล้ว คนประจำเรืออาจนัดหมายเจ้าของเรือเพื่อแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจากันให้ได้ข้อยุติ หรือในกรณีที่เรืออยู่ระหว่างเดินทะเลด้วยเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่มีความทันสมัยในปัจจุบัน คนประจำเรืออาจติดต่อสื่อสารกับเจ้าของเรือผ่านทางวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ก็ได้ โดยเมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้แล้ว ฝ่ายเจ้าของเรือและฝ่ายคนประจำเรือจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของแต่ละฝ่ายซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตน และให้เจ้าของเรือประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยให้คนประจำเรือซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรฝ่ายคนประจำเรือได้ทราบโดยไม่ชักช้าต่อไป<sup>16</sup>

## 2.2 การเสนอข้อพิพาทแรงงานทางทะเลให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาด

สำหรับกรณีที่มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานทางทะเลให้คณะกรรมการแรงงานทางทะเล<sup>17</sup> วินิจฉัยชี้ขาด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการพร้อมจัดทำคำชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผล รวมทั้งพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ<sup>18</sup> โดยเมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแล้วก็ต้องพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทภายใน 90 วันนับแต่ได้รับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นทำให้คณะกรรมการไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว คณะกรรมการจะต้องรายงานปัญหาและอุปสรรคให้รัฐมนตรีทราบเพื่อขออนุมัติขยายระยะเวลาพิจารณาออกไปได้ และเมื่อคณะกรรมการได้ทำคำชี้ขาดออกมาแล้ว คำชี้ขาดของคณะกรรมการถือเป็นที่สุดและมีผลใช้บังคับตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด<sup>19</sup>

ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาก่อนที่คณะกรรมการแรงงานทางทะเลมีคำชี้ขาด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องอาจเจรจากันเองเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานทางทะเลเมื่อใดก็ได้ และหากทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้แล้ว กฎหมายให้ถือว่าข้อพิพาทนั้นเป็นอันยุติตามที่ได้ตกลงกัน<sup>20</sup> โดยฝ่ายเจ้าของเรือและฝ่ายคนประจำเรือจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของแต่ละฝ่าย

<sup>13</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 8.

<sup>14</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 9.

<sup>15</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 12.

<sup>16</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล ข้อ 15.

<sup>17</sup> พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 99.

<sup>18</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 10.

<sup>19</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 11.

<sup>20</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 12.

ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตน และให้เจ้าของเรือประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเปิดเผยให้คนประจำเรือซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรฝ่ายคนประจำเรือได้ทราบโดยไม่ชักช้าต่อไป<sup>21</sup>

### 2.3 การปิดงานหรือนัดหยุดงาน

หลักสำคัญประการหนึ่งของการปิดงาน<sup>22</sup> และการนัดหยุดงาน<sup>23</sup> ตามกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล คือ กฎหมายห้ามไม่ให้เจ้าของเรือปิดงานหรือคนประจำเรือนัดหยุดงานในระหว่างที่มีการเดินเรือทางทะเล<sup>24</sup> เนื่องจากโดยสภาพการทำงานในทะเลที่แตกต่างจากการทำงานบนบก หากปล่อยให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในระหว่างที่มีการเดินเรือทางทะเลก็อาจจะกระทบต่อสวัสดิภาพของคนประจำเรือได้ ตัวอย่างของการปิดงานและการนัดหยุดงาน เช่น เมื่อเรือเข้าเทียบท่าและถึงกำหนดเรือออกจากท่า เจ้าของเรืออาจมีการห้ามไม่ให้คนประจำเรือกลับขึ้นไปทำงานบนเรือ เนื่องจากการที่คนประจำเรือมีการเรียกร้องให้เจ้าของเรือปรับขึ้นค่าจ้าง ซึ่งหากต่อมาเจ้าของเรือสามารถเจรจากับคนประจำเรือจนตกลงกันได้แล้ว เจ้าของเรือก็อาจจะยินยอมให้ลูกจ้างกลับขึ้นไปบนเรือเพื่อปฏิบัติงานต่อไป ในทางกลับกัน หากข้อเรียกร้องของคนประจำเรือไม่ได้รับการตอบรับจากเจ้าของเรือ คนประจำเรืออาจนัดหมายกันเพื่อไม่ทำงานเป็นการชั่วคราวก็ได้ ซึ่งถือเป็นวิธีการเจรจาต่อรองอย่างหนึ่งที่กฎหมายเปิดช่องให้สามารถดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลนั้น เจ้าของเรืออาจปิดงานหรือคนประจำเรืออาจนัดหยุดงานได้ใน 5 กรณี<sup>25</sup> ได้แก่

