

บันทึก

เรื่อง การขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามนัยมาตรา ๔๙
แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

กรมการจัดหางานได้มีหนังสือ ที่ รส ๐๓๐๓/๑๔๑๑๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๐ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อขอหารือว่า นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของอากาศยานที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. ๒๕๔๗ นำเรือหรืออากาศยานซึ่งมีคนงานไทยทำงานอยู่ไปดำเนินธุรกิจของตนในน่านน้ำหรือน่านฟ้าในต่างประเทศ จะถือว่าเรือหรืออากาศยานดังกล่าวเป็นราชอาณาจักรไทย และนายจ้างต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่อย่างไร ซึ่งต่อมากรมการจัดหางานได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ รส ๐๓๐๓/๔๑๖๘ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๑ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอีกฉบับหนึ่ง เพื่อให้ข้อเท็จจริงและข้อหารือมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ความว่า เนื่องจากกรมการจัดหางานได้รับการร้องเรียนจากสมาคมเจ้าของเรือไทย ตามหนังสือที่ สจท.๒๓๓/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๓๙ ว่าได้รับรายงานจากสมาชิกว่าในบางครั้งนายเรือและลูกเรือที่เจ้าของเรือไทยได้ส่งตัวไปสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือส่งตัวไปทำงานบนเรือไทยถูกเจ้าหน้าที่จากกรมการจัดหางานกักตัวไว้มิให้เดินทางออกนอกประเทศผ่านท่าอากาศยานดอนเมือง การกระทำดังกล่าวเป็นเหตุให้เจ้าของเรือไทยและบุคลากรบนเรือต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น และขอคำชี้แจงจากกรมการจัดหางานว่ามีกฎหมายแรงงานข้อใดบ่งว่าลูกเรือดังกล่าวที่ผิดกฎหมายถึงขั้นกักตัวมิให้เดินทางต่อไป ซึ่งจากการสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่า เรือดังกล่าวมีลักษณะเป็นเรือบรรทุกสินค้าที่จดทะเบียนเป็นเรือไทย มีเจ้าหน้าที่ประจำเรือ (นายเรือและลูกเรือ) เช่น กัปตัน หรือ ต้นกล (SHIP ENGINEERING) เป็นคนไทยเป็นลูกจ้างของเจ้าของเรือดังกล่าว เดินทางเข้าและออกประเทศไทยเป็นประจำเพื่อขนส่งสินค้าทางทะเลไปยังประเทศต่าง ๆ หรือขนส่งสินค้าจากต่างประเทศมายังประเทศไทยโดยใช้เส้นทางเดินเรือทั่วไป เจ้าหน้าที่ประจำเรือทุกคนจะต้องมีเอกสารสำคัญประจำตัว คือ หนังสือเดินทาง (PASSPORT) และ SEAMAN BOOK ซึ่งออกโดยกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เพื่อใช้ในการเดินทางและปฏิบัติงานในเรือลำหนึ่ง ๆ จะมีเจ้าหน้าที่ประจำเรือประมาณ ๕-๔๐ คน ขึ้นอยู่กับขนาดของเรือ เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะทำหน้าที่ควบคุมเรือ ควบคุมเครื่องจักรต่าง ๆ บนเรือมิใช่ทำงานเกี่ยวกับการขนถ่ายสินค้า ระยะเวลาการทำงานบนเรือเป็นไปตามสัญญาจ้างเป็นการทำงานคล้ายกับพนักงานประจำบนเครื่องบินซึ่งมีชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการพักผ่อนเดียวกัน ในบางกรณีเจ้าหน้าที่ประจำเรืออาจถูกส่งตัวไปยังต่างประเทศเพื่อสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกส่งตัวไปปฏิบัติหน้าที่บนเรือไทยโดยเดินทางออกจากประเทศไทยโดยทางเครื่องบินเพื่อไปลงเรือยังต่างประเทศเนื่องจากเจ้าหน้าที่ประจำเรือบางคนถึงกำหนด

ที่จะต้องเปลี่ยน”กะ”การทำงานจึงต้องส่งเจ้าหน้าที่อื่นไปปฏิบัติหน้าที่แทน (REPLACEMENT) หรือในกรณีเรือเกิดอุบัติเหตุ เครื่องเสีย เจ้าของเรือจำเป็นต้องส่งช่างไปแก้ไขหรือซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดขึ้น จากลักษณะของข้อเท็จจริงดังกล่าวกรมการจดทะเบียนเรือมีความเห็นว่า ในกรณีที่นายจ้างส่งตัวลูกจ้างไปสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือไปทำงานบนเรือนั้นแม้จะเป็นเรือไทยก็ตาม แต่ถ้าเรือนั้นได้เดินทางไปเพื่อส่งสินค้ายังต่างประเทศและเจ้าหน้าที่ประจำเรือได้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาของการเดินทางไปและกลับ ก็ย่อมถือได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งนายจ้างจะต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจดทะเบียนเรือก่อนพาลูกจ้างไปทำงานตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจดทะเบียนเรือและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และกรมการจดทะเบียนเรือผ่อนผันให้เจ้าของเรือไทยไม่ต้องนำนายเรือและลูกเรือเข้ารับการอบรมก่อนการเดินทางไปทำงานตามเงื่อนไขที่กรมการจดทะเบียนเรือได้กำหนดไว้ซึ่งสมาคมเจ้าของเรือไทยไม่เห็นด้วยโดยอ้างว่า นายเรือและลูกเรือเหล่านั้นทำงานบนเรือไทยมิใช่การไปทำงานในต่างประเทศ จึงไม่ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจดทะเบียนเรือตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจดทะเบียนเรือและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

ฉะนั้น เพื่อให้ข้อหาหรือมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น กรมการจดทะเบียนเรือจึงขอหารือใหม่ว่า กรณีตามข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของเรือไทยจะต้องขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจดทะเบียนเรือและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือไม่ ซึ่งกรมการจดทะเบียนเรือจักได้แจ้งผลการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้สมาคมเจ้าของเรือไทยทราบต่อไป

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) ได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริง และแนวทางปฏิบัติจากผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมการจดทะเบียนเรือ) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจ) ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ (กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย) ผู้แทนกระทรวงคมนาคม (กรมเจ้าท่าและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี) และผู้แทนบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัดแล้วมีความเห็นว่า ประเด็นที่จะต้องพิจารณาได้แก่กรณีที่นายจ้างในประเทศไทยส่งเจ้าหน้าที่ประจำเรือซึ่งเป็นลูกจ้างคนไทยไปเปลี่ยน “กะ” ปฏิบัติหน้าที่บนเรือไทยขณะที่เรืออยู่ในท่าต่างประเทศนั้นเข้าข่ายบทบัญญัติของมาตรา ๔๙^๑ แห่งพระราชบัญญัติจดทะเบียนเรือและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ตามความเห็นของกรมการจดทะเบียนเรือหรือไม่

มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจดทะเบียนเรือและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งอยู่ในหมวด ๔ ว่าด้วยการไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีบทบัญญัติว่า

“ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

^๑ มาตรา ๔๙ ห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด”

ในหมวดเดียวกันนี้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้เพิ่มมาตรา ๔๙ ทวิ^๒ เกี่ยวกับการส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๘๒^๓ กำหนดให้ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๖๐,๐๐๐-๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ดังนั้นในการพิจารณาบทบัญญัติของมาตรา ๔๙ ดังกล่าว คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) จึงพิจารณาตีความโดยเคร่งครัด

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มิได้ให้คำนิยามหรือคำอธิบายความหมายของคำว่า “การพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ” ไว้ แต่เมื่อพิเคราะห์บทบัญญัติของมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้แล้ว เป็นที่ชัดเจนว่าการควบคุมตามมาตรา ๔๙ และโทษตามมาตรา ๘๒ นั้นใช้กับนายจ้างไม่ได้ใช้กับลูกจ้าง และมาตรา ๔๙ ใช้ถ้อยคำว่า “พาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ” ซึ่งเป็นถ้อยคำที่แตกต่างจากถ้อยคำที่ใช้ในบทบัญญัติส่วนอื่นของพระราชบัญญัตินี้ เช่น ในมาตรา ๓๖^๔ และในมาตรา ๔๙ ทวิ^๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย

^๒ มาตรา ๔๙ ทวิ การส่งลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) การส่งไปฝึกงานไม่เกินสี่สิบห้าวันต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

(๒) กรณีตาม (๑) ถ้าลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะพึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตราและหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

(๓) การส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

การขออนุญาตและการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานจะเรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้

นายจ้างซึ่งส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาในราชอาณาจักรของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

^๓ มาตรา ๘๒ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๔๙ มาตรา ๔๙ ทวิ วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม หรือมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่หกหมื่นบาทถึงสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

^๔ มาตรา ๓๖ ในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศหรือตัวแทนจัดหางานทำกับคนหางานต่ออธิบดี ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางานและหลักฐานอื่นที่อธิบดีประกาศกำหนดเพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่ใช้คำว่า “ส่งไป” ทั้งระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๙ ก็ได้แยกกำหนดแบบต่างหากจากกรณีอื่น แต่ก็มีได้ให้ความหมายของการพาไปทำงานในต่างประเทศไว้เช่นกันซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องพิจารณาตีความว่า การที่นายจ้างส่งเจ้าหน้าที่ไปยังท่าเรือในต่างประเทศเพื่อเปลี่ยนกะหรือระยะเวลาที่เปลี่ยนชุดตัวคนทำงาน จะอยู่ในความหมายของการพาไปทำงานในต่างประเทศหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) เห็นว่า “การพาไป” นั้นต่างกับ “การส่งไป” โดยมีข้อสันนิษฐานว่าในกฎหมายฉบับเดียวกันโดยเฉพาะในบทกฎหมายที่มีบทลงโทษทางอาญา ถ้าไม่มีสิ่งบ่งบอกเป็นอย่างอื่นแล้ว ถ้อยคำที่ต่างกันจะใช้ในความหมายที่ต่างกัน ดังนั้น การส่งเจ้าหน้าที่ประจำเรือไปต่างประเทศเพื่อเปลี่ยนกะที่ทำเรือในต่างประเทศ จึงมิใช่ “การพาไป” ทำงานในต่างประเทศ ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ (พิมพ์ครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๓๘) ก็ได้ให้ความหมายของคำว่า “พา” ว่า “นำไป” และทางปฏิบัติอันเป็นปกติระของการพาณิชย์นาวีนั้น การเปลี่ยนกะเจ้าหน้าที่ประจำเรือ วาระของ “กะ” มีกำหนดวันเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งในขณะที่ถึงเวลาเปลี่ยนกะมีกรณีที่เรืออาจจะอยู่ในท่าของต่างประเทศก็ได้กับทั้งปกติแล้วในการเปลี่ยนกะเจ้าหน้าที่ประจำเรือเจ้าหน้าที่ประจำเรือนั้นมักจะเดินทางไปเอง

(๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ณ สถานพยาบาลที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๓) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(๔) ส่งคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือแล้วเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางาน สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนด

(๕) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางาน พร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(๖) แจ้งเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานตาม (๕) ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง ในกรณีที่ไม่มีสำนักงานแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้นหรือสถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยหรือผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลคนไทยในประเทศนั้นทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

(๗) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือนในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

ความใน (๓) ไม่ใช่บังคับกับคนหางานที่มีใบรับรองการทดสอบฝีมือในสาขาที่จะไปทำงานอยู่แล้ว

การรายงานตาม (๗) ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

๔ โปรดดูเชิงอรรถที่ ๒, ข้างต้น

นอกจากนี้ เมื่อดูข้อความจากแบบ จง.๒๓^๖ ท้ายระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งออกตามบทบัญญัติของมาตรา ๔๙ นั้น เห็นได้ว่า มีข้อความที่กำหนดให้นายจ้าง

- แจงระบุในแบบถึงหน่วยงานในต่างประเทศที่นายจ้างจะพาลูกจ้างไปทำงาน
- แบบหลักฐานแสดงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างในต่างประเทศกับนายจ้าง
- แบบสำเนาเอกสารแสดงการอนุญาตของทางการของประเทศนั้นให้ลูกจ้างที่

นายจ้างจะพาไปเข้าทำงานได้

- แบบสำเนาเอกสารแสดงการอนุญาตของต่างประเทศนั้นให้นายจ้างนำลูกจ้างเข้าไปทำงานได้

- แบบสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะพาไป

- แบบบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่จะพาไป ซึ่งจะต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการว่าจ้าง

ทั้งนี้ หลักฐานต่าง ๆ นั้นต้องครบถ้วน^๗

จากข้อกำหนดต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นที่เข้าใจได้ว่า กรณีการพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศเป็นกรณีของนายจ้างประกอบกิจการเป็นผู้จัดหรือนำคนไปทำงานในต่างประเทศประเทศหนึ่งประเทศใดด้วยการเอาลูกจ้างของตนเองไปทำ โดยมีผู้ว่าจ้างใน

^๖ คำขออนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ (แบบ จง.๒๓)

ฯลฯ

ฯลฯ

มีความประสงค์ขออนุญาตพาลูกจ้าง จำนวน .. คน ตามบัญชีแนบท้ายไปทำงานกับ (หน่วยงานชื่อ)..... ตั้งอยู่เลขที่ .. ตู ปณ. ... ถนน เมืองรหัสไปรษณีย์ ประเทศ

ฯลฯ

ฯลฯ

พร้อมกับคำขอนี้ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานและเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) สำเนาสัญญาหรือเอกสารแสดงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างในต่างประเทศกับผู้ขออนุญาต ซึ่งผู้ขออนุญาตรับรองว่าเป็นภาพถ่ายจากต้นฉบับจริง

(๒) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลและรายละเอียดผู้ถือหุ้น (แบบ บอจ.๕) ซึ่งรับรองไว้ไม่เกินหกเดือน

(๓) สำเนาเอกสารแสดงการอนุญาตของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่อนุญาตให้ลูกจ้างเข้าไปทำงานในประเทศนั้น ซึ่งผู้ขออนุญาตรับรองว่าเป็นภาพถ่ายจากต้นฉบับจริง

(๔) สำเนาเอกสารแสดงการอนุญาตของส่วนราชการแห่งประเทศของผู้ว่าจ้างที่อนุญาตให้ผู้ขออนุญาตนำลูกจ้างเข้าไปทำงานในประเทศ ซึ่งผู้ขออนุญาตรับรองว่าเป็นภาพถ่ายจากต้นฉบับจริง

(๕) สำเนาสัญญาจ้างระหว่างผู้ขออนุญาตกับลูกจ้างที่จะไปทำงานในต่างประเทศซึ่งจะต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวน ๒ ชุด

(๖) บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่จะไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน ๕ ชุด

ฯลฯ

ฯลฯ

^๗ เอกสารแนวปฏิบัติการพิจารณาคำขออนุญาตพาส่งลูกจ้างไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศที่กรมการจัดหางานจัดทำขึ้นระบุว่าต้องมีหลักฐานต่าง ๆ ตามที่ระเบียบกำหนดไว้โดยครบถ้วน

ต่างประเทศที่มีงานให้ทำนั้นว่าจ้างนายจ้างอีกทีหนึ่งให้นำคนไปทำงานให้ ลักษณะของนายจ้าง และการประกอบกิจการของนายจ้างจึงเป็นผู้ติดต่อให้มีคนไปทำงานโดยนายจ้างมีความสัมพันธ์ กับผู้ว่าจ้างในฐานะคู่สัญญาจะจัดให้มีคนไปทำงานที่ผู้ว่าจ้างในต่างประเทศต้องการ ใน ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสัมพันธ์กับคนที่ตนพาไปทำงานในฐานะนายจ้างลูกจ้าง

ข้อเท็จจริงของกรณีตามที่กรมการจัดหางานแจ้งมานั้น คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) เห็นว่าไม่อยู่ในลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น

อนึ่ง ถ้อยคำว่า “ไปทำงานในต่างประเทศ” นั้น พิจารณาจากถ้อยคำใน แบบ จง. ๒๓ ท้ายระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดังกล่าวแล้ว เห็นได้ว่าเป็นการเข้าไปทำสิ่ง ที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบของประเทศนั้นถือว่าเป็นการเข้าไปทำงาน มิใช่เพื่อกิจการอื่น สำหรับการเดินเรือขนส่งทางทะเลนั้นไม่ปรากฏว่ามีประเทศใดถือว่าเจ้าหน้าที่ประจำเรือที่ปฏิบัติ หน้าที่ในเรือของต่างประเทศที่แวะเข้ามารับส่งสินค้าในท่าของตนเป็นการเข้ามาทำงานในประเทศ เพราะเรือพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ประจำเรือนั้นจะเดินทางกลับออกไปเมื่อเสร็จภาระและแม้ในกรณี ของไทยเองจากคำชี้แจงของผู้แทนกรมการจัดหางานก็ไม่ปรากฏว่ามีกรณีถือว่าเจ้าหน้าที่ประจำเรือ ต่างชาติที่เข้ามายังท่าเรือไทยเป็นผู้ที่เข้ามา “ทำงาน” ในประเทศไทย ซึ่งถ้าถือเป็นการทำงานใน กรณีของคนต่างด้าวจะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากทางการ จึงไม่น่าจะมีเหตุผลที่จะถือว่า เจ้าหน้าที่ประจำเรือไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือไทยซึ่งเดินทางไปในน่านน้ำต่างประเทศหรือแวะใน ต่างประเทศ เป็นการไป “ทำงาน” ในต่างประเทศ และเมื่อไม่ถือว่าเป็นการไปทำงานใน ต่างประเทศ เจ้าหน้าที่ประจำเรือที่ไปเปลี่ยนกะก็มิใช่การไปทำงานในต่างประเทศ แต่เป็นการ เดินทางไปต่างประเทศไปลงเรือซึ่งจะเดินทางต่อไปตามปกติระของการเดินเรือขนส่งทางทะเล

เมื่อได้พิจารณาข้อเท็จจริงและตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามเหตุผลดังที่ได้กล่าว มาข้างต้นแล้ว คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๘) จึงมีความเห็นว่า กรณี ที่นายจ้างที่เป็นเจ้าของเรือไทยส่งลูกจ้างที่เป็นคนไทยและเป็นเจ้าหน้าที่ประจำเรือไปสับเปลี่ยน ตำแหน่งหรือไปปฏิบัติหน้าที่บนเรือขนส่งสินค้าทางทะเลในน่านน้ำต่างประเทศตามข้อเท็จจริงที่ กรมการจัดหางานหรือมานั้นไม่อยู่ในข่ายการใช้บังคับของมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดทา งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘

(ลงชื่อ) อัคราทร จุฬารัตน

(นายอัคราทร จุฬารัตน)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มิถุนายน ๒๕๕๑