(1) เมื่อเจ้าของเรือหรือคนประจำเรือได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องให้กำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานแล้ว แต่ไม่อาจตกลงกันได้จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเล และพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานทางทะเลที่ตกลงกันไม่ได้

(2) กรณีที่มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น อีกฝ่ายหนึ่งก็จะสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงได้ ตัวอย่างเช่น เจ้าของเรือและคนประจำเรือได้ตกลงกันให้คนประจำเรือมีชั่วโมงการพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง แต่เมื่อมีการปฏิบัติงานจริงเจ้าของเรือกลับให้เวลาพักในรอบ 24 ชั่วโมงน้อยกว่า 10 ชั่วโมงโดยปราศจากเหตุอันจะอ้างตามกฎหมายได้ ในกรณีนี้เช่นนี้ ฝ่ายคนประจำเรือย่อมสามารถนัดหยุดงานได้ ภายใต้เงื่อนไขว่าการนัดหยุดงานนั้นจะต้องไม่เกิดขึ้นในระหว่างที่มีการเดินเรือทางทะเล และคนประจำเรือที่ประสงค์จะนัดหยุดงานจะต้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่และเจ้าของเรือทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 48 ชั่วโมงก่อนการนัดหยุดงานแต่ละครั้งด้วย เป็นต้น

<sup>21</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การรวมตัวและการเจรจาต่อรองในงานแรงงานทางทะเล ข้อ 15.

<sup>22</sup> “การปิดงาน” หมายความว่า การที่เจ้าของเรือปฏิเสธไม่ยอมให้คนประจำเรือทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานทางทะเล (กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ข้อ 1).

<sup>23</sup> “การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่คนประจำเรือร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานทางทะเล (กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ข้อ 1).

<sup>24</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ข้อ 13.

<sup>25</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ข้อ 14.

(3) กรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติไม่ยอมปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น อีกฝ่ายหนึ่งก็จะสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงได้

(4) กรณีที่มีคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งขาดไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งนั้น อีกฝ่ายหนึ่งก็จะสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานเพื่อบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งได้

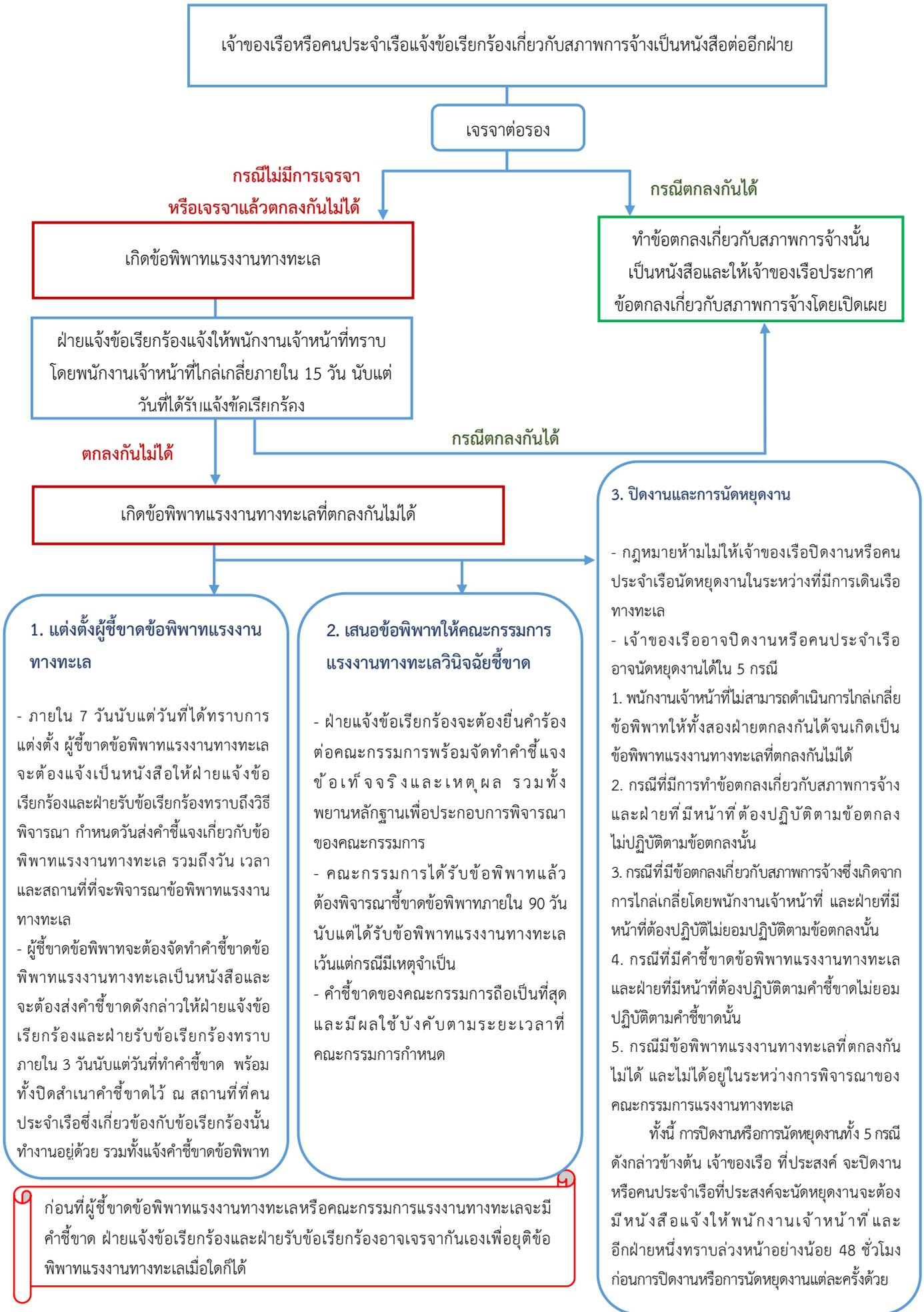
(5) กรณีมีข้อพิพาทแรงงานทางทะเลที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานทางทะเล เจ้าของเรืออาจปิดงานหรือคนประจำเรืออาจนัดหยุดงานได้เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของตน

ทั้งนี้ ในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานทั้ง 5 กรณีดังกล่าวข้างต้น เจ้าของเรือที่ประสงค์จะปิดงานหรือคนประจำเรือที่ประสงค์จะนัดหยุดงานจะต้องมีหนังสือแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 48 ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงานแต่ละครั้งด้วย<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 15.

**แผนภาพขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล**



### การพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 94 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ห้ามเจ้าของเรือเล็กจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้คนประจำเรือไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่คนประจำเรือกระทำการหรือกำลังจะกระทำการรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามมาตรา 90 หรือรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันตามมาตรา 91 หรือได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย หรือต่อศาล

มาตรา 94 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ห้ามมิให้เจ้าของเรือเล็กจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานคนประจำเรือ ผู้แทนคนประจำเรือ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกองค์กรของคนประจำเรือ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดให้มีหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคนประจำเรือ ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่เจ้าของเรือ (2) จงใจทำให้เจ้าของเรือได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของเรือ โดยเจ้าของเรือได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง เจ้าของเรือไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

หากเจ้าของเรือกระทำการฝ่าฝืนกรณีตามที่กำหนดในมาตรา 94 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ดังกล่าวข้างต้น กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 16 กำหนดให้คนประจำเรือผู้เสียหายเนื่องจากกรณีดังกล่าวมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานทางทะเลเพื่อพิจารณาได้ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

เมื่อคณะกรรมการได้รับคำร้องแล้วจะต้องวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นคณะกรรมการสามารถรายงานปัญหาและอุปสรรคให้รัฐมนตรีทราบ และขออนุมัติขยายระยะเวลาออกไปได้ และหากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำของเจ้าของเรือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพราะเป็นการเลิกจ้างหรือกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 94 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 คณะกรรมการต้องมีคำสั่งให้เจ้าของเรือปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติเพื่อยับยั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดด้วย<sup>28</sup> อย่างไรก็ตาม หากคนประจำเรือหรือเจ้าของเรือไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการ ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลได้ภายใน 30 วันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยหากผู้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด 30 วัน กฎหมายให้ถือว่าคำสั่งของคณะกรรมการเป็นที่สุด<sup>29</sup>

ทั้งนี้ ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า ในกรณีที่เจ้าของเรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานทางทะเลซึ่งได้วินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ไม่ได้มีการ

<sup>28</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 17.

<sup>29</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 18.

กำหนดบทลงโทษไว้ด้วย ซึ่งกรณีนี้จะมีความแตกต่างกับการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติให้ลูกจ้างสามารถดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญากับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้<sup>30</sup> จึงอาจทำให้การบังคับใช้กฎหมายประสบผลสำเร็จได้ยาก จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อกำหนดผลของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานทางทะเลให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วิธีการแจ้งและการยื่นคำร้อง

วิธีการแจ้งข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การแจ้งการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน การยื่นคำร้องขอให้มีการพิจารณาการกระทำอันไม่ธรรม รวมทั้งการแจ้งคำสั่งหรือคำสั่งชี้ขาดต่าง ๆ ในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล กฎหมายกำหนดให้สามารถแจ้งหรือยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก<sup>31</sup> ซึ่งในรายละเอียดของช่องทางการแจ้งหรือการยื่นคำร้องทางอิเล็กทรอนิกส์จะต้องรอการประกาศจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอีกครั้ง ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการออกประกาศกำหนดวิธีการแจ้งหรือยื่นคำร้องโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยเร็วต่อไปเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ดี หากผู้เกี่ยวข้องประสงค์จะแจ้งหรือยื่นคำร้องคำขอต่าง ๆ ด้วยตนเองก็สามารถดำเนินการได้ด้วยการยื่น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้<sup>32</sup>

### ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

หลักการในเรื่องของสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองของคนประจำเรือและเจ้าของเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ทำให้คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน อีกทั้งมีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งเป็นธรรมดาที่การเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์อาจนำมาซึ่งข้อขัดแย้งระหว่างผู้เจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายได้ โดยหากไม่มีกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ชัดเจนก็อาจเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง รวมถึงกระทบต่อสวัสดิภาพของคนประจำเรือได้ กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ พ.ศ. 2564 จึงได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน และการนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ

ในบทความนี้ ผู้เขียนได้อธิบายถึงสาระสำคัญของกฎกระทรวงดังกล่าวตั้งแต่ความหมายของคำว่า “ข้อพิพาทแรงงานทางทะเล” ตลอดจนกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล ตั้งแต่ขั้นตอนการตกลงเจรจากัน

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 127 และมาตรา 158.

<sup>31</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 19.

<sup>32</sup> กฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเลฯ ข้อ 20.

ระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือ การไล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ ผลของการดำเนินการไล่เกลี่ยที่หากทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ก็จะต้องมีการการตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเล หรือเสนอข้อพิพาทแรงงานทางทะเลให้คณะกรรมการแรงงานทางทะเลวินิจฉัยชี้ขาด หรือคู่กรณีอาจมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด และได้อธิบายถึงเงื่อนไขในการให้คนประจำเรือยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานทางทะเลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมของเจ้าของเรือ รวมทั้งวิธีการแจ้งและการยื่นคำร้องในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนพบว่าการปฏิบัติตามกฎกระทรวงการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน การนัดหยุดงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ พ.ศ. 2564 ยังคงมีอุปสรรคบางประการ เช่น การที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีออกประกาศกำหนดวิธีการแจ้งหรือยื่นคำร้องโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ชัดเจน รวมทั้งความไม่ชัดเจนของกฎหมายแม่บทคือพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ที่ไม่ได้มีการกำหนดบทลงโทษ ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานทางทะเล จึงมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องเร่งดำเนินการออกประกาศกำหนดวิธีการแจ้งหรือยื่นคำร้องโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยเร็ว และอาจมีการพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อกำหนดผลของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานทางทะเลให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป