

กฎหมายเงินทดแทน : ศึกษากรณีการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการ  
จ่ายเงินทดแทน

พระ ชมภูแดง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2557

**Workmen's Compensation Law: Case Study on Compensation Payment  
and Compensation Exceptions**



**Potchara Chompoodeang**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University**

**2014**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กฎหมายเงินทดแทน : ศึกษากรณีการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการ จ่ายเงินทดแทน
ชื่อผู้เขียน	พชระ ชมภูแดง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดหมายเพื่อศึกษาการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพของปัญหาของประเทศไทย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาของเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน หลักการและแนวคิดในการจ่ายเงินทดแทน รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับกับต่างประเทศ คือ กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง บทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังมีปัญหาในการคุ้มครอง ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างในปัจจุบันหลายกรณียังไม่ได้ รับการคุ้มครอง เนื่องจากการตีความด้วยบทกฎหมายว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างไม่ได้มีสาเหตุ จากการทำงาน บทบัญญัติของกฎหมายในการกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าทดแทนในกรณีต่างๆ ยังมีปัญหาในเรื่องความเหมาะสมกับวัฒนธรรมและสังคมของประเทศไทย ปัญหาการรักษาพยาบาล และปัญหาค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่กำหนดไว้น้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับสภาวะทาง เศรษฐกิจในปัจจุบัน ปัญหาผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งเป็นสามีหรือภรรยาของไม่ได้จดทะเบียน สมรส โดยอยู่กินกันฉันสามีภรรยา ซึ่งมีปัญหาเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือ สูญหาย ส่งผลให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ปัญหาหน่วยงานที่ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง แทนนายจ้างปฏิบัติงานล่าช้าและมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และข้อจำกัดที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงิน ทดแทนจะต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือนายจ้างมีภูมิลำเนา เป็นการสร้างภาระที่ไม่สมควรให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน หากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน เพราะเหตุใดเหตุหนึ่งตามที่บัญญัติไว้

ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งข้อยกเว้นดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจน และเหมาะสม

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้ กล่าวคือ ควรตีความให้กว้างเพื่อครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างโดยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ควรแก้ไขอัตราค่าตอบแทนเป็นรายเดือนโดยพิจารณาตามจำนวนบุตรที่ลูกจ้างต้องอุปการะเลี้ยงดูเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมของประเทศไทย ควรบัญญัติเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันนั้นสามีภรรยา กับลูกจ้าง โดยเปิดเผยด้วย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย และควรนำระบบการประกันภัยความรับผิดมาใช้กับการให้ความคุ้มครองค่ารักษาพยาบาล กรณีลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการรักษาพยาบาลและลดขั้นตอนความยุ่งยากของระบบราชการ รวมถึงควรมีการบัญญัติคำนิยามของคำว่า “ไม่สามารถครองสติได้” และเพิ่มเติมเงื่อนไขกรณีลูกจ้างยังจงใจให้ตนเองประสบอันตรายว่าจะต้องได้รับการอบรมตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานแล้ว จึงทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง

Thesis Title	Workmen's Compensation Law: Case Study on Compensation Payment and Compensation Exceptions
Author	Potchara Chompoodeang
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2014

### **ABSTRACT**

This thesis aims to study on compensation payment and compensation exceptions. To understand the history and condition of the country's problems. By studying the theories and concepts of the compensation and the payment of compensation. Principles and concepts of paying compensation. Including a comparative study of Thailand and the Foreign Compensation of the Federal Republic of Germany. Japan and the Republic of Singapore. The obtained data to analyze problems and propose improvements in the provisions of the Compensation Act 2537 to be appropriate and fair to their employees even more.

The study found that Compensation Act 2537 also the issue of the protection of employee injury or illness. Because which is currently employed in many cases, have not been covered. Because the interpretation of the law that the injury caused by the employee does not work. Provisions of law in determining compensation or compensation in various cases. There are also issues appropriate to the culture and society of Thailand. Medical problems and problems in the rehabilitation work is scheduled a little too inappropriate for the current economic conditions. The person entitled to receive compensation. The husband or wife is not married, by living together as husband and wife. This is a problem when one party is the employee dies or is lost. As a result, not be entitled to receive compensation. The agencies responsible to pay compensation to the employee. Practice for the employer delays and complicated procedures. And limitations of the employee or the person entitled to receive compensation must be filed with the Office of Social Security Area where the employee or the employer is domiciled, are an unreasonable burden to the employee. The exception that the employer is not required to pay compensation. If

an employee injury or illness. Because the one reason or another, as defined in Section 22 of the Compensation Act 2537, where such exceptions are not clear and appropriate.

Therefore, the author would like to suggest the following to resolve the issue that is to be interpreted broadly to cover all the activities going on works. Which is a problem of the employees who work for employers not covered by the law. Should be edit remuneration rate a monthly basis by considering the number of children of employee in foster care, to suit the social conditions of the country. Should be further defined to include persons who live together as husband and wife employed by ridges. Have the right to receive compensation if the employee dies or is lost. Should be applied to the liability insurance provides coverage for medical expenses. If employee is injured or sick because of work. For convenience of treatment and reduce the hassle of bureaucracy. Including should be given the definition of the word. "Can not remain conscious," and the inclusion of self-employee also deliberately injury that will need to be trained in accordance with the safety in the workplace. Therefore, the employer is not required to pay compensation to the employee.

## กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากขาดความเมตตาและเอาใจใส่จากท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาต่อผู้เขียน โดยขอกล่าวานามเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ ดังนี้ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และรองศาสตราจารย์ พิณิจ ทิพย์มณี ที่ได้ให้ความกรุณาร่วมแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของเนื้อหาวิทยานิพนธ์นี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านให้ความเมตตาและกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้เอาใจใส่และกรุณาสละเวลาชี้แนะ สอบถาม ให้แนวคิดต่างๆ สำหรับการศึกษาวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณนายชัชวาลย์ ชมภูแดง และนางพัชรา ชมภูแดง บิดาและมารดาที่ผู้เขียนเคารพรัก และคุณคณินมิตร มหาวิระ ซึ่งได้ให้การสนับสนุน คำแนะนำ และช่วยเหลือทุกด้าน รวมทั้งให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถให้ความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาหรือภาคปฏิบัติ ขอมอบความดีเหล่านี้ด้วยความระลึกถึงแด่พระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งตำรา หนังสือ และข้อมูลจากทุกท่านที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์นี้ ทั้งผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พชระ ชมภูแดง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.4 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
<b>2. วิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎีและความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทน และการจ่ายเงิน</b>	
<b>    ทดแทน.....</b>	<b>5</b>
2.1 วิวัฒนาการ เกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน.....	5
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน.....	8
2.3 ความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน.....	14
2.4 หลักการ วัตถุประสงค์ และความหมายของเงินทดแทน.....	20
2.5 ความหมาย วัตถุประสงค์ และที่มาของกองทุนเงินทดแทน.....	22
2.6 หน้าที่ของนายจ้าง.....	26
<b>3. มาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการ</b>	
<b>    จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย</b>	<b>29</b>
3.1 มาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ.....	29
3.1.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี.....	29
3.1.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง.....	30
3.1.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	32
3.1.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	34
3.1.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	34
3.1.1.5 ช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน.....	35



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.2 ประเทศญี่ปุ่น.....	35
3.1.2.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง.....	36
3.1.2.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	37
3.1.2.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	39
3.1.2.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	39
3.1.2.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน.....	39
3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์.....	40
3.1.3.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง.....	40
3.1.3.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	42
3.1.3.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	44
3.1.3.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	44
3.1.3.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน.....	46
3.2 มาตรการตามกฎหมายไทย.....	47
3.2.1 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.....	47
3.2.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง.....	47
3.2.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	63
3.2.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	76
3.2.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	77
3.2.1.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน.....	79
<b>4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงิน</b>	
<b>ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน.....</b>	<b>84</b>
4.1 ปัญหาในเรื่องขอบเขตการให้ความคุ้มครอง.....	84
4.2 ปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท.....	86
4.3 ปัญหาในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน.....	95
4.4 ปัญหาในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน.....	99
4.5 ปัญหาในเรื่องข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน.....	101

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 บทสรุป.....	110
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	121

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานจำนวนมากขึ้น ทั้งในภาคการผลิตหรืองานสำนักงาน เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางธุรกิจของนายจ้างทั้งสิ้น ในการทำงานลูกจ้างจะต้องทำงานในสภาวะสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายได้ตลอดเวลา อันเกิดจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของนายจ้าง หรือผลกระทบจากการทำงานที่ไม่ถูกต้องหรือถูกวิธีของตัวลูกจ้างเอง โดยการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างย่อมเป็นผลธรรมดาที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว

จากปัญหาดังกล่าวทำให้หลายประเทศต้องมีการแก้ไขและป้องกันปัญหา โดยการออกกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากการทำงาน จึงมีแนวความคิดที่ต้องการให้มีการชดเชยหรือทดแทนความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดจากลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน แต่ในการเรียกค่าเสียหายลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อของตนเอง ซึ่งเป็นการยากที่ลูกจ้างจะกระทำได้ เนื่องจากการฟ้องร้องนายจ้างเพื่อเรียกค่าเสียหายนั้น ต้องใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประกอบกับยังเป็นการทำลายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและตัวลูกจ้าง

ในระยะเวลาต่อมาจึงเกิดแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการทำงานของลูกจ้าง โดยนำหลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดของนายจ้างมาใช้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์อีกต่อไปว่าความประมาทเลินเล่อเกิดจากฝ่ายใดกระทำให้เกิดขึ้น นายจ้างย่อมมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลลูกจ้างตามความจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

ในอดีตภาครัฐได้พยายามให้ความคุ้มครองและให้สิทธิประโยชน์กับลูกจ้างต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน เป็นต้น เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานและทัดเทียมนานาประเทศ อันทำ

ให้ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน สามารถมีรายได้ในการเลี้ยงชีวิตตนเองและครอบครัวต่อไปได้

อย่างไรก็ดีในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการออกกฎหมายเงินทดแทนเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้เบาบางลงแล้ว โดยกำหนดเงินทดแทนขึ้นมาเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเป็นขจัดความไม่แน่นอนที่จะเรียกค่าเสียหายเมื่อตนเองเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

แม้ว่าจะมีกฎหมายเงินทดแทนเพื่อคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างแล้ว แต่ยังคงปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวนมากยังไม่ได้รับความคุ้มครองและได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย เนื่องจากปัญหาการตีความการประสบอันตรายใด ที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง หรือปัญหาการตีความการเจ็บป่วยของลูกจ้างว่ากรณีใดเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเมื่อนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานแล้ว ยังมีปัญหาในการจ่ายเงินทดแทนต่อไปอีกว่า การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น เพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ และเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย สามีหรือภรรยา ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างจะต้องเป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เมื่อมาพิจารณาในส่วนข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน พบว่ากฎหมายเงินทดแทนมีการบัญญัติข้อยกเว้นไว้อยู่ 2 ประการ คือ ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายนั้น ที่เป็นสาเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งที่ลูกจ้างสมควรได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนนายจ้างตามหน้าที่และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้างทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่ากฎหมายเงินทดแทนฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาทั้งการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง และปัญหาในข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ควรมีการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมข้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนให้ชัดเจน เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนที่ชัดเจน ให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาวิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน
2. เพื่อศึกษามาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยทางวิชาการ คำพิพากษาศาลฎีกา เอกสารราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน รวมถึงมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน โดยศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

## 1.4 สมมุติฐานของการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แม้ว่าจะได้มีการประกาศใช้มานานพอสมควรแล้ว แต่ปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากกฎหมายถือว่าไม่ได้เป็นการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และยังมีช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างมีส่วนทำให้ตนเองประสบอันตราย ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้และการตีความในการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองในแต่ละประเภทตามกฎหมาย ทั้งที่ลูกจ้างสมควรได้รับ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายเงินทดแทนในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป

## 1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ จะเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจาก ตำรา วารสาร เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางกฎหมาย ความเห็นของนักนิติศาสตร์ คำพิพากษาของศาล ข้อมูลทางเว็บไซต์ต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องในการตีความข้อยกเว้นในจ่ายเงินทดแทน รวมถึงวิเคราะห์กฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน
4. ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

## บทที่ 2

### วิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎีและความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทน และการจ่ายเงินทดแทน

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาวิวัฒนาการ แนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทนของต่างประเทศและของประเทศไทย เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน แต่ประสบปัญหาในการเรียกร้องค่าเสียหายหรือขาดการชดเชยจากนายจ้าง ด้วยสาเหตุการเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างในอดีตซึ่งจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายประมาทเลินเล่อ แต่ในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างมักจะขาดพยานหลักฐานในการพิสูจน์ เนื่องจากลูกจ้างอื่นบางส่วนไม่ยอมมีปัญหากับนายจ้างด้วย จึงไม่ยอมมาเป็นพยานให้ลูกจ้าง และลูกจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่านายจ้าง การต่อสู้คดีความต้องมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน ทำให้ลูกจ้างดำรงชีวิตด้วยความยากลำบาก จึงได้มีการพัฒนากฎหมายเพื่อจัดการความเสียหายและความไม่แน่นอนในการเรียกร้องค่าเสียหายของลูกจ้าง ให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน โดยต่อมาได้มีการขยายความคุ้มครองไปให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ

#### 2.1 วิวัฒนาการ เกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน

ระบบเงินทดแทนเริ่มต้นมีขึ้นในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เมื่อปี ค.ศ. 1878 โดย เคาท์ ออทโด้ วอน บิสมาร์ค (Count Otto Von Bismarck) นายกรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอกฎหมายที่เรียกว่า “การประกันทางด้านอุตสาหกรรมสำหรับคนงานเหมืองแร่และครอบครัวในหุบเขารูห์” (Industrial Insurance for Miners and Their Families in the Ruhr Valley) ขึ้น หลังจากที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้ยุติการทำสงครามกับฝรั่งเศส เศรษฐกิจของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในขณะนั้นตกต่ำมากประชาชนต้องประสบปัญหาความยากจนและเดือดร้อนโดยทั่วไปและสืบเนื่องจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 18 และ 19 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการไปในทางที่แยกลง นายจ้างหรือผู้ประกอบการให้ความสนใจเพียงเล็กน้อยกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง คือ การที่นายจ้างจะดูแลลูกจ้าง

สุขภาพอนามัยในที่ทำงาน ลูกจ้างจำนวนมากถูกทิ้งให้เจ็บป่วยและพิการโดยได้เงินทดแทนเพียงเล็กน้อยหรือไม่ได้เลย ยิ่งไปกว่านั้น ผู้พิการมักจะเป็นคนหนุ่มสาวหรือเพิ่งจะมีครอบครัวที่จะต้องให้การเลี้ยงดูการพึ่งพิงการช่วยเหลือทางการเงินจากญาติพี่น้องทางศาสนาหรือองค์กรการกุศลต่าง ๆ ก็ไม่แน่นอนเป็นที่น่าสนใจว่าระบบเงินทดแทนเริ่มต้นด้วยความคิดของฝ่ายนายทุน (บิสมาร์ค) ซึ่งมองเห็นถึงความจำเป็นของสังคมสำหรับลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บ สรุปลงแล้วก็คือนายจ้างควรเป็นผู้จ่ายเงินเข้าสู่ระบบการจ่ายเงินทดแทน ค่าสูญเสียรายได้ของลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เพราะนายจ้างเป็นผู้ที่ควบคุมสถานประกอบการและเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง<sup>1</sup> เป็นระบบเชิงบังคับซึ่งรัฐเป็นผู้บริหารจัดการมาใช้ โดยที่นายจ้างและลูกจ้างต่างเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในด้านการเงิน

ก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1854 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างและสถานประกอบการบางประเภทจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนอุบัติเหตุซึ่งบริหารจัดการโดยองค์กรที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย ต่อมาได้ผ่านเป็นกฎหมายเรียกว่า Voluntary Insurance Act แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีจุดอ่อนและข้อบกพร่องมากมายในระบบและในกฎหมายนั่นเอง ต่อมาบิสมาร์คได้ตัดสินใจใช้ระบบบังคับที่เรียกว่า Mutual Liability Concept ซึ่งเยอรมนีใช้เป็นกฎหมายบังคับในปี ค.ศ. 1878

แนวคิดดังกล่าวในระยะแรกไม่ได้รับการสนับสนุนมากนัก กล่าวคือ ในการพิจารณาผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเกี่ยวกับการประกันเจ็บป่วย อุบัติเหตุหรือโรคอันเกิดจากการทำงานออกมาเป็นกฎหมายฉบับแรกเมื่อปี ค.ศ. 1883 กำหนดให้คนงานมีหน้าที่ต้องประกันความเจ็บป่วยและรวมถึงคนอื่น ๆ ที่มีรายได้ไม่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดด้วย โดยจะได้รับบริการทางการแพทย์รักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นเวลานานที่สุด 13 สัปดาห์ ผู้ที่ไม่มีรายได้ระหว่างนั้นจะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีป่วยตั้งแต่วันที่ 3 จนถึงสัปดาห์ที่ 13 โดยองค์กรท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ<sup>2</sup>

ในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อระหว่างปี ค.ศ. 1908 – ค.ศ. 1915 มลรัฐหลายมลรัฐได้นำกฎหมายกองทุนเงินทดแทนมาบังคับใช้ในรูปแบบพระราชบัญญัติ ตัวอย่างเช่น มลรัฐวอชิงตันได้บัญญัติระบบกองทุนเงินทดแทนเพื่อลูกจ้าง ซึ่งบังคับให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม โดยยึดหลักความรับผิดชอบร่วมกัน แต่กระนั้น เนื่องจากมลรัฐแต่ละมลรัฐต่างมีอำนาจและสิทธิเด็ดขาดในการดำเนินการ การให้เงินทดแทนแก่คนงาน จึงมีพัฒนาการที่แตกต่างกันออกไป ในแต่ละมลรัฐใน

<sup>1</sup> จาก การทบทวนรูปแบบการทำงานของคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทนของประเทศไทย และประเทศต่าง ๆ (รายงานผลการวิจัย) (น. 5), โดย พรชัย สิทธิธรรมย์กุล และ วิฑูรย์ โล่สุนทร, 2542, กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงาน.

<sup>2</sup> จาก “วิวัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมเยอรมัน,” โดย บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2531 (กันยายน), วารสารนิติศาสตร์, 18(3), น. 66.



ปี ค.ศ. 1911 หลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมายที่เรียกว่าไม่เอาผิดหรือลักษณะบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้าระบบเงินทดแทน ตามแนวคิดค่าสูญเสียรายได้ตามแบบของประเทศอังกฤษ พระราชบัญญัติฉบับปี ค.ศ. 1897 มีลักษณะที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ พระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้นายจ้างแต่ละรายต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากการทำงาน

ส่วนในประเทศอังกฤษการดำเนินงานของรัฐสภาอังกฤษขึ้นกับนายทุนเป็นส่วนใหญ่ กฎหมายที่ผ่านออกมาในปี ค.ศ. 1880 ที่เรียกว่า Employer Liability Act ได้อนุญาตให้ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานสามารถฟ้องเอาค่าจ้าง 3 ปี จากนายจ้างได้ แต่มีเงื่อนไขข้อจำกัดจำนวนมาก มีลูกจ้างจำนวนไม่มากนักที่ยื่นฟ้องตามเงื่อนไขของกฎหมายฉบับนี้ และลูกจ้างสามารถสละสิทธิ์ที่จะได้ตามข้อฟ้องร้องนี้ได้ หากถูกกระตุ้นหรือชักชวนโดยนายจ้างที่จะจ่ายเงินเป็นก้อนไว้ก่อนที่จะถูกลูกจ้างฟ้อง<sup>3</sup>

สำหรับในทวีปเอเชีย ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกๆ ที่เริ่มจัดให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงานในปี ค.ศ. 1911 และขยายความคุ้มครองประเภทอื่น ๆ จนทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกา ส่วนประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย ได้เริ่มมีการประกันอุบัติเหตุจากการทำงานมาใช้อย่างแพร่หลายและขยายความคุ้มครองจนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ ไต้หวัน เป็นต้น

โดยภาพรวมกองทุนเงินทดแทน ใช้ระบบที่เรียกว่าไม่เอาผิดกัน (No Fault System) โดยมีหลักการให้คนงานผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานได้รับการรักษา ได้เงินทดแทนและการฟื้นฟูสภาพที่เหมาะสม ในขณะที่ผู้จ่ายเงินมีเพียงนายจ้างเท่านั้น เงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่บาดเจ็บเจ็บป่วยหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา ในหลายประเทศทั่วโลก เช่น จากร้อยละ 50 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 90 ของค่าจ้าง ในบางมลรัฐในประเทศแคนาดา ในประเทศสหรัฐอเมริกา คนงานจะได้รับการประมาณ 2 ใน 3 ของรายได้ ดังที่กล่าวมา เนื่องจากเงินทดแทนตั้งขึ้นในระบบที่ไม่ฟ้องร้องเอาผิดกันและเงินทั้งหมดจ่ายโดยนายจ้าง ดังนั้นในระยะแรกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน ความสูญเสียบางอย่าง ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน ความสูญเสียความสนุกสนานในชีวิตของลูกจ้างไม่ได้มีการคำนึงถึง ประเด็นเหล่านี้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง โดยหลายประเทศเริ่มคำนึงและขยายเงินทดแทนไปให้ครอบคลุมความสูญเสียทางจิตใจ การฟื้นฟูทางกายและใจ ทันตกรรม ค่าพยาบาล ค่าดูแลสุขภาพที่บ้านและค่าฟื้นฟูอาชีพ รวมทั้งการฝึกอาชีพให้ใหม่และประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ

<sup>3</sup> การทบทวนรูปแบบการทำงานของคณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ (รายงานผลการวิจัย) (น. 5), เล่มเดิม.

ระบบเงินทดแทนอาจกล่าวได้ว่ามีที่มาจาก 4 ประเด็นด้วยกัน<sup>4</sup> คือ

- 1) การพัฒนาอุตสาหกรรมและความเป็นเมืองที่เริ่มต้นเป็นอย่างมากช่วงทศวรรษที่ 18 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมและสังคม
- 2) ข้อมูลที่บ่งถึงปัญหาที่ต่อเนื่องตามกันต่อคนงานที่ได้รับบาดเจ็บในงาน อุตสาหกรรมและความล้มเหลวของระบบกฎหมายที่มีอยู่ขณะนั้น ที่จะให้ความช่วยเหลือและ ทดแทนแก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บ
- 3) ความล้มเหลวของระบบประกันสุขภาพภาคเอกชนที่จะให้บริการหรือให้ความ ค้ำครองแก่นายจ้างและลูกจ้างในราคาที่เหมาะสม
- 4) ค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการสังคมและขั้นตอนตามกฎหมายและการต่อสู้คดีในชั้น ศาลมีราคาแพง ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนจะต้องสู้คดีด้วยตนเอง

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน

เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและได้รับความช่วยเหลือในเรื่องเงินทดแทนอย่าง แท้จริงเมื่อต้องประสบอันตรายในการทำงาน และเพื่อที่จะลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นการทำให้เกิดผลดีต่อกิจการอุตสาหกรรมและประเทศชาติโดยรวม จึงได้มีการกำหนด กฎหมายเงินทดแทนของลูกจ้างขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยกฎหมายเงินทดแทน ได้ยึดหลักการ “การรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงความผิด” (Liability Without Fault) ซึ่งตามหลักการ นี้เป็นการยอมรับสภาพความเป็นจริงที่ว่า ภัยอันตรายหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานเป็นสิ่งที่การ ประกอบกิจการอุตสาหกรรมไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ควรถือว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการ ทำงาน และอยู่ในวิสัยที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ

หลักการของการให้ค่าทดแทนดังกล่าวนับว่าเป็นหลักการที่ดีที่สุดในการที่จะได้ให้ ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เพราะยอมเป็นหลักประกันอันมั่นคงของลูกจ้างว่าจะ ได้รับประโยชน์ของการรักษาพยาบาล และในด้านการเงินที่จะนำมาใช้จ่าย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง อาจแบ่งได้ ดังนี้

แนวคิดแรก เห็นว่าลูกจ้างคือผู้ที่สมัครใจทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างต้องรับผิดชอบ โดยจ่ายค่าแรงให้แก่ลูกจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้เท่านั้น เมื่อจ่ายค่าจ้างให้แล้วก็หมดสิ้นความ รับผิดชอบต่อลูกจ้าง ความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นในการทำงานถือเป็นเรื่องความ รับผิดชอบของลูกจ้าง นายจ้างจะรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในการลงทุนและความอยู่รอดของกิจการ โดยความคิดเช่นนี้เริ่มมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรม

<sup>4</sup> แหล่งเดิม, (น. 8-9).

แนวคิดที่สอง คือให้รัฐบาลเข้าดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยเหล่านี้เสียเอง ซึ่งแม้จะเป็นวิธีที่ดีกว่าแนวคิดแรก แต่ก็เป็นการแก้ไขที่ไม่เหมาะสมนัก และมีผลกระทบอยู่บางประการ คือ

1) จะเป็นการดูถูกหรือเป็นการตราหน้าบุคคลเหล่านั้นว่า เป็นพวกที่ยากไร้อนาถา ซึ่งเป็นการลดศักดิ์ศรีของลูกจ้างที่ประสบอันตรายในการทำงาน

2) ผู้มีส่วนในการให้ความช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสบอันตรายนั้นแต่อย่างใด กล่าวคือ ผู้ออกเงินเสียภาษีที่นำมาใช้จ่ายในการช่วยเหลือนั้น อาจจะไม่เคยได้รับประโยชน์จากลูกจ้างที่ทำให้เกิดประสบอันตรายนั้นเลย

แนวคิดที่สาม แนวคิดนี้มองว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเทคโนโลยี เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เมื่อเครื่องจักรชำรุดนายจ้างยังต้องซ่อมแซมให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้ เช่นเดียวกัน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตทำงานเพื่อผลผลิตต่อไปได้

แนวคิดที่สามนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การจ่ายเงินทดแทน (Workmen's Compensation) นั่นเอง วิธีนี้จะเป็นการรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและความนับถือของตัวเองและของลูกจ้าง ผู้ซึ่งเคยผ่านการทำงานในด้านอุตสาหกรรมมาแล้ว และต้องประสบอันตราย วิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุดทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านศีลธรรม เพราะผู้มีส่วนในการจ่ายค่าเสียหายนี้ก็คือ ผู้บริโภคผลผลิต ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการที่ตนได้รับบริการจากแรงงานเหล่านี้<sup>5</sup>

แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนในประเทศไทย

1) หลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน

เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้นแล้ว ปัญหาเฉพาะหน้าที่จะต้องกระทำก่อนก็คือการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอันตรายหรือครอบครัวของผู้นั้น เพราะเป็นผู้ได้รับความเสียหายโดยตรงจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการทดแทนความเสียหายที่เขาได้รับก่อนอันเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อผ่อนคลายนความลำบากเดือนร้อนทุกข์ยากที่เกิดขึ้นให้บรรเทาบางหรือหมดสิ้นไป<sup>6</sup>

เจตนารมณ์ที่สำคัญของกฎหมายเงินทดแทนก็คือ การจัดให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับจากการประสบอันตรายจาก

<sup>5</sup> จาก กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนศึกษาเปรียบเทียบของไทยกับบางประเทศในเอเชีย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) (น. 22-23), โดย ทศพล ครุฑไชยันต์, 2545, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

<sup>6</sup> จาก กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (น. 259), โดย สุชาติริ วสวงศ์, 2551, กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

ฝ่ายนายจ้างตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องละเมิด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของ นายจ้าง ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้นหลักปฏิบัติทั่ว ๆ ไปในแทบทุกประเทศนั้น ก็คือ ลูกจ้าง ผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตนและจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการ ประสบอันตรายนั้น เนื่องจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง แต่เป็นการยากที่จะทำเช่นนั้น และส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่ได้รับอันตรายก็มักจะปฏิเสธการที่จะเรียก ค่าเสียหายเช่นนั้นเพราะการยื่นฟ้องนายจ้างและพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างนั้นจะต้อง ใช้เวลานานและไม่เป็นการแน่นอนด้วยว่าจะได้ผลประกอบกับค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องก็มีอัตราสูง มาก

ต่อมาจึงได้พิจารณาให้มีกฎหมายเงินทดแทนขึ้นเพื่อให้เป็นหลักประกันในการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างให้นายจ้างต้องรับผิดชอบกรณีอุบัติเหตุใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง โดยลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือ “หลักความรับผิด โดยเคร่งครัด และความรับผิดโดยปราศจากความผิด” (Strict Liability and Liability without fault) คือ กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดของบุคคลเกิดขึ้น โดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการ กระทำเกิดขึ้น โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิด ทั่วไปที่ต้องมีสาระสำคัญในเรื่องจงใจหรือประมาท ความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้บุคคลมีความรับผิด ทั้งที่มีได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทมีหลายประการด้วยกัน เหตุผลประการสำคัญที่สุดก็คือ ความยากในอันที่จะพิสูจน์เจตนาหรือประมาทโดยทั่วไป เมื่อมีความยากลำบากในการพิสูจน์ กฎหมายมักจะกำหนดให้เป็นความรับผิดโดยเคร่งครัดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลจะมีความรับผิดชอบ ต่อการกระทำของผู้อื่นตามหลักกฎหมายอังกฤษ แต่เดิมนายจ้างมีความรับผิดโดยเคร่งครัดในการ กระทำของบุคคลที่เป็นลูกจ้างของตนไม่ว่าจะเป็นกิจการที่ตนสั่งให้ทำหรือไม่ และไม่ว่ากิจการนั้น จะเป็นไปในทางการจ้างหรือไม่

ต่อมาหลักการได้เปลี่ยนแปลงเป็นว่านายจ้างมีความรับผิดชอบเฉพาะกิจการที่ตนสั่งให้ทำ โดยชัดแจ้ง แต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกิจการที่สั่งโดยปริยายและได้กลายเป็นข้อสันนิษฐานอันไม่อาจ หักล้างได้ว่าลูกจ้างได้กระทำไปโดยอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดและ ในขั้นสุดท้ายซึ่งเป็นหลักในปัจจุบัน ถือว่านายจ้างต้องรับผิดในกิจการที่ลูกจ้างทำไปในทางการที่ จ้าง (Arising out of employment) และเรียกหลักนี้ว่า “ความรับผิดของนายจ้าง” (Employer’s liability) เหตุผลที่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับเช่นนี้ก็เพราะว่าเกิดจากความยากลำบากในการ พิสูจน์ว่า กิจการนั้นเป็นกิจการที่นายจ้างมอบหมายอำนาจให้ทำหรือไม่ ส่วนเหตุผลที่ให้นายจ้าง ต้องรับผิดนั้นมีอยู่หลายประการ ประการหนึ่งนั้นถือว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้ก็เท่ากับ นายจ้างติดเครื่องยนต์ให้ทำงาน เมื่อเครื่องยนต์ก่อความเสียหายขึ้น นายจ้างผู้ติดเครื่องยนต์ควรต้อง

รับผิดชอบ ตามกฎหมายฝรั่งเศสก็ถือว่านายจ้างมีความรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างทำนองเดียวกันกับอังกฤษ ทั้งนี้หลักนี้ถือว่ามีพื้นฐานมาจากข้อสันนิษฐานอันเด็ดขาดว่าผลร้ายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะนายจ้างประมาทเลินเล่อในการเลือกตัวลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นก็ประมาทเลินเล่อในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง

โดยหลักการกฎหมายค่าทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องที่ตราขึ้นเป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทน สำหรับการละเมิดและจำกัดลงเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อการคุ้มครองแรงงานและเพื่อเสริมประโยชน์อุตสาหกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกง่ายขาย ความรวดเร็วและประหยัด ตลอดจนเพื่อความแน่นอนในจำนวนค่าทดแทนและก่อตั้งบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมขึ้น แต่สิทธิเรียกร้องค่าทดแทนนั้นยังเป็นสิทธิทางแพ่งเช่นเดิม แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างจะแปลงรูปมาเป็น ความรับผิดชอบที่ปราศจากความผิด (Liability without fault) คือ นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นเพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ก็หาใช่เป็นการลดล้างหลักการทางแพ่งไม่ คงเป็นแต่เพียงการจัดระบบความรับผิดชอบของนายจ้างเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมโดยคำนึงถึงความจริงที่ว่าลูกจ้าง เป็นฝ่ายที่เสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง และรับเอาความคิดเห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานนั้น พึงถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหายเพราะใช้งาน ซึ่งนายจ้างสามารถผลักภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยังผู้บริโภค (Consumer) ได้เสมอ โดยการรับเอามูลค่าสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุที่เข้าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิต (Cost of production) ค่าทดแทนการประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็นความรับผิดชอบ (Liability) ของนายจ้างฝ่ายเดียว กฎหมายค่าทดแทน จึงเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างแทนกฎหมายแพ่ง โดยลูกจ้างไม่ต้องมีส่วนประกันตน และเนื่องมาจากการที่นายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ ฯลฯ

กฎหมายจึงกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง (Employer's liability) จะได้เป็นเครื่องผลักดันให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงานขึ้น<sup>7</sup>

<sup>7</sup> จาก กฎหมายแรงงาน (เอกสารการสอน) (น. 331), โดย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (ม.ป.ป.), กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

## 2) แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนในประเทศไทย

เดิมเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบที่จะจ่ายเงินใด ๆ ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยมักจะมาจากการกระทำของลูกจ้างเองเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องด้วย โดยถือหลักกฎหมายในเรื่องละเมิด เมื่อนายจ้างมิได้จงใจหรือประมาททำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย<sup>8</sup>

ต่อมาแนวความคิดได้เปลี่ยนแปลงไป เริ่มต้นจากประเทศในทวีปยุโรปก่อน แม้นายจ้างจะไม่ได้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นผู้กระทำให้ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือตายโดยตรง แต่นายจ้างก็เป็นผู้จัดหา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานตลอดจนเป็นผู้ที่กำหนดสถานที่ทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ทำงาน ซึ่งเครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ตลอดจนสถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นบกร่องเป็นภัยต่อลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับอันตรายอันมีผลสืบเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างนั่นเอง แม้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรง แต่ในทางกลับกันโดยอ้อม ถ้านายจ้างนำเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่มีคุณภาพดีและทันสมัยมาใช้ โอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับอันตรายก็อาจไม่เกิดขึ้นเลยหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย เมื่อลูกจ้างเข้าไปทำงานให้แก่นายจ้าง แม้ลูกจ้างจะรู้งานนั้นเป็นอันตรายเพียงใดก็ตาม แต่ลูกจ้างก็ไม่มีโอกาสเลือกหรือปฏิเสธที่จะใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานที่เป็นอันตรายของนายจ้างได้ จึงต้องถือว่า นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเมื่อมีอันตรายเกิดขึ้น โดยปกติแล้ว นายจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ มาใช้ในกิจการของนายจ้าง เมื่อเครื่องมือชิ้นนั้นชำรุดบกพร่อง นายจ้างก็ต้องซ่อมแซมเสียค่าใช้จ่าย ถ้าจะเปรียบเทียบลูกจ้างก็เป็นเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่มีชีวิตของนายจ้างชิ้นหนึ่งหรือส่วนหนึ่ง เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบโดยการซ่อม ดูแลให้เครื่องจักรที่มีชีวิตนั้นมีลักษณะและคุณภาพเช่นเดิมนอกจากนั้น หากนายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เงินทดแทนก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิตหรือต้นทุนในการบริการ เมื่อเป็นต้นทุนการผลิตหรือการบริการก็ย่อมผลักเข้าไปในราคาสินค้าได้ ผู้ที่ต้องแบกรับภาระ คือ ผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ซึ่งเท่ากับเป็นการเฉลี่ยความรับผิดชอบออกไปยังผู้บริโภค แนวความคิดดังกล่าวรวมได้ข้อสรุปว่า เมื่อมีอันตรายเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้าง แม้นายจ้างจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ

<sup>8</sup> จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 250), โดย เกษมสันต์ วิจารณ์ ก, 2546, กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

### 3) แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทน

การกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทนเกิดขึ้น จากแนวความคิดพื้นฐานที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือ เพื่อระงับหรือบรรเทาความเดือดร้อนที่ลูกจ้างและครอบครัวได้รับจากภาวะค่าใช้จ่ายและการขาดรายได้ในระหว่างการเจ็บป่วยหรือหยุดพักรักษาตัวของลูกจ้าง โดยมีเหตุผล 2 ประการ<sup>9</sup>

(1) ความสัมพันธ์ทางศีลธรรม นายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างก็มีหน้าที่ในทางศีลธรรมที่ควรให้ความช่วยเหลือจนเจือลูกจ้างด้วยความมีมนุษยธรรม

(2) ความสัมพันธ์ตามกฎหมายแพ่ง ที่ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ ก่อนหน้าที่มีการกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทนนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างย่อมมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างก็แต่เฉพาะกรณีที่นายจ้างมีส่วนกระทำความผิดด้วยโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ซึ่งเป็นเรื่องยากแก่การพิสูจน์หรือนำสืบว่านายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ และการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อนายจ้างเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายฐานละเมิดก็เป็นไปโดยความล่าช้า และเสียค่าใช้จ่ายสูงทำให้ลูกจ้างต้องลำบากและเดือดร้อนที่ต้องอดทนรอคอยเป็นเวลานานกว่าจะได้รับเงินค่าเสียหาย ซึ่งลูกจ้างอาจไม่มีเงินทอดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือไม่มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายทดแทนการขาดรายได้ กฎหมายจึงกำหนดคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน นอกเหนือจากสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายกรณีละเมิดตามกฎหมายแพ่ง ไม่ว่าจะนายจ้างมีส่วนกระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งในทศวรรษที่ 19 ศตวรรษของฝรั่งเศสเคยวินิจฉัยว่า ผู้ที่ควบคุมดูแลสิ่งของบางชนิดอาจมีความผิด เมื่อสิ่งของนั้นเป็นเหตุให้ลูกจ้างบาดเจ็บหรือได้รับอันตราย และนิติศาสตร์สมัยนั้น ได้ยืนยันว่าเป็นการยุติธรรมแล้วที่ให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย แม้อุบัติเหตุจะเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง นอกจากนั้นกฎหมายเยอรมัน ค.ศ. 1884 ก็บังคับให้หัวหน้าธุรกิจทำการประกันภัยให้แก่ลูกจ้างสำหรับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ซึ่งกฎหมายออสเตรียก็กำหนดให้ใช้วิธีเดียวกัน รวมทั้งสหราชอาณาจักรอังกฤษก็ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานในปี ค.ศ. 1897

ระบบความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทนเป็นระบบที่กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างเพิ่มขึ้นจากความรับผิดชอบทางแพ่ง โดยไม่ลบล้างหลักการในทางแพ่ง แต่

<sup>9</sup> จาก กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (น. 115-116), โดย วิจิตรา (ฟุ้งสัลดาคา) วิเชียรชม ก, 2544, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เป็นการจัดระบบความรับผิดชอบของนายจ้างขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับการขยายตัวในทางอุตสาหกรรม โดยมีหลักการ 2 ประการ<sup>10</sup> คือ

1) ความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด (Liability without fault) กล่าวคือ การกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ แม้ความเสียหายจะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุโดยไม่มี ความผิดของฝ่ายใดเกิดขึ้นเลยก็ตาม

ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างก็เป็นเจ้าของสถานประกอบการ และเป็นเจ้าของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ดูแลจัดสถานที่ทำงานและเครื่องมือรวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย และป้องกันมิให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง

2) ความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด (Strict Liability) กล่าวคือ การกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบโดยเคร่งครัด ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว นายจ้างไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบได้ เมื่อเกิดมีการประสบอันตรายของลูกจ้างเนื่องจากการทำงาน

### 2.3 ความเป็นมาเกี่ยวกับเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน

ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศไทยได้เริ่มมีการจัดตั้งโรงงาน มีการขยายอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าที่จำเป็นสำหรับใช้ภายในประเทศไทยเอง เนื่องจากสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบางอย่างที่เป็นสินค้าต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศเกิดภาวะขาดแคลนเป็นอย่างมาก เป็นผลจากการสงครามที่เกิดขึ้น รัฐบาลในขณะนั้นได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นเป็นฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติจัดหางาน พ.ศ. 2475 ภายหลังจากสงครามโลกสิ้นสุดลง การดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมก็ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป นักลงทุนชาวต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น จึงเริ่มมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานเกิดขึ้น ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ขึ้นมาใช้บังคับเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้เองที่ได้กำหนดเกี่ยวกับเงินทดแทนไว้ด้วย

แม้ว่าในตอนแรก ได้กำหนดเรื่องเงินค่าทดแทนไว้ก็ตามแต่มิได้มีมาตรการในการบังคับอย่างแน่นอน ในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ยอมจ่าย และในบางครั้งเมื่อลูกจ้างรู้สิทธิของตน นายจ้างก็มักจะถือโอกาสต่อรองจำนวนเงินทดแทนที่จะต้องจ่ายให้กับลูกจ้างตามใจชอบของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องเสียเปรียบ เพราะอยู่ในสถานะที่ไม่อาจเรียกร้องสิทธิได้เท่าที่ควร และตกเป็นเบี้ยล่างแก่นายจ้าง ต้องยอมรับเงินทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้ เพราะลูกจ้างยังหวังที่จะทำงานกับนายจ้างเดิมต่อไป อีกทั้งเพื่อนร่วมงานที่รู้เห็นพอที่จะเป็นพยานว่า ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่ นายจ้าง ก็ไม่กล้าที่จะแสดงตัวเป็น

<sup>10</sup> แหล่งเดิม, (น. 117).



พยานได้อย่างเด่นชัด เนื่องจากเกรงว่าจะได้รับผลกระทบจากการทำงานให้กับนายจ้างต่อไป เป็นผลกระทบกับการดำรงชีพของครอบครัวด้วย หากต้องมีอุบัติเหตุให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้นทั้งลูกจ้างผู้ประสบอันตรายและเพื่อนร่วมงานที่จะเป็นพยานจึงพยายามหลีกเลี่ยงที่จะมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง

1) สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500

(1) ขอบเขตการใช้บังคับกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าทดแทนจากนายจ้าง<sup>11</sup> (มาตรา 1-3)

(2) ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับ จะต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือตามสภาพของงานนั้น ๆ ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง จึงจะได้รับเงินทดแทนเป็นการช่วยเหลือ

(3) ข้อยกเว้น ที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน ถ้าอันตรายเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น เกิดจากการที่ลูกจ้างเสพลสิ่งมีเมาต่าง ๆ หรือด้วยความจงใจให้เกิดเหตุขึ้น หรือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือด้วยความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง หรือจงใจให้ผู้อื่นกระทำหรือจงใจทำให้ตนเองได้รับอันตราย เหตุดังกล่าวนี้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง

(4) ระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องเงินทดแทนนั้น นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้พนักงานพิจารณาเงินทดแทนทราบภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ครบ 7 วัน กรณีลูกจ้างตายต้องแจ้งภายในไม่เกิน 7 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างตาย สำหรับตัวลูกจ้างเองนั้น เมื่อประสบอันตรายต้องทำคำร้องยื่นต่อเจ้าหน้าที่ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องเงินทดแทนเป็นฉบับแรกที่มีขึ้นในประเทศไทย ซึ่งวางรากฐาน หลักการ และวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเงินทดแทนไว้หลายประการ แต่ลักษณะของการบัญญัติกฎหมาย เป็นแบบเริ่มต้นแล้วจึงวิวัฒนาการมาตามลำดับใน

<sup>11</sup> พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน 2499. “ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับพิเศษ เล่มที่ 74 ตอนที่ 17(21 กุมภาพันธ์ 2500). (น. 2-8).

กฎหมายฉบับต่อ ๆ มา ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานฉบับนี้ยังมีข้อบกพร่องอีกมาก โดยพิจารณาได้จาก

ในการบังคับขอบเขตใช้ยังกำหนดไว้แคบเกินไป โดยบังคับใช้แต่เพียงกิจการบางประเภทเท่านั้น และบังคับสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน ต้องไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากนายจ้างเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป

แม้ว่านายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายที่เกิดในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่ก็มีข้อจำกัดขอบเขตความรับผิดชอบไว้เพียง 3 กรณี คือ

- 1) กรณีประสบอันตราย จนถึงขนาดสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ
- 2) กรณีเจ็บป่วย จนถึงขนาดสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ
- 3) ตาย

จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 กรณี ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงขนาดต้องสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือตาย ต้องเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น มิได้บัญญัติถึงเรื่องการสูญเสียความสามารถในการทำงาน (Time Loss) ไปด้วย ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเพียงเล็กน้อยไม่ถึงกับสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ หรือตาย จะไม่ได้รับการช่วยเหลือเยียวยาจากนายจ้างเลย นับว่าเป็นเรื่องที่ไม่ยุติธรรมต่อลูกจ้าง

กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้บัญญัติความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน ให้เวลาลูกจ้างในการยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนกับเจ้าพนักงาน 60 วัน ซึ่งนับว่าน้อยมาก เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เริ่มออกใช้ และมีผลบังคับได้ไม่นาน ลูกจ้างจึงยังไม่อาจเข้าใจและปฏิบัติตามข้อกำหนดได้อย่างถูกต้อง ทำให้ลูกจ้างอาจต้องเสียสิทธิไป หรืออาจเกิดกรณีที่นายจ้างหน่วงเหนี่ยวถ่วงเวลา เพื่อมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้ทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นควรขยายเวลาให้ลูกจ้างมากขึ้น

2) หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501

จากข้อบกพร่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เมื่อคณะปฏิวัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศคณะปฏิวัติฉบับใหม่เป็นฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาบังคับใช้แทน จึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับเงินทดแทนส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดีขึ้นในกฎหมายฉบับต่อมา คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

ทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม 2501 ซึ่งออกตามความใน ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 มีสาระสำคัญดังนี้<sup>12</sup>

(1) ขอบเขตการบังคับใช้กับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภท อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างมี สิทธิจะได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง แม้เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่ ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับกิจการสงเคราะห์เพื่อการกุศลและมูลนิธิ หรือ งานราชการต่าง ๆ ลูกจ้างรับใช้ในบ้านเรือนไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้ ถ้าประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(2) ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างพึงได้รับเมื่อประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้ นายจ้างหรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนี้

1. ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ ลูกจ้างจะได้รับเมื่อประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน เจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน ได้ติดต่อกันครบ 7 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนด

2. กรณีสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพอันเนื่องจากการทำงาน ได้กำหนดอัตราการ จ่ายค่าทดแทนตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียไปในอัตราต่าง ๆ กัน

3. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ได้กำหนดอัตราการจ่ายเงิน ทดแทนตามจำนวนของผู้ที่อยู่ในความอุปการะเช่นเดียวกับในกฎหมายฉบับก่อน และได้เพิ่มอัตรา การจ่ายค่าทดแทนแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างนอกเหนือจากบิดามารดา สามีภรรยา บุตร ใน อัตราร้อยละ 50

(3) เกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการแจ้งการขอใช้สิทธิเงินทดแทนในกฎหมาย ฉบับนี้ ได้ขยายระยะเวลาออกไปมากกว่าฉบับเดิม โดยกำหนดให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อ เจ้าหน้าที่ยกภายในกำหนด 10 วัน นับแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ ถ้ากรณีถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องแจ้งโดยเร็วที่สุดไม่เกิน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบว่าการถึงแก่ความตาย และลูกจ้างหรือ ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ก็จะต้องยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยแล้วเกิดความ ไม่พอใจ ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือเจ้าหน้าที่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไว้ภายใน 15 วัน นับแต่วัน

<sup>12</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทนตลอดจนจำนวนเงิน ค่าตอบแทน. “ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 75 ตอน 87(31 ตุลาคม 2501). น. 1-7.

รับคำวินิจฉัย และถ้าคำวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่เป็นที่พอใจก็มีสิทธิขอให้ศาลพิจารณาได้ภายในกำหนด 30 วัน

ในกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมไว้สำหรับกรณีที่ความร้ายแรงของการประสบอันตรายเปลี่ยนแปลงไป คือ ถ้าผลของการประสบอันตรายร้ายแรงยิ่งขึ้น ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องเพิ่มเติมขอให้พิจารณาค่าทดแทนใหม่ได้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ทราบว่า ความร้ายแรงนั้น ได้เพิ่มมากขึ้น และถ้าความร้ายแรงลดน้อยลง นายจ้างก็มีสิทธิยื่นคำร้องเพื่อลดค่าทดแทนได้เช่นกัน

จะเห็นได้ว่าข้อบกพร่องต่าง ๆ ในกฎหมายแรงงานฉบับแรกได้ถูกนำมาแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการเพิ่มเติมรายละเอียดต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ ให้ครบถ้วนยิ่งขึ้น แต่กฎหมายแรงงานฉบับนี้ก็ยังมีได้เป็นกฎหมายเงินทดแทนที่ดี และสมบูรณ์เท่าที่ควร เพราะยังมีข้อบกพร่องอีกหลายประการได้แก่<sup>13</sup>

1) ข้อจำกัดในการที่จะได้รับค่าทดแทน กรณีไม่สามารถทำงานได้มีมากเกินไป อันเป็นการบัญญัติกฎหมายที่เป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างมากเกินไป ในเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างจริงแล้ว จะกี่วันก็ตามลูกจ้างก็ควรที่จะได้ใช้สิทธิของเขาอย่างเต็มที่

2) อัตราค่าทดแทนที่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตาย ที่จะได้รับกำหนดเอาไว้หลายระดับ ซึ่งถ้าจะถือว่าค่าทดแทนนี้เป็นการทดแทนการที่ผู้อยู่ในการอุปการะต้องขาดผู้อุปการะไปแล้ว ก็ควรจะพิจารณาแต่ “ค่าของลูกจ้างผู้ตาย” ไม่ควรจะพิจารณา “ค่าของผู้ที่อยู่ในอุปการะ” เพราะไม่ว่าจะเป็นผู้อยู่ในอุปการะฐานะใดก็ตามต้องขาดไร้อุปการะเหมือนกันหมด และโดยความเป็นจริงแล้วค่าทดแทนนั้นก็มิได้เป็นสิ่งที่จะตีราคาหรือเทียบกันได้เลยกับความสูญเสียที่เขาต้องเสียไป

3) ระยะเวลาสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามอวัยวะที่สูญเสียหรือทุพพลภาพนั้นน้อยเกินไป ลูกจ้างยังไม่สามารถที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อหาอาชีพใหม่ได้ ก็ไม่ได้รับค่าทดแทนเสียแล้ว ลูกจ้างและครอบครัวก็จะได้รับความทุกข์ยากเป็นอย่างมาก

4) การจ่ายค่าทดแทน กฎหมายกำหนดไว้เป็นรายเดือนเท่านั้น มิได้บัญญัติผ่อนผัน กรณีทั้งสองฝ่ายจะตกลงรับจ่ายค่าทดแทนกันเป็นเงินก้อนไว้เลย แม้ว่าหลักการในการจ่ายค่าทดแทนนั้น ประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างรับเงินเป็นรายเดือนเพื่อเป็นการทดแทนการสูญเสียของเขา แต่ตามความเป็นจริงแล้วจะพบว่า ลูกจ้างมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้จ่ายเงินก้อน และเมื่อทางฝ่ายนายจ้างยินดีที่จะจ่ายให้เป็นเงินก้อนเช่นกัน กฎหมายก็ควรที่จะรับรู้และผ่อนผันให้มีการจ่ายเป็น

<sup>13</sup> จาก เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) (น. 41), โดย สุดาศิริ มัทพันธ์, 2549, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เงินก้อนได้ จึงควรที่จะมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ควบคุมเอาไว้อย่างรัดกุม เพื่อมิให้เกิดการเอาเปรียบเอาเปรียบกันและควรพิจารณาว่าการจ่ายเป็นเงินก้อนนั้นจะต้องเป็นกรณีทีก่อผลดี ให้แก่ทุกฝ่ายรวมทั้งสังคมด้วย

5) ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนนั้น ในข้อที่บัญญัติถึงการฝ่าฝืน หรือขัดคำสั่งของนายจ้าง ส่วนใหญ่แล้วนายจ้างมักจะยกข้ออ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในเรื่องค่าทดแทนเป็นประจำ และในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายขัดแย้งกันก็เป็นการยากที่จะพิสูจน์เนื่องจากไม่มีหลักฐานแน่ชัด

6) ข้อบกพร่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ไม่สามารถใช้บังคับได้ผลเต็มที่ ก็เพราะมิได้มีบทบัญญัติกำหนดโทษไว้ นายจ้างทั้งหลายจึงมักจะเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนด และเมื่อไม่ปฏิบัติตามเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถดำเนินการอย่างไรได้ เพราะไม่มีอำนาจ จึงทำให้กฎหมายฉบับนี้ใช้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

### 3) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

เนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนฉบับเดิม ๆ นั้น เมื่อนำมาใช้ก็มักจะพบว่า มีข้อบกพร่องหลายประการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์มีผลครอบคลุม และเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง จะเห็นว่าได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานมาโดยตลอด จนกระทั่งได้มีการปฏิวัติขึ้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 จึงมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ขึ้นมาใช้บังคับเป็นผลให้กระทรวงมหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน (ปัจจุบัน คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) เนื้อหาของการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนนี้กำหนดไว้ในข้อ 3 ระบุว่า ให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน เพื่อควบคุมดูแลการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน โดยมีอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และมีกรรมการอื่น ๆ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน แต่ไม่เกิน 8 คน โดยให้มีตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย<sup>14</sup>

<sup>14</sup> จาก ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไปกลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 35), โดย ฉันทนา ชัยวิเชียร, 2542, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

#### 4) กฎหมายเงินทดแทนฉบับปัจจุบัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินทดแทน ฉบับ พ.ศ. 2537 เป็นการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่เคยมีอยู่ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 มาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน ฉบับ พ.ศ. 2537 เป็นการเฉพาะ มีเนื้อหาว่าด้วยเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทน การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ถูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ตลอดจนผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน วิธีปฏิบัติ ขอบเขตในการบังคับใช้ และปรับปรุงแก้ไขข้อยกเว้น การจ่ายเงินทดแทน มีทั้งหมด 70 มาตรา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537

## 2.4 หลักการ วัตถุประสงค์ และความหมายของเงินทดแทน

### 2.4.1 หลักการของเงินทดแทน

การประสบอันตรายของลูกจ้าง เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเนื่องจากการรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ได้ก่อให้เกิดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้นายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่นอกเหนือไปจากความรับผิดชอบทางแพ่งอื่น ดังนั้น แม้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในความเสี่ยงอันเกิดจากการละเมิดของนายจ้างต่อลูกจ้างด้วยหรือไม่ก็ตาม นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง อันเป็นความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด (Strict Liability) จะปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นซึ่งกฎหมายกำหนดไว้<sup>15</sup>

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการป้องกันการประสบอันตรายในการทำงาน เนื่องจากการมีกฎหมายค่าทดแทนเป็นการเตือนให้นายจ้างต้องเอาใจใส่ ดูแลระมัดระวัง ให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน เพราะฉะนั้นแล้ว นายจ้างจะต้องเสียค่าทดแทน เสียเวลาในการทำงาน เสียชื่อเสียง ฯลฯ หากเกิดการประสบอันตรายขึ้นในกิจการของตน เมื่อนายจ้างมีความสนใจในการที่จะหาทางป้องกันการประสบอันตรายมากขึ้น การประสบอันตรายย่อมจะลดน้อยลง และเป็นผลดี

<sup>15</sup> จาก “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง,” โดย วิจิตรา พุ่งศักดิ์ดา ข, 2532 (มีนาคม), *วารสารนิติศาสตร์*, 19(1), น. 128.

แก่นายจ้าง เนื่องจากงานที่มีการป้องกันความปลอดภัยที่ด้อย ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีมากขึ้นตามไปด้วย และเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตบุคลากรอีกทางหนึ่ง<sup>16</sup>

#### 2.4.2 วัตถุประสงค์ของเงินทดแทน

- 1) เพื่อให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้มีความแน่นอนในการที่จะได้รับค่าตอบแทนด้วยความรวดเร็วและเหมาะสมกับอันตรายที่ได้รับนั้น
- 2) เพื่อขจัดเสียดังความล่าช้า ความสับสนเปลืองต่าง ๆ ในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายซึ่งกันและกัน เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น
- 3) เพื่อศึกษาและพยายามที่จะหาทางลดจำนวนของผู้ประสบอันตรายในการทำงานในสาเหตุต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง แทนที่จะเป็นการปกปิดการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น
- 4) เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายให้ เป็นไปอย่างรวดเร็วทันที่ และอย่างเพียงพอ
- 5) เพื่อฟื้นฟูสภาพและฝึกอาชีพให้แก่ นายจ้าง ผู้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ให้ สามารถกลับเข้าทำงานได้ใหม่<sup>17</sup>

#### 2.4.3 ความหมายของเงินทดแทน

แอล พี อัลฟอร์ด (L.P. ALFORD) ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ว่า “เงินค่าทดแทน” คือ ค่าทำขวัญอย่างหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทน (Workmen’s Compensation Law)<sup>18</sup>

ศาสตราจารย์ ดร. หยุต แสงอุทัย ได้ให้ความหมายของคำว่า “เงินทดแทน” ไว้คือ “เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงสาหัส ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดเกี่ยวเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือตายด้วยโรสดังกล่าวตามหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดไว้”<sup>19</sup>

<sup>16</sup> จาก ปัญหาการวินิจฉัยเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537: ศึกษาเฉพาะกรณี ค่ารักษาพยาบาลและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายของสำนักงานประกันสังคมพื้นที่ 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 10), โดย กุหลาบ อารีรัตน์, 2550, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

<sup>17</sup> จาก กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนศึกษาเปรียบเทียบของไทยกับบางประเทศในเอเชีย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 23-24), โดย ทศพล กระจ่างชัย, 2545, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

<sup>18</sup> From *Principle of Industrial Management* (p. 446), by L.P. Alford, 1940, New York: The Renold Press Company.

<sup>19</sup> จาก คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน (น. 121), โดย หยุต แสงอุทัย, 2500, พระนคร: อักษรสัมพันธ์.

รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา พุ่งลัดดา ได้ให้ความหมายของคำว่า “เงินทดแทน” ไว้ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วย จนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากการรักษาผลประโยชน์แก่นายจ้าง หรือจากโรคซึ่งเกิดตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือจากการทำงาน<sup>20</sup>

จากการให้ความหมายของคำว่า “เงินทดแทน” ดังกล่าว พอที่จะสรุปได้ว่าเงินทดแทนก็คือ เงินหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

## 2.5 ความหมาย วัตถุประสงค์ และที่มาในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน

แนวคิดของกองทุนเงินทดแทน หลักการสำคัญเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตและเพื่อความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากการเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงานและโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างและต่อระบบการผลิตของงานอุตสาหกรรม ประเทศต่าง ๆ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพื่อทดแทนความเสียหายให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

ก่อนที่จะมีกฎหมายเงินทดแทนนั้น ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิดหรือกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างนั้น จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นเกิดเนื่องจากความประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติของนายจ้าง ประกอบกับจะต้องใช้ระยะเวลาในการฟ้องร้อง และค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก จึงเป็นเหตุให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2515 ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่ 82 ในโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน โดยตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537

ใน พ.ศ. 2517 กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างให้ได้รับความช่วยเหลือ โดยบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนและรัฐบาลมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนนั้นแทนนายจ้าง กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และเงินได้อื่น ๆ โดยให้

<sup>20</sup> การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง (น. 130), เล่มเดิม.



เรียกเก็บเงินสมทบเฉพาะจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไปในอัตราร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างตามประเภทกิจการของนายจ้าง และให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงานเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินทดแทน ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเร็วขึ้น ขจัดปัญหาการหลีกเลี่ยงไม่ยอมจ่ายเงินทดแทนของฝ่ายนายจ้างอันจะทำให้ลูกจ้างได้มีหลักประกันสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ซึ่งระยะแรกเริ่มดำเนินงานใน พ.ศ. 2517 นั้น ขอบเขตการบังคับจำกัดในบางจังหวัดที่มีการใช้แรงงานมากเท่านั้น เช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ขยายขอบเขตกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วประเทศในปีงบประมาณ 2528 เพื่อเป็นการวางรากฐานการประกันสังคมก่อนที่จะมีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับ ต่อมา พ.ศ. 2533 รัฐสภาได้ผ่านความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติแก้ไขประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เพื่อโอนกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ไปอยู่ภายใต้สำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย<sup>21</sup>

#### 2.5.1 ความหมายของกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund) เป็นกองทุนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะ และความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการที่นายจ้างประกอบอยู่ โดยเปลี่ยนจากสภาพการที่นายจ้างประกันกับบริษัทเอกชนให้มาเป็นประกันกับรัฐแทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในบรรดาประเทศทั้งหลายที่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน จะให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน บางประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน และบางประเทศกำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและรวดเร็ว เมื่อเสี่ยงภัยทำงานให้แก่นายจ้างจนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

ส่วนใหญ่แล้วประเทศที่มีระบบกองทุนเงินทดแทนมักจะกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ในบรรดา 82 ประเทศ ที่ใช้ระบบนี้ส่วนใหญ่ คือ 55 ประเทศ หรือ ร้อยละ 67 ที่กำหนดให้นายจ้างฝ่ายเดียวเป็นผู้จ่าย และ 15 ประเทศ หรือร้อยละ 19 ที่กำหนดให้นายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ มีอยู่ 7 ประเทศ หรือร้อยละ 9

<sup>21</sup> พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2533) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) กำหนดไว้ในมาตรา 5.

ที่กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันออกเงินสมทบ และมีอยู่ 5 ประเทศ หรือร้อยละ 5 ที่กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน<sup>22</sup>

ก่อนที่กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund) จะได้นำมาเป็นหลักการในการบังคับใช้ในปัจจุบันนี้ ได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ กล่าวคือ วิธีการที่นานาประเทศนำมาใช้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง มีแตกต่างกันหลายวิธี ซึ่งโดยสรุปแล้วจะพบว่ามี 3 วิธี คือ

#### 1) นายจ้างรับผิดชอบเอง

วิธีนี้จะมีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบ ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยไม่มีองค์การของรัฐที่จะเข้ามารับผิดชอบต่อเงินทดแทนแทนนายจ้าง แต่นายจ้างบางรายอาจจะสมัครใจที่ประกันเอาไว้กับบริษัทประกันภัยเอกชนหรือคอยจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเอง เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้น จากจำนวนของประเทศที่ได้มีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างในลักษณะที่เป็น liability without fault จำนวน 123 ประเทศ ปรากฏว่ามีอยู่ 24 ประเทศที่ใช้ระบบนี้ ในบางประเทศอาจมีการบังคับให้ประกันเงินทดแทน แต่ในขณะที่เดียวกันก็อนุญาตให้นายจ้างบางรายที่มีฐานะทางการเงินมั่นคงประกันตนเอง แต่เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างรัฐบาลอาจบังคับให้นายจ้างหาหลักทรัพย์มาค้ำประกันได้ เช่น พันธบัตรรัฐบาล และรัฐจะอนุญาตให้นำหลักทรัพย์นี้มาใช้ได้ก็ต่อเมื่อมีลูกจ้างได้รับอันตรายจนนายจ้างผู้นั้น ไม่มีเงินทดแทนจะจ่ายให้ได้ แต่ระบบนี้มีข้อบกพร่องมากมาย เช่น ลูกจ้างได้เงินล่าช้า ได้รับเงินไม่ครบตามจำนวนที่มีสิทธิได้รับหรืออาจจะไม่ได้รับเลยเนื่องจากนายจ้างหลบหนี

#### 2) ให้นายจ้างซื้อประกันกับบริษัทประกันภัย

ระบบนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงว่าหากตนต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจะได้รับเงินทดแทนตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของระบบที่ 1 ได้ กล่าวคือ ในกรณีที่มิได้ลูกจ้างได้รับอันตรายจำนวนมาก ถ้านายจ้างต้องรับภาระด้วยตนเองหรืออาจไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายได้ แต่ในกรณีนี้บริษัทประกันภัยจะช่วยทำให้หลักประกันของลูกจ้างมั่นคงยิ่งขึ้น การสอบหาข้อเท็จจริงเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายก็ง่ายขึ้น เพราะนายจ้างมิได้เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนด้วยตนเอง แต่บริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่ายแทนความยากลำบากในการหาพยานซึ่งรู้เห็นเหตุการณ์เป็นพยานให้แก่ลูกจ้างก็จะไม่ค่อยเกิดขึ้น ตัวลูกจ้างเองก็กลัวที่จะใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนมากขึ้น เพราะผู้รับภาระจ่ายเงินทดแทนเป็นบุคคลที่ 3

<sup>22</sup> จาก กองทุนเงินทดแทน (น. 33), โดย อ่ำพล สิงห์โกวินท์, ม.ป.ป., กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน.

มิใช่ นายจ้าง แต่ระบบนี้ก็มีข้อบกพร่องอยู่มาก ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับหลักการและวิธีดำเนินการของบริษัทประกันภัยและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อระบบประกันภัย

### 3) บังคับให้ประกันกับองค์กรของรัฐ

ระบบนี้รัฐจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสะสมหรือเบี้ยประกันจาก นายจ้าง และในขณะเดียวกันก็จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ระบบนี้เป็นระบบที่นิยมกันมาก มีใช้ถึง 81 ประเทศ ซึ่งก็คือระบบกองทุนเงินทดแทนในปัจจุบันนั่นเอง โดยประเทศไทยเป็นประเทศที่ 82 ที่ใช้ระบบนี้ ซึ่งก็ถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ผู้เดียว ลูกจ้างจึงไม่ต้องมีส่วนรับผิดชอบใน เรียกเบี้ยประกันด้วย

#### 2.5.2 วัตถุประสงค์

ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานในการที่จะคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยมีหลักการและวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ดังปรากฏอยู่ในคำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ความว่า “.....นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน ....” โดยได้กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน ปัจจุบันได้โอนไปสังกัดสำนักงานประกันสังคมแล้ว หลักการสำคัญของการบริหารกองทุนเงินทดแทนพร้อมทั้งให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการออกประกาศที่จำเป็น เพื่อกองทุนเงินทดแทนจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์<sup>23</sup> ซึ่งปัจจุบันนี้อำนาจการบริหารกองทุนเงินทดแทนได้โอนไปเป็นอำนาจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองทุนเงินทดแทนได้เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2517 โดยใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทยเป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในการดำเนินการประมาณ 21 ฉบับ<sup>24</sup> ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการสร้างความมั่นคงทางสังคม จำแนกออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) การให้หลักประกันทางรายได้แก่ลูกจ้างเมื่อต้องเจ็บป่วย ประสบอันตราย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดภาวะความไม่มั่นคงทางสังคม ทางรายได้ของตนเองและครอบครัว

<sup>23</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515.

<sup>24</sup> จาก *ระบบความมั่นคงทางสังคม* (น. 187), โดย ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์, 2535, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2) การกำหนดระบบการจัดการด้านการเงิน เพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับเงินทดแทนโดยเร็วตามสิทธิอันพึงได้ และเพื่อให้นายจ้างร่วมกันเฉลี่ยการเสี่ยงภัยอันเนื่องจากประสบอันตรายของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างหามาตรการในการป้องกันและลดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานอีกด้วย

3) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและอาชีพเพื่อให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานในฐานะผู้ผลิตทางเศรษฐกิจตามความเหมาะสมของร่างกายและสติปัญญาเพื่อมิให้เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

### 2.5.3 ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

ที่มาของกองทุนเงินทดแทน ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ประกอบด้วย เงินดังต่อไปนี้

1. เงินกองทุนเงินทดแทนตามมาตรา 26 วรรคสอง
2. เงินสมทบ
3. การส่งเงินหรือการจ่ายเงินของกองทุนตามมาตรา 29
4. เงินเพิ่มตามมาตรา 46
5. เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47
6. เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 66
7. ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุน
8. ดอกผลของกองทุน
9. รายได้อื่น

## 2.6 หน้าที่ของนายจ้าง

นับแต่เริ่มมีการดำเนินโครงการประกันการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานภายใต้กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายบังคับให้นายจ้างมีภาระต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน อย่างไรก็ตามนายจ้างอาจซื้อประกันกับบริษัทประกันภัยให้แก่ลูกจ้างก็ได้และมีการออกกฎหมายบังคับนายจ้างให้ซื้อประกันกับบริษัทประกันภัยด้วย เห็นว่าบริษัทประกันภัยจะให้ความคุ้มครองและจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายได้ดีกว่าที่นายจ้างจะดำเนินการเสียเอง อัตราและจำนวนเงินค่าทดแทนมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ แต่โครงสร้างค่าทดแทนที่ถือเป็นมาตรฐานจะมีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1) การรักษาพยาบาล (Medical and Hospital Treatment) จะมีการกำหนดตารางเพดาน อัตราค่ารักษาพยาบาล ซึ่งค่ารักษาอาจสูงกว่าเพดานที่กำหนดไว้ หากเข้ารับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศ ส่วนในประเทศที่กำหนดให้ใช้สิทธิการรับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของรัฐที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่อนุญาตให้รักษาพยาบาลเกินกว่าเพดานที่กำหนด ยกเว้นการรักษาพยาบาลโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และในกรณีที่เป็นเท่านั้น

2) การสูญเสียความสามารถหรือพิการชั่วคราว (Temporary Incapacity) กรณีลูกจ้างประสบอันตรายได้รับความพิการชั่วคราวทั้งหมด โดยทั่วไปจะได้รับค่าทดแทน 2 ใน 3 ของค่าจ้าง และถ้าหากพิการชั่วคราวบางส่วนจะได้รับ 2 ใน 3 ของรายได้ที่สูญเสียไป ทั้งนี้คำนวณโดยเปรียบเทียบรายก่อนและหลังเกิดเหตุ นอกจากนี้ ค่าทดแทนกรณีพิการบางส่วนอาจจ่ายในรูปแบบเงินก้อน (Lump Sum) ก็ได้

3) การสูญเสียความสามารถถาวรโดยสิ้นเชิง (Permanent Total Incapacity) มักจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับรายได้ 5 ปี รวมกัน และอาจเพิ่มได้อีก 1 ใน 4 ถ้าหากคนงานที่พิการมีความจำเป็นต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

4) การสูญเสียความสามารถบางส่วน (Permanent Partial Incapacity) ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียความสามารถถาวรบางส่วนจะขึ้นอยู่กับตารางมาตรฐานในการกำหนดระดับความพิการ

5) กรณีตาย (Fatal Cases) มักจ่ายเป็นเงินก้อนจำนวนเท่ากับรายได้ 4 ปี รวมกัน โดยมีการกำหนดอัตราขั้นต่ำและขั้นสูงเอาไว้ด้วย ควบด้วยค่าทดแทนในกรณีพิการถาวรที่ได้จ่ายไปแล้ว

อนึ่งในกรณีที่แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่อาจตกลงกันได้ในเรื่องค่าทดแทน ส่วนมากจะเปิดช่องให้สามารถนำเรื่องความขัดแย้งนั้น ขึ้นสู่การพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง รัฐมนตรี หรือขอให้ศาลพิจารณาคัดสิน และในขณะที่โครงการจ่ายเงินทดแทนแก่คนงานที่ประสบอันตรายหรือเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน หรือกองทุนเงินทดแทนได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับในการให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ประสบเคราะห์กรรมอย่างเพียงพอ แม้จะมีปัญหาอยู่บ้าง ซึ่งจุดอ่อนของโครงการนี้เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งมี 2 ประการ คือ

1) การขอรับค่าทดแทนที่มีข้อขัดแย้งและต้องนำขึ้นสู่การพิจารณาของศาล กระบวนการเช่นนี้ ทำให้เกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา และไม่เป็นที่พึงประสงค์ของทั้งลูกจ้างที่ได้รับอันตราย หรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงานและนายจ้างด้วย ในบางประเทศได้มีการพยายามแก้ไขความขัดแย้งดังกล่าว โดยการกำหนดค่าใช้จ่ายในการนำเรื่องขึ้นสู่ศาลสูงมาก แม้กระนั้นก็ตามยังคงมีความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์กันระหว่างลูกจ้างกับบุคคล หรือสถาบันที่มีภาระรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง

2) เมื่อความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก่อให้เกิดความพิการสาหัสหรือถึงแก่ความตาย กองทุนเงินทดแทนมีแนวคิดในการให้ความคุ้มครองครบถ้วนและเป็นขั้นตอน ในระยะเริ่มแรกมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอันตราย เช่น งานวิศวกรรมหนัก และการทำงานเหมืองแร่ หลังจากนั้นบางประเทศได้ขยายโครงการเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการทุกแห่งที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้น การให้ความคุ้มครองในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องประเภทของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองและประเภทกิจการ หรือประเภทสาเหตุแห่งความเจ็บป่วย หรือโรคที่เกิดจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุผลและที่มาแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

โครงการประกันสังคมที่สมบูรณ์แบบจะมีแนวคิดในการให้ความคุ้มครองอย่างหลากหลายด้วยเหตุผลทางวิชาการ การบริหาร หรือเหตุผลทางการเงิน หลายประเทศได้ขยายความคุ้มครองทั้งในแนวนอนที่เริ่มกับสังคมเมืองขนาดใหญ่และแนวตั้งที่เริ่มจากนายจ้างของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งก็ประสบปัญหาในการดำเนินการเช่นเดียวกัน เช่น กรณีของการไม่คุ้มครองลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างที่ออกไปทำงานนอกสถานที่และหลังเลิกงาน อาจทำให้การวินิจฉัยว่าความเจ็บป่วยนั้นเกิดจากการทำงานหรือไม่ และในเมื่อเป็นภาระของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย นายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องสอดส่องดูแลป้องกันอันตรายและพิจารณาวินิจฉัยในเบื้องต้นว่า เหตุการณ์นั้นเกิดจากการทำงานให้นายจ้าง และอยู่ในข่ายที่พึงได้รับความคุ้มครองหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดอันตรายจากการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย และลดความขัดแย้งได้ด้วย พนักงานเจ้าหน้าที่จึงมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยตามองค์ประกอบของพยานและหลักฐานที่ปรากฏ เพื่อให้ความกระจ่างในเรื่องที่มีความขัดแย้งเพื่อให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ประสบความไม่เป็นธรรมให้ได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย

### บทที่ 3

## มาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้น ในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย

การศึกษาในบทนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้น การจ่ายเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย โดยจะศึกษาถึงเงินทดแทนแต่ละประเภท ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน และช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศ ที่มีระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) คือ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งประเทศเหล่านี้มีวิวัฒนาการและความเป็นมาของกฎหมายเงินทดแทนมาอย่างยาวนาน เพื่อที่จะได้นำหลักเกณฑ์ และช้อยกเว้นของประเทศไทยที่เหมาะสมนำมาวิเคราะห์ปัญหาและปรับใช้กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์กับลูกจ้างมากที่สุด โดยแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

#### 3.1 มาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ

การศึกษาในบทนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย ในเรื่อง ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ และช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) คล้ายคลึงประเทศไทย คือ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ เพื่อที่จะได้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการของประเทศไทยที่เหมาะสมมาปรับใช้กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### 3.1.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีมาตรการดูแลความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ที่ดำเนินการโดยองค์การของรัฐ คือ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม และกระทรวงแรงงานมลรัฐ ร่วมกับองค์กรนิติบุคคล หรือบริษัทสาธารณะ ที่เรียกว่า “สถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน (Berufsgenossenschaften) หรือเรียกโดยย่อว่า สถาบัน BG.” ในประเทศไทยเทียบได้กับส่วนราชการที่เรียกว่า “สำนักงานกองทุนเงินทดแทน” ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร<sup>1</sup> ทำหน้าที่รับประกันการประสบอันตรายจากการทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินประกันหรือเงินสมทบ เป็นการรวมการประกันเฉพาะกิจการให้อยู่หน่วยงานเดียว ซึ่งสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานมีพนักงานกว่า 19,000 คน กระจายอยู่ทั่วประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ระบบการประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน (Accident Insurance) ที่จัดตั้งและดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมนั้น ได้เริ่มขึ้นในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1884 ในระยะแรกการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานเริ่มจัดให้มีขึ้นเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรมที่มีสภาพทำงาน มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุเท่านั้น ต่อมาจึงขยายไปถึงกิจการประเภทอื่น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1940 ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายประกันสังคม จึงให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคร้ายที่เกิดจากการทำงานรวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างมากขึ้น จนถึงปัจจุบันการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (German Democratic Republic Labour Code 1977) ได้กำหนดขอบเขตความคุ้มครองลูกจ้างไว้ดังนี้

#### 3.1.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

1) ประเภทกิจการ ตามบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้ทุกประเภทกิจการ ต้องมีการประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน ครอบคลุมกิจการอุตสาหกรรมทุกประเภท กิจการที่ประกอบธุรกิจการค้าทุกประเภท ได้แก่ การขนส่ง และการบริการต่าง ๆ ที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยผู้ประกอบการสามารถเลือกเข้ารับการประกันการประสบอันตรายให้ลูกจ้างกับสถาบันสมาคมการประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือ สถาบัน BG. แห่งใดก็ได้ ซึ่งมีสาขาทั่วประเทศ

<sup>1</sup> จาก รายงานการศึกษาดูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทนและความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมนี, โดย สำนักงานประกันสังคม, 2538 (เมษายน), กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.



2) ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง คือ ผู้เอาประกัน ซึ่งได้แก่ ลูกจ้าง หรือ บุคคลที่ทำงานตามสัญญาจ้างงาน หรือสัญญาการบริการ ผู้ฝึกงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่รับราชการในกองทัพ หรือองค์การศุลกากร โดยไม่จำกัดอายุ เพศ หรือระดับรายได้<sup>2</sup>

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ผู้ที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ในการส่งเงินสมทบ (Contribution) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของสถาบัน BG. คือนายจ้าง<sup>3</sup> ซึ่งมีหน้าที่ส่งเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยคำนวณจากฐานเงินเดือน และค่าจ้างของลูกจ้างตามลักษณะของความเสี่ยงในสถานประกอบการแต่ละประเภท ทั้งนี้การเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างจะมีการปรับเพิ่มขึ้น หรือปรับลดลง ขึ้นอยู่กับจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างด้วย

4) การประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามประมวลกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 220 ใช้คำว่า “อุบัติเหตุจากการจ้างงาน” (Employment Accident) หมายถึง<sup>4</sup>

(1) การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างใดก็ตาม ที่เกี่ยวกับการทำงานและการบาดเจ็บนั้น จะต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

(2) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเดินทาง ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย

(3) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง เพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม หรือกิจกรรมกีฬาที่จัดขึ้น ให้ถือเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงานด้วย

(4) การบาดเจ็บทางร่างกาย หรือการเสียสุขภาพอย่างใด ๆ ระหว่างเข้ารับราชการทหาร หรือในการรวมพล หรือระหว่างการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ จะถือว่าเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

ส่วนมาตรา 221 ได้ให้คำนิยามของคำว่า โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยใด ๆ อันมีสาเหตุจากการทำงานในอาชีพหรือจากการที่ได้รับมอบหมาย และเป็นโรคที่อยู่ในประกาศกำหนดไว้<sup>5</sup>

<sup>2</sup> German Democratic Republic Labour Code 1977. Article 220(4). p. 66.

<sup>3</sup> รายงานการศึกษาคูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทนความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และสวีตเซอร์แลนด์ (น.6, 8), เล่มเดิม.

<sup>4</sup> German Democratic Republic Labour Code 1977, Article 220, p. 66.

<sup>5</sup> Ibid, Article 221, p. 66.

การพิจารณาว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยใด เป็นสาเหตุที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หรือไม่ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการสภาพแรงงานของแต่ละวิชาชีพ หรือ โดยเจ้าหน้าที่ของสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือ สถาบัน BG.<sup>6</sup>

### 3.1.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเป็นตัวเงิน ตามมาตรา 268 มีดังนี้

1) ค่าทดแทนรายได้ที่ต้องสูญเสียไปแล้ว และที่จะต้องสูญเสียต่อไปรวมทั้งเงินบำนาญที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับในภายหน้าในส่วนที่ลดลง โดยกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนรายได้ที่สูญเสียไป และที่จะต้องสูญเสียต่อไป ขึ้นอยู่กับรายได้และอัตราการส่งเงินสมทบประกันการประสบอันตรายให้กับสถาบัน BG. โดยแบ่งเป็น

(1) ลูกจ้างที่มีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือนโดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่เกิน 600 มาร์กเยอรมนี เพื่อรวมเข้ากับเงินบำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ พิจารณาจากจำนวนบุตรของลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างไม่มีบุตรหรือมีบุตร 1 คน จะได้รับร้อยละ 70 ของเงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน หากมีบุตร 2 คน จะได้รับร้อยละ 75 มีบุตร 3 คน จะได้รับร้อยละ 80 มีบุตร 4 คน จะได้รับร้อยละ 85 หรือมีบุตร 5 คนหรือมากกว่านั้น จะได้รับร้อยละ 90 ตามมาตรา 282(2)

(2) ลูกจ้างที่มีบุตรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือนโดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่เกิน 600 มาร์กเยอรมนี จากการประกันภัยโดยไม่รวมเข้ากับเงินบำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ พิจารณาจากจำนวนบุตรของลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างมีบุตร 2 คน จะได้รับร้อยละ 65 มีบุตร 3 คน จะได้รับร้อยละ 75 มีบุตร 4 คน จะได้รับร้อยละ 80 หรือมีบุตร 5 คนหรือมากกว่านั้น จะได้รับร้อยละ 90 ตามมาตรา 282(3)

(3) ลูกจ้างที่ไม่มีบุตรหรือ มีบุตร 1 คน และมีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือนโดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่เกิน 600 มาร์กเยอรมนี จากการประกันภัยโดยไม่รวมเข้ากับเงินบำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ จะได้รับเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน ตามมาตรา 282(4)

2) ค่าทดแทนรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้สามารถกลับมาทำงาน และใช้ชีวิตในสังคมได้เหมือนเดิม

3) ค่าทดแทนความเสียหายของทรัพย์สิน

<sup>6</sup> Ibid, Article 222, p. 66.

4) หากกรณีลูกจ้างเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน การสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับหากยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ บำนาญตกทอด

5) ค่าจัดการฝังศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนเสียชีวิต

ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนใด ๆ ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือไปแล้วเป็นจำนวนเท่าใด จะต้องนำมาหักจากจำนวนเงินทั้งหมด ที่ลูกจ้างร้องขอตามสิทธิที่จะได้รับจากสถาบัน BG. นอกจากนี้หากลูกจ้างไม่ยอมกลับเข้าทำงาน หลังจากได้ฟื้นฟูสมรรถภาพจนสามารถทำงานหารายได้เช่นเดิมแล้ว หรือการที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้มีความสามารถตามปกติและทำงานได้ หรือกรณีไม่ยอมเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ยอมปรับเปลี่ยนสัญญาว่าจ้าง หรือโอนย้ายงานที่จัดให้ตามความเหมาะสมกับสภาพแล้ว สถาบัน BG. สามารถหักจำนวนเงินค่าทดแทนที่จะต้องจ่ายให้ลูกจ้าง เนื่องจากเหตุที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือดังกล่าวได้

นอกจากนี้จำนวนเงินที่ลูกจ้างร้องขอต่อสถาบันฯ จะไม่ถูกหักออกจากจำนวนตามสิทธิ หากปรากฏว่าลูกจ้างได้รับประโยชน์อื่นใด จากการประกันสังคมประเภทอื่นที่จัดขึ้นโดยรัฐ ทั้งที่เป็นประกันภัยที่ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ตัวลูกจ้างเอง หรือแก่ทายาท ในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต (เนื่องจากการประกันภัยอื่น ที่อยู่ในหลักการประกันสังคมโดยความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท คือ ประกันการรับบำนาญ ประกันการเจ็บป่วย ประกันการชราภาพ ประกันการว่างงาน และประกันการประสบอันตรายจากการทำงานตามที่ได้กล่าวถึงนี้

นอกจากประโยชน์ทดแทนเป็นตัวเงินแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ อีกดังต่อไปนี้

1) กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอันตราย ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะได้รับการปฐมพยาบาลในเบื้องต้นจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน BG. ซึ่งได้จัดเจ้าหน้าที่กระจายออกไปอยู่ตามสถาบันฯ ที่เป็นสาขาต่าง ๆ จำนวนมากเพื่อให้บริการได้อย่างเพียงพอ

2) เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพ ทางสถาบันฯ จะจัดการให้ลูกจ้างได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูอาชีพของลูกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานได้อีก

3) กรณีลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันฯ แล้ว ต่อมาภายหลังปรากฏว่าสุขภาพได้ทรุดโทรมลงจากเดิม อันเป็นสาเหตุสืบเนื่องจากเหตุดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ต่อไป ทางสถาบันฯ ต้องจัดหางานหน้าที่ใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ไม่ว่าจะในสถานประกอบการเดิม หรือแห่งใหม่

4) หากปรากฏว่าลูกจ้างเสียชีวิตลง เพราะอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือด้วยโรคจากการทำงาน สถาบันฯ ต้องให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต และหากผู้อยู่ในอุปการะที่ยังไม่มีงานทำ และต้องการจะทำงาน สถาบันฯ ต้องช่วยเหลือในการจัดหางานให้ทำด้วย

5) เมื่อลูกจ้างได้กระทำการใด ๆ เป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดอันตราย ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม หรือในการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยความเสียหายและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้กระทำไป

6) ถ้าลูกจ้างได้ใช้ทรัพย์สินส่วนตัว ในการปฏิบัติงานให้นายจ้าง โดยมีข้อตกลงกันไว้ หากทรัพย์สินส่วนตัวนั้น ได้รับความเสียหายหรือถูกทำลายไป ทางสถาบันฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้สำหรับทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้รับความเสียหาย หรือถูกทำลายไป ตามความเหมาะสม

การใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนจากสถาบัน BG. กฎหมายกำหนดไว้ภายใน 3 ปี นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างทราบที่เกิดความเสียหายขึ้น (ตามมาตรา 272)

เงินทดแทนความเสียหายที่สถาบัน BG. ต้องจ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ อาจเป็นเงินจำนวนเดียว หรือเป็นเงินที่จ่ายตามงวดที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ เช่น ในลักษณะของบำนาญตกทอดให้แก่ทายาท หรือผู้อยู่ในอุปการะ

#### 3.1.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้กว้าง ๆ ได้แก่

1) ตัวลูกจ้าง ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ ต้องหยุดงาน ทำให้ขาดรายได้หรือสูญเสียสมรรถภาพ

2) ทายาทและคู่สมรสของลูกจ้าง

3) ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายไม่ได้ระบุไว้โดยเฉพาะดังนี้ ควรจะหมายถึง ผู้ที่ต้องอยู่ในการอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง

#### 3.1.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เมื่อเจ้าของกิจการส่งเงินสมทบการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตราย ทางสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือสถาบัน BG. จะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบดังนี้<sup>7</sup>

(1) จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือ ทายาท

(2) ดูแลด้านการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้างที่ประสบอันตราย

(3) จัดการด้านการปฐมพยาบาลและการป้องกันการประสบอันตราย

<sup>7</sup> รายงานการศึกษาฐาน ด้านกองทุนเงินทดแทนความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และสวีเดนแลนด์ (น. 8, 10), เล่มเดิม.

### 3.1.1.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

แม้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี ค.ศ. 1977 ได้กำหนดให้สถาบัน BG. ให้ความช่วยเหลือและจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ในขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุมได้มากก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นบางประการที่กฎหมายกำหนดว่าสถาบันฯ ไม่ต้องรับผิดชอบในการช่วยเหลือจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้<sup>8</sup>

- 1) การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ อันเป็นผลจากการที่ลูกจ้างดื่มสุราจนมึนเมา
- 2) อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ตามมาตรา 267(2)

### 3.1.2 ประเทศญี่ปุ่น

โดยที่ระบบความมั่นคงทางสังคมของญี่ปุ่น มีความคล้ายคลึงกับหลาย ๆ ประเทศ เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เนื่องจากมีการจัดการประกันสังคม ในด้านสวัสดิการให้การช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายในรูปแบบของการประกันกับองค์กรของรัฐ ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันบำนาญ การประกันการว่างงาน และการประกันการประสบอันตราย และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ในรูปแบบของการประกันการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย ในรูปแบบของการประกันการว่างงาน และการประกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้ระบุไว้ชัดเจนในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ว่าด้วยกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง ในปี ค.ศ. 1980 (Labour Laws of Japan 1980: Workmen's Accident Compensation Insurance Law) ในมาตรา 1 ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการจัดให้มีการประกันการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุ เพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ทันที เมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย บาดเจ็บ เป็นโรคเจ็บป่วยเรื้อรังหรือเสียชีวิต ตลอดจนให้การช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพ หลังจากได้รับบาดเจ็บ รวมทั้งการช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้าง ไม่ให้เดือดร้อนจากการขาดรายได้ เนื่องจากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งกฎหมายแรงงาน ว่าด้วยเรื่องเงินทดแทนจากการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้าง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ดังนี้

<sup>8</sup> ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 78), เล่มเดิม.

<sup>9</sup> Labour Law of Japan 1980. (Workmen's Accident Compensation Insurance Law). Article 1. p. 444.

### 3.1.2.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

1) ประเภทกิจการ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ สถานประกอบการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ให้อยู่ในบทบัญญัติตามกฎหมายนี้ (มาตรา 3) โดยยกเว้นผู้ที่ทำงานในหน่วยงาน หรือองค์กรของรัฐ และลูกจ้างของกิจการประเภทอื่นที่มีกฎหมายพิเศษรองรับอยู่แล้ว จึงไม่บังคับใช้ตามกฎหมายนี้ ได้แก่ ชาวประมงซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันชาวเรือแล้ว

2) ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย กฎหมายได้บัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ คือ ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ต้องทำในลักษณะประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล ดังนั้นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ในลักษณะเบี้ยประกันภัย คือ นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว (โดยนำกฎหมายประกันภัยมาใช้บังคับในเรื่องเบี้ยประกันด้วย) เบี้ยประกันที่นำส่งสมทบอาจปรับเพิ่มขึ้น หรือปรับลดลงได้ ขึ้นอยู่กับสถิติการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา<sup>10</sup>

4) การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทาง ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดลักษณะไว้ในมาตรา 1, 2-2 และมาตรา 7 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินประกันการประสบอันตราย โดยให้คำนิยาม “การประสบอันตราย” หมายถึง<sup>11</sup>

(1) การประสบอันตรายจากการทำงาน ตามสัญญาจ้าง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันเนื่องจากการทำงาน และ

(2) การประสบอันตรายจากการเดินทาง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบกับอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต เนื่องจากการเดินทาง ในกรณีดังนี้

1. การที่ลูกจ้างเดินทางไปกลับ เพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างงานในเส้นทางปกติ ระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมีลักษณะเป็นการเฉพาะ

2. กรณีที่ลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางปกติขาดตอนไปจากการเดินทางตามข้อ 1. โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อการซื้อหาสิ่งของที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน หรือกระทำการอื่นใด ที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของลูกจ้างด้วยความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

<sup>10</sup> Ibid, Article 5. p. 45.

<sup>11</sup> Ibid, Article 1, 2-2, 7. pp. 444-445.

### 3.1.2.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ประโยชน์ทดแทนที่รัฐบาล โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงาน จัดให้แก่ลูกจ้าง หรือครอบครัว (ตามมาตรา 12-8 และมาตรา 13) ซึ่งเป็นไปตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อนุสัญญาที่ 121 (C 121 Employment Injury Benefits Convention, 1964) Article 10-12 แบ่งออกเป็น<sup>12</sup>

1) ประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ ได้แก่ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และค่ารักษาพยาบาล

การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ หมายถึง การเข้ารับการรักษา การตรวจ การจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น การชื้อยา การผ่าตัด การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือคลินิก รวมทั้งการย้ายสถานพยาบาลของผู้ป่วย โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจะกำหนดรายชื่อโรงพยาบาล คลินิก ร้านขายยา และแสดงป้ายบอกให้ลูกจ้างได้เห็นชัดเจน

ค่ารักษาพยาบาลจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่สะดวกในการรับการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ โดยลูกจ้างสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่น รัฐบาลก็ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้แทน

2) ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราว หรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (มาตรา 14) กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้จากการขาดงาน เนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายวัน โดยเริ่มจากวันที่ลูกจ้างขาดงานใน วันที่ 4

3) ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวร (มาตรา 15) ได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทน เนื่องจากความพิการถาวรเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว หรือจ่ายในลักษณะของบำนาญก็ได้ ทั้งนี้อัตราการจ่ายค่าทดแทนขึ้นอยู่กับประเภท หรือระดับความรุนแรงของความพิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ

(1) การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวร เป็นเงินก้อนจ่ายให้ครั้งเดียวเป็นค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้อวัยวะของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวร

(2) การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวร ในรูปของเงินบำนาญ การที่จะจ่ายค่าทดแทนในลักษณะนี้ได้ ต่อเมื่อปรากฏว่า ผลของการที่ลูกจ้างประสบอันตรายเป็นเหตุให้อวัยวะต่าง ๆ ของลูกจ้าง สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวรถึงระดับที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างจึงจะได้รับค่าทดแทน ในรูปของเงินบำนาญไปตลอดที่ลูกจ้างยังคงพิการถาวรอยู่

<sup>12</sup> ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 85-87), เล่มเดิม.

4) ค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว (มาตรา 22-4) ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย จนเป็นเหตุให้เสียชีวิต ทำให้ครอบครัวต้องสูญเสียรายได้ในส่วนที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการทำงาน ครอบครัวของลูกจ้างที่เสียชีวิตมีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนส่วนนี้ได้ ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายให้ทั้งจำนวนในครั้งเดียว หรือจ่ายในรูปของเงินบำนาญก็ได้

5) ค่าจัดการศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายและเสียชีวิต บุคคลที่เป็นธุระจัดการศพให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจัดการศพและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดงานศพ ตามที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

6) เงินบำนาญเนื่องจากประสบอันตรายจนกลายเป็นโรค ภายหลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายแล้ว ต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างมีสภาพที่รักษาไม่หาย และมีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เป็นผลจากการประสบอันตราย ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด หลังจากได้รับการรักษาพยาบาลมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 18 เดือน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำนาญช่วยเหลือตลอดไป ครอบคลุมค่าที่อาการดังกล่าวยังคงเป็นอยู่

ในมาตรา 42 ได้กำหนดอายุความ ในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ไว้ดังนี้

1) สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้ มีอายุความ 2 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

- (1) ค่ารักษาพยาบาล หรือ ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์
- (2) ค่าทดแทนจากความพิการชั่วคราว หรือประโยชน์ทดแทนจากความพิการ

ชั่วคราว

- (3) ค่าจัดการศพ

2) สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้ มีอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

- (1) ค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนจากความพิการถาวร
- (2) ค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ของครอบครัว กรณี

ลูกจ้างเสียชีวิต

(3) บำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องได้ภายในอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย



### 3.1.2.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิเรียกร้องและรับเงินทดแทนเพื่อการสูญเสียรายได้ มีดังนี้

1) คู่สมรส หมายถึง บุคคลที่อยู่กินด้วยกันในฐานะสามีภรรยาโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสามีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2) ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ได้แก่ ลูก หลาน บิดามารดา รวมทั้งบิดามารดาบุญธรรม (หากมีทั้ง 2 ประเภท ให้สิทธิบิดามารดาที่แท้จริงก่อน) ปู่ ย่า ตา ยาย ซึ่งอยู่ในการอุปการะจากเงินรายได้ของลูกจ้างในช่วงก่อนเสียชีวิต

### 3.1.2.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เมื่อนายจ้างได้ส่งเบาะประกันให้กับรัฐบาล ซึ่งมีองค์กรของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลบริหารเงินทดแทน รวมทั้งการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน หากเป็นระดับท้องถิ่นจะเป็นสำนักงานมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ดูแล

### 3.1.2.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน หรือจากการเดินทาง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามกฎหมาย (มาตรา 12-2)<sup>13</sup>

1) ถ้าลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

2) ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง

3) จากการเดินทางไปกลับที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง โดยไม่มีเหตุอันควร ตามกฎหมายจะไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานตามปกติ

### 3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

การบริหารงานการประกันสังคมอยู่ภายใต้การดูแลโดยทั่วไปจากกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund) รับผิดชอบการชราภาพ ทุพพลภาพ และตาย และกรณีประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีกระทรวงสาธารณสุข (Ministry of Health) ดูแลรักษาทางการแพทย์ และมีคณะกรรมการเพื่อแรงงาน

<sup>13</sup> Ibid, Article 5. p. 450.

(Commissioner for Labour) สำหรับการควบคุมและการพิจารณาอนุมัติคำร้องทุกข์ โดยกรณีการประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากงานนั้น นายจ้างต้องทำประกันกับบริษัทเอกชน แต่ก็อาจมีการยกเว้นให้นายจ้างบางกลุ่มไม่ต้องทำประกันก็ได้ โดยกระทรวงแรงงานจะพิจารณาตัดสินใจ<sup>14</sup>

### 3.1.3.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

ในประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน ปี ค.ศ. 1975 (Workmen's Compensation Act 1975) ใช้สำหรับลูกจ้างทุกคน รวมทั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนลูกจ้างฝึกหัดงานด้วย เว้นแต่ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่า 1,250.- เหรียญสิงคโปร์ (32,600.-บาท)<sup>15</sup> ต่อเดือน คนรับใช้ในบ้าน ตำรวจ หรือบุคคลที่รัฐมนตรีประกาศยกเว้น รวมทั้งได้กำหนดสาระสำคัญอื่น ๆ อีก ดังต่อไปนี้

1) ประเภทกิจการ ในประเทศสิงคโปร์นั้น กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย โดยนายจ้างได้ประกันการจ่ายเงิน และส่งเบี้ยประกันภัยให้กับบริษัทประกันภัย ซึ่งบริษัทประกันภัยก็จะมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หลังจากที่ได้รับแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้าง หรือลูกจ้าง<sup>16</sup>

2) ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย คือ ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลใดซึ่งได้เข้าทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน กับนายจ้างไม่ว่าจะเป็นของกรรมการฝีมือ หรือลูกจ้างอื่นใด ไม่ว่าจะมิสัญญาว่าจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะค่าจ้างแรงงานจะคิดคำนวณตามเวลาหรือโดยผลงานหรือคำนวณเป็นรายวัน รายอาทิตย์ รายเดือน หรือนานกว่านี้ก็ตาม<sup>17</sup>

ผู้ที่ถูกยกเว้น ไม่ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่

(1) บุคคลที่รับจ้างทำงาน โดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1,250.- เหรียญสิงคโปร์ (32,600.-)<sup>18</sup>

ต่อเดือน

<sup>14</sup> จาก *กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย* (น. 40), โดย นิคม จันทรวิฑูร, 2537, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

<sup>15</sup> การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบพนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

<sup>16</sup> The Workmen's Compensation Act 1975. Butterworth 1986. pp. 569-570.

<sup>17</sup> Ibid. p. 569.

<sup>18</sup> การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบพนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

(2) บุคคลที่รับจ้างทำงาน นอกเหนือจากธุรกิจการค้าของนายจ้าง แต่ไม่ใช่ทำงานเพื่อการค้า หรือพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งได้รับค่าจ้างแรงงานผ่านสโมสร

(3) คนรับใช้ในบ้าน

(4) บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกองทัพเรือแห่งราชอาณาจักร กองทัพอากาศ หรือ กองทัพอากาศใน ซึ่งก่อตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายลายลักษณ์อักษรใด ๆ

(5) บุคคลที่เป็นข้าราชการของรัฐบาลประเทศใดประเทศหนึ่ง ของจักรภพสหราชอาณาจักร ซึ่งสัญญาว่าจ้างแรงงานนั้น ไม่ได้ทำขึ้นที่ประเทศสิงคโปร์หรือมาเลเซีย

(6) บุคคลที่รับจ้าง หรือได้รับเลือกเข้าทำงานให้หน่วยรัฐบาล หรือในหน่วยราชการท้องถิ่น ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับ โดยที่บำเหน็จบำนาญหรือรางวัลยังมีได้จ่ายให้แก่บุคคลดังกล่าว หรือกรณีถึงแก่ความตาย บำเหน็จบำนาญหรือรางวัลยังมีได้จ่าย ให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของผู้ตาย ที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ภายใต้กฎหมายลายลักษณ์อักษรขณะนี้ หรือภายใต้กฎหมายใด ที่บัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายบำเหน็จบำนาญหรือรางวัล

(7) เจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลอื่นซึ่งทำหน้าที่เป็นตำรวจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายลายลักษณ์อักษร และขณะนี้ยังปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอยู่

(8) ผู้ซึ่งรับงานไปทำนอกโรงงาน

(9) สมาชิกครอบครัวของนายจ้างซึ่งอยู่บ้านเดียวกันกับนายจ้าง

(10) บุคคลซึ่งรัฐมนตรีประกาศยกเว้นว่า ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายนี้

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เนื่องจากเจ้าของกิจการ หรือนายจ้างได้ประกันความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง กับบริษัทประกันภัยเอกชน ดังนั้นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบให้กับบริษัทประกันภัย คือ นายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว<sup>19</sup>

4) การประสพอันตราย ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ลูกจ้างประสพอันตรายระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งหมายความรวมถึง กรณีที่ลูกจ้างประสพอันตราย ในช่วงเวลาดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการประสพอันตรายในทางการที่จ้างด้วย คือ<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสพอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 91), เล่มเดิม.

<sup>20</sup> Ibid. pp. 571-572.

(1) ในขณะที่เดินทางไม่ว่าโดยพาหนะใด หรือโดยวิธีใด ทั้งไปหรือกลับจากสถานที่ทำงาน หรือโดยคำสั่งของนายจ้าง รวมถึงการที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาพาหนะ หรือว่าจ้างผู้อื่นจัดการขนส่ง ไม่ว่านอกเวลาหรือในเวลางานให้ถือเป็นในทางการที่จ้าง ซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบยกเว้นเป็นการขนส่งโดยระบบมวลชนของรัฐ

(2) ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จ้างอยู่ในสถานที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งลูกจ้างได้ดำเนินการฉุกเฉินอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสถานที่นั้น เพื่อป้องกัน บำบัด หรือบรรเทาอันตรายหรือความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สินในเหตุการณ์ขณะนั้น

(3) ถึงแม้ว่าในขณะที่เกิดอุบัติเหตุขึ้น ลูกจ้างกำลังกระทำการที่เป็นการขัด หรือฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง หรือกระทำการไปโดยปราศจากคำสั่งของนายจ้างก็ตาม แต่หากพิสูจน์ได้ว่า

1. ถึงอย่างไรอุบัติเหตุขึ้น ก็ต้องเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ขัดหรือฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างก็ตาม

2. การกระทำของลูกจ้างนั้นทำไปตามวัตถุประสงค์ หรือเกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้าของนายจ้าง ดังนั้นถือว่าอุบัติเหตุขึ้น เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน

### 3.1.3.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

#### 1) กรณีตาย

นอกจากค่าจัดการศพของลูกจ้างแล้ว ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ตามจำนวนที่คำนวณตามสัดส่วนของอายุลูกจ้างกับจำนวนเวลา (เดือน) ที่ลูกจ้างสามารถทำรายได้ต่อไป หากไม่ประสบอันตรายเสียก่อน สูงสุดไม่เกิน 108 เดือน เป็นเงินไม่เกิน 45,000.- เหรียญสิงคโปร์ (1,173,600.-บาท) และต้องไม่น้อยกว่า 15,000.- เหรียญสิงคโปร์ (391,200.-บาท)<sup>21</sup>

#### 2) กรณีทุพพลภาพ แบ่งออกเป็น

(1) สำหรับผู้ประสบอันตรายที่เป็นผู้ใหญ่ (อายุครบ 18 ปี บริบูรณ์แล้ว) จำนวนเงินทดแทนจะเท่ากับเงินรายได้ 48 เดือน แต่ไม่เกิน 9,600.- เหรียญสิงคโปร์ (250,368.-บาท)

(2) สำหรับผู้ประสบอันตรายที่อายุ 16 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี จำนวนเงินทดแทน เท่ากับเงินรายได้ 72 เดือน แต่ไม่เกิน 9,600.- เหรียญสิงคโปร์ (250,368.-บาท)

<sup>21</sup> การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบทนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

(3) สำหรับผู้ที่อายุไม่ถึง 16 ปี บริบูรณ์ จำนวนเงินทดแทนเท่ากับเงินรายได้ 96 เดือน แต่ไม่เกิน 9,600.- เหรียญสิงคโปร์ (250,368.-บาท)

นอกจากนี้ หากเกิดการทุพพลภาพตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ลูกจ้างจำต้องได้รับความช่วยเหลือ อยู่ภายในความดูแลของผู้อื่น ก็ให้จ่ายเงินทดแทนเพิ่มอีก 1 ใน 4 ของจำนวนเงินที่พึงจ่าย ตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

### 3) กรณีพิการบางส่วน

ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจนเป็นเหตุให้พิการ หรือสูญเสียสมรรถภาพบางส่วนในการทำงาน จะได้รับเงินทดแทนเป็นอัตราส่วน ตามสัดส่วนที่ลูกจ้างสูญเสียความสามารถในการทำงาน โดยกำหนดไว้ตามความสำคัญของประเภทอวัยวะ เช่น ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายจนสูญเสียแขนข้างหนึ่งเหนือข้อศอกขึ้นไป ก็จะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 70 ของการสูญเสียความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

### 4) กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว

กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวไม่ว่าจะทั้งหมด หรือบางส่วนอันเกิดจากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นระยะเวลา 60 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลในโรงพยาบาล หรือหากลูกจ้างไม่ได้เข้ารับการรักษายาบาลในโรงพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจำนวน 14 วัน และหลังจากนั้นให้จ่ายเงินครึ่งเดือนหรือค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ให้อีก ในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นระยะเวลา 5 ปี แล้วแต่ระยะเวลาไหนจะสั้นกว่ากัน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 195 เหรียญ หรือ 1 ใน 3 ของเงินเดือนลูกจ้างแล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน การจ่ายเงินเช่นนี้ เรียกว่า “การจ่ายเงินครึ่งเดือน”<sup>22</sup>

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว แล้วต่อมาเกิดมีอาการของโรคมารุนขึ้นจนถึงขั้นทุพพลภาพ ดังนั้นแม้นายจ้างจะได้จ่ายเงินครึ่งเดือนให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว และต่อมาได้จ่ายเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพถาวร นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักเงินครึ่งเดือนที่ได้จ่ายไปแล้ว จากเงินทดแทนในการทุพพลภาพ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า การทุพพลภาพที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน หลังจากที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว แต่ถ้าหากว่าการ ทุพพลภาพที่เกิดขึ้นนั้น นานเกินกว่า 6 เดือน นายจ้างก็มีสิทธิหักเงินที่จ่ายไปแล้วคืนได้ เฉพาะในส่วนที่ลูกจ้างได้รับมาแล้ว เกินระยะเวลา 6 เดือน

<sup>22</sup> Ibid, pp. 575-577.

### 3.1.3.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนหรือเงินทดแทน นอกจากตัวลูกจ้างที่ประสบอันตรายแล้ว กฎหมายของประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ ไว้กว้างมาก ได้แก่ สามี ภรรยา บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อเลี้ยง แม่เลี้ยง ลูกหลาน ลูกเลี้ยง พี่น้องชาย หญิง พี่น้องต่างบิดามารดา พี่น้องลูกเลี้ยง บุตรบุญธรรมที่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการรับบุตรบุญธรรมแล้ว บุตรนอกกฎหมาย บิดามารดาของบุตรนอกกฎหมายและบุคคลที่ได้เลี้ยงดูปกครองเด็ก นอกจากนี้ยังรวมถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งหมายถึง สมาชิกครอบครัวคนหนึ่งคนใดของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับอุปการะเลี้ยงดูจากรายได้ของผู้ตายทั้งหมด หรือบุคคลทุพพลภาพ ซึ่งอยู่ในการอุปการะของลูกจ้างด้วย

### 3.1.3.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อม ได้แก่

(1) นายจ้าง เป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยผ่านทางบริษัทประกันภัย ซึ่งคำว่า “นายจ้าง” ตามกฎหมายสิงคโปร์หมายความรวมถึง รัฐบาล ลูกจ้างของทางราชการ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งแห่งรัฐบาลของสหราชอาณาจักร และสัญญาจ้างแรงงานได้ทำขึ้นที่ประเทศสิงคโปร์ สหราชอาณาจักร หรือมาเลเซีย หน่วยราชการแห่งท้องถิ่น บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือสถาบันไม่ว่าจะตั้งขึ้นด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ผู้แทนโดยชอบธรรมของนายจ้างที่ตาย และบุคคลซึ่งรับจ้างเกี่ยวกับการกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ และทำงาน หรือชำระเงินค่าจ้างผ่านสโมสร ผู้จัดการ หรือสมาชิกของคณะกรรมการจัดการสโมสรดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขว่า การรับจ้างทำงานของผู้ใช้แรงงานจะต้องเป็นการเช่า หรือให้เช่าซื้อชั่วคราวแก่บุคคลอื่น ซึ่งผู้ใช้แรงงานเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือสัญญาฝึกงานให้ถือว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นนายจ้างของผู้ใช้แรงงานกับอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้

(2) ตัวแทนช่วง หมายถึง นายจ้างชั้นสอง ที่รับช่วงงานจากนายจ้างเป็นอันดับแรกมา ให้ลูกจ้างทำ โดยมีการสั่งการและควบคุมงานเสมือนเป็นนายจ้าง เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในสถานที่ ซึ่งเป็นที่ทำงานของตัวแทนช่วงของนายจ้าง ลูกจ้างผู้ที่ได้รับอันตรายบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงานนั้น ๆ มีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนจากตัวแทนช่วงของนายจ้าง ซึ่งถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นนายจ้างชั้นสองของลูกจ้างได้ โดยที่ตัวแทนช่วงของนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ที่ประสบอันตรายจากเหตุการณ์นั้น และเมื่อตัวแทนช่วงของนายจ้างได้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บไปแล้ว ก็มีสิทธิได้รับการชดเชยคืนจากนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างโดยตรง

(3) บริษัทประกันภัย รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างทำประกันภัยกับบริษัทประกันภัยของเอกชน เพื่อให้บริษัทผู้รับประกันภัยจากนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างตามพระราชบัญญัติประกันภัย ค.ศ. 1966 ในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างที่ได้จ้างมา โดยนายจ้างผู้เอาประกันภัยจะต้องวางเงินจำนวนหนึ่งตามวิธีที่กำหนด หรือวางหลักประกันอย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการเงินทดแทนจะได้รับอนุมัติ กรณีที่ทำประกันกับบริษัทประกันภัยไว้แล้วนายจ้างต้องส่งเบี้ยประกันดังกล่าวสำหรับการทำประกันภัยนั้น และนายจ้างจะต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการทำประกันให้กระทรวงแรงงานทราบ หลังจากนั้นบริษัทผู้รับประกันจะเป็นผู้รับผิดชอบแทนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามแต่ลักษณะของความรุนแรงที่ได้รับจากอุบัติเหตุ เสมือนหนึ่งผู้รับประกันภัยเป็นนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามผู้รับประกันจะต้องไม่รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเกินกว่าความรับผิดชอบที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับนายจ้างที่ไม่ได้ทำประกันภัยกับบริษัทประกันภัย ต้องมีความผิดและมีโทษปรับตามกฎหมาย จนกว่าจะทำได้ทำประกันภัยให้เป็นที่เรียบร้อย

(4) คณะกรรมการเงินทดแทน ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะอุบัติเหตุจากการทำงานให้กับนายจ้าง การจ่ายเงินทดแทนในกรณีนี้ นายจ้างไม่อาจจะจ่ายเงินทดแทนให้กับผู้ที่อยู่ในการอุปการะของลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานได้โดยตรง เพราะกฎหมายเงินทดแทนของสิงคโปร์กำหนดให้ฝากเงินทดแทนไว้กับคณะกรรมการเงินทดแทนที่เรียกว่า “Commission”<sup>23</sup> เพื่อคณะกรรมการเงินทดแทนจะจ่ายเงินทดแทนให้กับผู้ที่อยู่ในอุปการะ หรือผู้เยาว์ (หมายถึง บุคคลที่มีอายุไม่ครบ 16 ปี บริบูรณ์) ของลูกจ้างต่อไป การจ่ายเงินในลักษณะที่คณะกรรมการเงินทดแทน จ่ายต่อให้กับผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง คณะกรรมการเงินทดแทนจะเป็นผู้รับเงินทดแทนมาจากนายจ้างโดยตรงและรับฝากไว้ เพื่อจ่ายต่อให้กับผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างต่อไป เงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่คณะกรรมการเงินทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ชีวิตนั้น ถือเป็นเงินทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินดังกล่าวให้เพียงพอกับการที่คณะกรรมการเงินทดแทน ต้องจ่ายเงินทดแทนต่อให้กับผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแต่ละรายด้วย

สำหรับเงินทดแทน ที่คณะกรรมการเงินทดแทนรับฝากไว้นั้น สามารถหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เท่าที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับการอุปการะของลูกจ้างได้ตามหลักฐานที่ผู้จัดการศพนำมาแสดงว่า

<sup>23</sup> Ibid, p. 579.

ได้ใช้จ่ายตามความเป็นจริง หรืออาจจะหักไว้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฉาบฉวยเป็นจำนวน 250 เหรียญสิงคโปร์ (6,520.-บาท)<sup>24</sup> ได้ในกรณีที่จำนวนไหนน้อยกว่ากันก็ให้หักตามจำนวนที่น้อยกว่านั้น

### 3.1.3.5 ซ้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายในกรณีต่อไปนี้<sup>25</sup>

1) ถ้าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้น ไม่ร้ายแรงพอที่ลูกจ้างจะขาดงานได้เกิน 4 วัน แต่ถ้าหากลูกจ้างต้องรักษาตัวตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเฉพาะเพียง 4 วันแรกที่ขาดงานเท่านั้น

2) หากลูกจ้างประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือยาเสพติด เว้นแต่ลูกจ้างจะเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ

3) หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง

4) เมื่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงแก่ความตาย หรือเป็นผู้ที่ทุพพลภาพจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ได้แจ้งแก่นายจ้างในขณะใดขณะหนึ่งว่า ตนไม่ได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ นั้น ทั่ว ๆ ที่รู้ว่าเป็นการแฉ่งเท็จ

## 3.2 มาตรการตามกฎหมายไทย

ในอดีตประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2515 ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ต่อมาได้มีการพัฒนาและขยายความคุ้มครองของลูกจ้าง โดยตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายเฉพาะขึ้นมา ซึ่งการตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อันเป็นกฎหมายที่มีการจำกัดสิทธิบางประการของนายจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน<sup>26</sup>

<sup>24</sup> การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบพนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

<sup>25</sup> Ibid, p. 571.

<sup>26</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในมาตรา 44.



### 3.2.1 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง<sup>27</sup>

#### 3.2.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีขอบเขตการบังคับใช้คล้ายกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป คือ

##### 1) ประเภทกิจการ

ใช้บังคับกับกิจการทุกประเภทที่ไม่ใช่งานในช้อยกเว้น ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

งานที่ถูกยกเว้น ไม่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 4 ได้แก่

- (1) งานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (3) นายจ้างที่ประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครู หรือครูใหญ่
- (4) นายจ้างซึ่งดำเนินการ ที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- (5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

##### 2) บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้

บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ได้แก่

- (1) นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

<sup>27</sup> จาก กฎหมายแรงงาน (LW 401) (น. 285), โดย ชีระ ศรีธรรมรักษ์, 2547, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

(2) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3) ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วย และสูญหาย ที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน<sup>28</sup> เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน

(1) ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจาก

- ก. การทำงานให้แก่นายจ้าง
- ข. การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง
- ค. การป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4919/2538

ลูกจ้างออกเดินทางจากบ้านพักของลูกจ้างเพื่อไปเก็บเงินจากลูกค้าตามคำสั่ง ของนายจ้างและประสบอุบัติเหตุขณะเดินทาง แสดงอยู่ในตัวว่าลักษณะการทำงานของลูกจ้างในวันเกิดเหตุ ลูกจ้างไม่ต้องเข้าไปยังที่ทำงานของลูกจ้างและกระทำกิจอื่น แต่ลูกจ้างออกจากบ้านพักตรงไปบ้านลูกค้าเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ย่อมชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างได้เริ่มลงมือทำงานแล้ว แต่ยังไม่ถึงที่หมาย กรณีไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ถึงขนาดที่ลูกจ้างจะต้องเดินทางไปถึงที่หมายและเริ่มลงมือเก็บเงินจากลูกค้าจริง ๆ ถือว่าลูกจ้างได้ประสบอันตรายโดยถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ภารกิจของลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 1774/2540

ผู้ตายต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสเพื่อคอยดูแลลูกค้าของนายจ้างตามคำสั่ง ของนายจ้างซึ่งผู้ตายต้องทำงานทั้งวันตลอดระยะเวลาการเดินทางเฉพาะอย่างยิ่ง ในวันเดินทางที่เครื่องบินออกเดินทางเวลา 23 นาฬิกา โดยก่อนหน้านั้นผู้ตายต้องช่วยดูแลลูกค้าของนายจ้างเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง บัตรโดยสารเครื่องบินและกระเป๋าเดินทางที่สนามบิน ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวหากผู้ตายไม่ต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสย่อมเป็นเวลา นอกเวลาทำงานและเป็นเวลาพักผ่อนของผู้ตาย ผู้ตายมีสุขภาพสมบูรณ์ดีและไม่มีโรคประจำตัว การที่ผู้ตายเข้าห้องน้ำเมื่อเวลา 6 นาฬิกาของวันเดินทางถัดมาและเป็นลมหมดสติไป เนื่องมาจากสาเหตุที่ผู้ตายเหนื่อยจากการที่ต้องทำงานและพักผ่อนไม่เพียงพอ ทั้งเมื่อผู้ตายเป็นลมหมดสติไปในขณะที่เครื่องบินยังบินอยู่นั้น ย่อม

<sup>28</sup> จาก กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (น. 81-85), โดย เกษมสันต์ วิจารณ์ ข, 2553, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ต้องใช้เวลาานพอสมควรกว่าจะส่งตัวผู้ตายไปถึงโรงพยาบาลและแพทย์ได้ตรวจรักษา ซึ่งถ้าได้ส่งตัวผู้ตายให้แพทย์ตรวจรักษาในทันทีหรือระยะเวลาอันสั้นหลังจาก ผู้ตายเป็นลม ผู้ตายก็ไม่น่าถึงแก่ความตายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในคดีนี้เป็นกรณีพิเศษ ไม่ใช่การทำงานตามเวลาปกติของลูกจ้าง เพราะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ผู้ตายต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสตามคำสั่งของ นายจ้างซึ่งถ้าผู้ตายทำงานตามปกติอยู่ในประเทศไทยเหตุการณ์ดังกล่าวคงไม่ เกิดขึ้น เห็นได้โดยชัดเจนว่าผู้ตายถึงแก่ความตายอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง จึงเป็นการประสูติอันตรายในความหมายของคำว่า "ประสูติอันตราย" ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1805/2540

ผู้บังคับบัญชาของ ก. สั่งให้ ก. ไปรับผลการตรวจน้ำลายของลูกค้าและมอบของชำร่วยแก่ลูกค้าที่อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง ก. จึงได้เดินทางไปตามคำสั่ง ซึ่งถือได้ว่า ก. เดินทางไปปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง และเมื่อ ก. ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เสร็จแล้วก็ย่อมจะต้องเดินทางกลับจากสถานที่ดังกล่าวระหว่างเดินทางกลับก็ยังคงถือว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างให้นายจ้าง กรณีต่างกับการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ สถานที่ทำงานปกติเสร็จแล้วเดินทางกลับบ้านซึ่งไม่อาจถือได้ว่าช่วงเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง การที่ ก. ประสูติอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายระหว่างเดินทางกลับบ้าน ลูกค้าของนายจ้าง จึงถือได้ว่าถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ส่วนการที่ ก. ไม่ได้กลับบ้านทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่เสร็จ เนื่องจากไปรับประทานอาหารที่บ้านลูกค้าอีกคนหนึ่งในละแวกเดียวกันหาทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สิ้นสุดลงไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2687/2543

การเดินทางไปเก็บเงินค่าสินค้าจากลูกค้าตามหน้าที่ ซึ่งนายจ้างไม่เคร่งครัดต่อการลงเวลาทำงานในแต่ละวันและลูกจ้างได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว ทั้งเวลาที่เดินทางไปและเวลานัดหมายให้ไปรับเงินก็ต่อเนื่องและคาบเกี่ยวกับเวลาเริ่มทำงานปกติ เหมาะสมตามสภาพของงานที่ลูกจ้างจะพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ถือว่า เป็นการเริ่มทำงานให้นายจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างประสบเหตุทางรถยนต์ ถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปเก็บเงินจึงเป็นการประสูติอันตรายถึงแก่ความ ตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 896/2547

ลูกจ้างทำงานเป็นแม่บ้าน ขับรถจักรยานยนต์ออกจากบ้านไปที่ทำงานและได้แวะซื้อของที่ตลาด เพื่อนำไปเตรียมไว้รับรองแขกและพนักงานตามหน้าที่ เมื่อซื้อเสร็จกำลังขับรถจาก

ตลาดไปทำงาน ได้เกิดเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันหนึ่ง ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เป็นการประสบอันตราย

คำพิพากษาฎีกาที่ 227/2548

ลูกจ้างขึ้นไปบนกองถุงแป้งมันตามหน้าที่ และตกจากถุงแป้งมันเป็นเหตุให้ดับของ ลูกจ้างมีเลือดออกมาก (เนื่องจากลูกจ้างมีอาการดับแข็งมาก่อน) และถึงแก่ความตาย เป็นการประสบอันตราย

(2) เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย ด้วย

ก. โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะของงาน

ข. โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะงาน

ค. โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 2911/2524

โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่นที่ทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย อันเป็นผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานฯ ข้อ 22 จะต้องเป็น โรคหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างโดย ตรง หรืออ้อมๆ หนึ่งก็คืองานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นมูลให้เกิด โรคหรือการเจ็บป่วยขึ้นและเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคและการเจ็บป่วยดังกล่าว ปกติลูกจ้างผู้ตายมีหน้าที่คุมประแจทำความสะอาดสถานีรถไฟและแขวนห่วงทางสะดวกมิใช่เป็นงานที่ก่อให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยเป็นลมในปัจจุบันเมื่อ ปรากฏว่าผู้ตายมิได้ทำงานตราครุฑแต่ทำงานทุกวัน โดยไม่มีวันหยุดและถึงแก่ ความตายทันทีทันใดที่ปฏิบัติหน้าที่และกำลังปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ยังถือไม่ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1613/2527

ลูกจ้างเป็นพนักงานวิเคราะห์ประจำฝ่ายพนักงานมีหน้าที่จัดอบรมพนักงานของ ธนาคารนายจ้าง โดยสภาพของงานมิใช่งานที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ลูกจ้างปวดศีรษะ อาเจียน ถูกนำส่งโรงพยาบาลรักษา 2 วันก็ตาย เนื่องจากความดันโลหิตสูงและเส้นโลหิตในสมองแตก ลูกจ้างเป็นโรคความดันโลหิตสูงมาก่อน ถือไม่ได้ว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 5121/2537

การที่ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้นเป็นผลเนื่องจากสภาพของการที่ผู้ตายต้องตราครุฑทำงานหนักมาตลอดทั้งสัปดาห์ ต้องทำงานล่วงเวลาและเร่งรัดงานให้เสร็จภายในกำหนด ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเครียดทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ผู้ตายถึงแก่ความตายถือ ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539

ลักษณะงานของผู้ตายซึ่งเป็นหัวหน้างานทั่วไปมีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างทั้ง ให้คำปรึกษาแก่คนงานเมื่อมีเหตุขัดข้องในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความเครียด ได้อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง การที่ผู้ตายกำลังนั่งทำงานเกี่ยวกับแบบก่อสร้างอยู่แล้ว ต่อมามีคนงานตามไปดูการติดตั้งประตุม้วนที่มีปัญหาต้องเดินทางไกลประมาณ 200 เมตร ท่ามกลางแดดร้อนจัดย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใดได้อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้นซึ่งเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตก และผู้ตายถึงแก่ความตาย ถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

(3) สูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไป

ก. ในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

ข. ในระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย

ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันเกิดเหตุ

4) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยการเจ็บป่วยหรือการประสบอันตราย เนื่องมาจากการทำงาน

(1) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรคหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

โดยปกติการวินิจฉัยว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่เป็นหน้าที่ของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความเห็นมายังพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดและจำเป็นต้องใช้หลักฐานทางการแพทย์ประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ได้แก่ เวชระเบียน ผลและรายงานการชันสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรค ใบรับรองแพทย์และความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน (ฉบับที่ 2) เพื่อให้แพทย์ได้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยและประเมินการสูญเสียสมรรถภาพโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรคจากการทำงาน

ก. มีหลักฐานทางการแพทย์แสดงการเจ็บป่วย ดังนี้

ข. เวชระเบียน

ค. ผลและรายงานการชันสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรค

ง. ใบรับรองแพทย์

จ. ความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

2. มีการวินิจฉัยแยกสาเหตุอื่น ๆ ของการเจ็บป่วย ซึ่งอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วยแบบเดียวกัน (Differential Diagnosis)

3. มีประวัติหรือหลักฐานทางประวัติหรือหลักฐานอื่นแสดงถึงการได้รับสิ่งคุกคามทั้งในงานและนอกงาน

4. มีอาการ หรืออาการแสดงครั้งแรกเกิดหลังจากสัมผัส และมีระยะเวลาก่อโรครายบุคคล

5. หลักเกณฑ์ประกอบการวินิจฉัยโรคจากการทำงานซึ่งนอกจากหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจใช้หลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ประกอบการวินิจฉัยแยกโรคได้<sup>29</sup>

ก. การวินิจฉัยด้วยการรักษาทางการแพทย์พิสูจน์สาเหตุของโรค เช่น โรคพิษสารตะกั่วอาจจำเป็นต้องทำการตรวจทดลองรักษาไปก่อนเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย หากอาการดีขึ้นแสดงว่าน่าจะเป็นโรคพิษจากสารตะกั่ว

ข. อาการป่วยบางระยะสัมพันธ์กับการสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยคุกคามในพื้นที่สงสัย

ค. อาการป่วยบางระยะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเว้นจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยคุกคาม

ง. ผู้ป่วยในกลุ่มผู้สัมผัสในลักษณะเดียวกันมากกว่าหนึ่งราย หรือมีรายงานการสอบสวนทางระบาดวิทยาสันนิษฐานสอดคล้องกับการศึกษา/รายงานในคนและสัตว์ก่อนหน้า

6. การอ้างอิงเอกสารทางการแพทย์ซึ่งหลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรค ให้อ้างอิงเอกสารทางการแพทย์ของ WHO หรือ ILO และเกณฑ์สากลขององค์กรต่างประเทศที่เป็นที่ยอมรับตามลำดับและเอกสารจะต้องเป็นปัจจุบันหรือเอกสารเล่มที่ออกใหม่<sup>30</sup>

7. หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพตาม “คู่มือกำหนดแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต”

<sup>29</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 2.

<sup>30</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 3.

ของคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทนกรมแรงงาน พ.ศ. 2525 หรือจนกว่าจะมีฉบับใหม่ หรือเกณฑ์จากต่างประเทศ<sup>31</sup>

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ปรับปรุงคู่มือกำหนดแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต โดยได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคมให้ใช้ใช้คู่มือแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับเฉลิมพระเกียรติในโอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี<sup>32</sup> ในการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพแทนฉบับเดิม

แต่หากยังเป็นที่ยังสงสัยอยู่ให้ส่งเรื่องเข้าหาหรือคณะกรรมการการแพทย์หรือคณะอนุกรรมการ (เกี่ยวกับการแพทย์) การส่งเรื่องเข้าหาหรือให้รวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ตามแนวทางที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด

ในการวินิจฉัยว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงานหรือไม่ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาคำให้การของพยานบุคคลทุกคนและพยานเอกสาร เช่น ความเห็นของแพทย์ รวมตลอดถึงพยานวัตถุซึ่งในการพิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ ต้องพิจารณาว่า พยานนั้นรับฟังได้มากน้อยแค่ไหน เพียงใด พยานหลักฐานของฝ่ายใดน่าเชื่อถือกว่ากันโดยไม่มีหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจวินิจฉัยกำหนดไว้เป็นกฎหมายรองรับเกี่ยวกับพยานหลักฐาน โดยสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดแนวปฏิบัติในการชั่งน้ำหนักพยานไว้เท่านั้น<sup>33</sup>

ก่อนที่กระทรวงแรงงานจะออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงานเพื่อให้แพทย์ได้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยและประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาโรคหรือการเจ็บป่วยเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน นายแพทย์สมบูรณ์ กฤตลักษณ์ ได้เคยนำเสนอในเอกสาร เรื่อง โรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ต้องนำมาใช้เพื่อพิจารณา มีดังนี้

<sup>31</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 4.

<sup>32</sup> ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ โดยใช้คู่มือแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับเฉลิมพระเกียรติในโอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี

<sup>33</sup> จาก คู่มือแนวปฏิบัติการวินิจฉัยเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537(ฉบับปรับปรุง 2) (น. 47), โดย สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2546, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

(1) สภาพของผู้ป่วยต้องมีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ กรณีที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยลูกจ้างเป็นผู้แจ้งหรือลูกจ้างอาจแจ้งให้นายจ้างทราบหรือทั้งสองฝ่ายอาจร่วมกันแจ้ง ซึ่งแพทย์อาจทราบได้โดยใบส่งตัวเพื่อขอรับการตรวจรักษา

(2) สถานประกอบการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานจนเกิดอันตรายจะมีการใช้วัสดุที่เป็นสาเหตุของโรคหรือการเจ็บป่วยนั้น

(3) ระยะเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้าทำงานที่ต้องสัมผัสกับวัสดุที่เป็นสาเหตุของโรคหรือการเจ็บป่วย ทั้งนี้ ต้องได้ประวัติการทำงานที่อาจสัมผัสสารดังกล่าวในอดีต ได้แก่ ประวัติการทำงานในอดีต ระยะเวลา ชนิดและประเภทของงานที่ทำ วันที่ออกจากงาน วันที่เข้าทำงานครั้งนี้ ชนิดและลักษณะของงาน ชั่วโมงการทำงาน ตามปกติงานอันตรายจะกำหนดไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลาเป็นการที่ลูกจ้างต้องสัมผัสสาเหตุของโรคมากกว่าปกติ

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีที่ทำงานกับสารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีปริมาณสารเคมี ในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าที่กำหนดรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งนอกจากจะเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยโดยตรงแล้วอาจเป็นปัจจัยเสริมให้เกิดโรคได้

(5) สุขอนามัยในการทำงานและในสถานประกอบการมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดปัญหาสุขภาพได้เป็นอันมาก

(6) ผลการตรวจสุขภาพและตรวจอาการเจ็บป่วยในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยลูกจ้างต้องเข้าพบแพทย์แจ้งอาการเจ็บป่วย แพทย์ทำการตรวจร่างกายซึ่งอาจรวมถึงการตรวจทางวิทยาศาสตร์ต่อลูกจ้างและการรักษาพยาบาล ทั้งหมดจะต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐานซึ่งรวมเรียกว่า เวชระเบียน นอกจากนี้จำเป็นต้องได้ประวัติการเจ็บป่วยต่าง ๆ ในอดีตทั้งหมดซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการเจ็บป่วยในครั้งนี้ด้วยและจะมีผลต่อประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง

(7) การตรวจทางชีวภาพ การตรวจทางชีวภาพหลาย ๆ อย่างที่ช่วยบ่งชี้ถึงการเกิดโรค โดยทั่วไปเมื่อทำการตรวจรักษาแล้วแพทย์จำเป็นต้องอาศัยการตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์โรค นอกจากนี้ในการประเมินความสูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย จำเป็นต้องอาศัยการตรวจทางชีวภาพเพื่อบ่งชี้ถึงสมรรถภาพของร่างกายอีกด้วย

ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง คือ สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทุกแห่ง โดยที่โรงพยาบาลจะมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่จะให้การดูแลรักษาลูกจ้าง

กรณีสงสัยว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน แต่ไม่มีผลการวินิจฉัยโรคที่ชัดเจนสามารถแจ้งการประสบอันตรายได้ ณ สำนักงานประกันสังคมพื้นที่จังหวัดหรือสาขาที่ลูกจ้างประจำทำงานอยู่เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัดหรือสาขาส่งตัวลูกจ้างไปรับ



การตรวจวินิจฉัยที่คลินิกโรคจากการทำงาน ซึ่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข ในการตั้งคลินิกเพื่อตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคจากการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานในปี พ.ศ. 2548 เพื่อให้ลูกจ้างและสถานประกอบการได้รับความสะดวกและได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้<sup>34</sup>

(1) จัดให้มีระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการประกอบอาชีพ นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมป้องกันมิให้เกิดโรคจากการทำงานอีกด้วย

(2) พัฒนารูปแบบคลินิกอาชีพเวชศาสตร์ แนวทางการวินิจฉัยโรค การดูแลรักษาและช่องทางการเข้าถึงการวินิจฉัยโรค การดูแลรักษาหลังจากเกิดโรคและอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวทางการวินิจฉัยที่เป็นมาตรฐานไปใช้ได้ทั่วประเทศ

(3) พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการประกอบอาชีพ ทั้งทางกายและจิตเป็นเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ก. ระดับต้น จัดให้มีแพทย์ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีพเวชศาสตร์ดูแลในระดับ โรงงานหรือสถานประกอบการเพื่อดำเนินการให้คำแนะนำตรวจสอบและค้นหาโรค

ข. ระดับกลาง จัดให้มีคลินิกอาชีพเวชกรรมระดับทุติยภูมิในโรงพยาบาลนำร่องสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลนครพิงค์เชียงใหม่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลปทุมธานีและโรงพยาบาลราชบุรี

ค. ระดับสูง จัดให้มีคลินิกอาชีพเวชศาสตร์ระดับตติยภูมิในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ภายใต้การดูแลของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาให้กับคลินิก ระดับต้นและระดับกลาง

ลูกจ้างที่เข้ารับการตรวจวินิจฉัยโรค ณ คลินิกโรคจากการทำงาน โดยการส่งตัวของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัดหรือสาขา ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจวินิจฉัยแต่อย่างใด แม้ผลการตรวจจะปรากฏว่าไม่เจ็บป่วยจากการทำงาน และหากตรวจพบว่าเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนายจ้างสามารถยื่น กท.44 เพื่อส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษา ณ โรงพยาบาลที่เปิดบริการคลินิกโรคจากการทำงานได้ต่อไป

<sup>34</sup> จาก รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนปี 2548 (น. 11), โดย สำนักงานประกันสังคม, 2548, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงานได้ประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานไว้เป็นหลักในการวินิจฉัยว่าโรคใดบ้างเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะของงานหรือเกิดขึ้นตามสภาพของงานหรือเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 14 และประกาศดังกล่าวได้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ฉบับลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 ซึ่งประกาศไว้เพียง 32 โรค แต่เมื่อปี พ.ศ. 2550 ถึงปัจจุบันได้เพิ่มชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ไว้ทั้งหมด 80 โรค ดังนี้

(1) โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมีดังต่อไปนี้

- 1) เบริลเลียม หรือสารประกอบของเบริลเลียม
- 2) แคดเมียม หรือสารประกอบของแคดเมียม
- 3) ฟอสฟอรัส หรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
- 4) โครเมียม หรือสารประกอบของโครเมียม
- 5) แมงกานีส หรือสารประกอบของแมงกานีส
- 6) สารหนู หรือสารประกอบของสารหนู
- 7)ปรอท หรือสารประกอบของปรอท
- 8) ตะกั่ว หรือสารประกอบของตะกั่ว
- 9) ฟลูออรีน หรือสารประกอบของฟลูออรีน
- 10) คลอรีน หรือสารประกอบคลอรีน
- 11) แอมโมเนีย
- 12) คาร์บอนไดซัลไฟด์
- 13) สารอนุพันธ์ฮาโลเจนของสารไฮโดรคาร์บอน
- 14) เบนซีน หรือสารอนุพันธ์ของเบนซีน
- 15) อนุพันธ์ไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
- 16) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ หรือกรดซัลฟูริก
- 17) ไนโตรกลีเซอริน หรือกรดไนตริกอื่น ๆ
- 18) แอลกอฮอล์ กลัยคอล หรืออีโธน
- 19) คาร์บอนมอนนอกไซด์ ไฮโดรเจนไซยาไนด์ หรือสารประกอบของไฮโดรเจนไซยาไนด์ ไฮโดรเจนซัลไฟด์
- 20) อะครีโลไนไตรล์

- 21) ออกไซด์ของไนโตรเจน
- 22) วานเดียม หรือสารประกอบของวานเดียม
- 23) พลวง หรือสารประกอบของพลวง
- 24) เฮกเซน
- 25) กรดแร่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคฟัน
- 26) เกสซ์กัณฑ์
- 27) ทัลเลียม หรือสารประกอบของทัลเลียม
- 28) ออสเมียม หรือสารประกอบของออสเมียม
- 29) เซลิเนียม หรือสารประกอบของเซลิเนียม
- 30) ทองแดง หรือสารประกอบของทองแดง
- 31) ดีบุก หรือสารประกอบของดีบุก
- 32) สังกะสี หรือสารประกอบของสังกะสี
- 33) โอโซน ฟอสฟีน
- 34) สารทำให้ระคายเคือง เช่น เบนโซควินโนน หรือสารระคายเคืองต่อกระจกตา
- 35) สารกำจัดศัตรูพืช
- 36) อัลดีไฮด์ ฟอรัมาลดีไฮด์ และกลูตารัลดีไฮด์
- 37) สารกลุ่มไดออกซิน
- 38) สารเคมี หรือสารประกอบของสารเคมีอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจาก

เป็นต้น

การทำงาน

- (2) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพ
  - 1) โรคหูตึงจากเสียง
  - 2) โรคจากความสั่นสะเทือน
  - 3) โรคจากความกดดันอากาศ
  - 4) โรคจากรังสีแตกตัว
  - 5) โรคจากรังสีความร้อน
  - 6) โรคจากแสงอัลตราไวโอเลต
  - 7) โรคจากรังสีไม่แตกตัวอื่น ๆ
  - 8) โรคจากแสงหรือคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า
  - 9) โรคจากอุณหภูมิต่ำ หรือสูงผิดปกติมาก

10) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(3) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ หรือโรคปรสิตเนื่องจากการทำงาน

(4) โรกระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

1) โรคกลุ่มนิวโมโคนิโอสิส เช่น ซิลิโคสิส แอสเบสโทสิส ฯลฯ

2) โรคปอดจากโลหะหนัก

3) โรคบิสซิโนสิส

4) โรคหืดจากการทำงาน

5) โรคปอดอักเสบภูมิไวเกิน

6) โรคซิเดโรสิส

7) โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง

8) โรคปอดจากอะลูมิเนียม หรือสารประกอบของอะลูมิเนียม

9) โรคทางเดินหายใจส่วนบนเกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน

10) โรกระบบหายใจอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(5) โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

1) โรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ เคมี หรือชีวภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการงาน

2) โรคคางขาวจากการทำงาน

3) โรคผิวหนังอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(6) โรกระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน

(7) โรคมะเร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานโดยมีสาเหตุจาก

1) แอสเบสตอส (ใยหิน)

2) เบนซิน และเกลือของสารเบนซิน

3) บิสโครโรเมทิลอีเทอร์

4) โครเมียมและสารประกอบของโครเมียม

5) ถ่านหิน

6) เบต้า – เนพทีลามีน

- 7) ไวนิลคลอไรด์
  - 8) เบนซีนหรืออนุพันธ์ของเบนซีน
  - 9) อนุพันธ์ของไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
  - 10) ริงส์แตกตัว
  - 11) น้ำมันดิน หรือผลิตภัณฑ์จากน้ำมันดิน เช่น น้ำมันถ่านหิน น้ำมันเกลือแร่ รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากการกลั่นน้ำมัน เช่น ยางมะตอย พาราฟินเหลว
  - 12) ไอควันจากถ่านหิน
  - 13) สารประกอบของนิกเกิล
  - 14) ฝุ่นไม้
  - 15) ไอควันจากเผาไม้
  - 16) โรคมะเร็งที่เกิดจากปัจจัยอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (8) โรครอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างเป็นโรคต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ต้องถือว่าเป็นการเจ็บป่วยตามความหมายตามคำนิยามข้างต้น<sup>35</sup> นอกจากนี้โรคตามที่กฎหมายระบุดังกล่าวแล้วโรคชนิดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้อาจถือเป็นโรคอันเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพจากงานนั้น ๆ อีกก็ได้ ถ้างานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นมูลให้เกิดโรค<sup>36</sup> เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1683/2539

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ได้บัญญัตินิยามว่า “เจ็บป่วยหมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” ลูกจ้างผู้ตายทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานทั่วไปมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาให้แก่คนงาน ลักษณะของงานดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งความเครียดเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง การที่ลูกจ้างนั่งทำงานเกี่ยวกับแบบก่อสร้างต่อมามีคนงานมาตามไปดูการติดตั้งประตุม้วนที่มีปัญหา ซึ่งมีลักษณะงานคนละอย่างเป็นการเปลี่ยนปัญหาที่จะต้องคิดแก้ไขในเหตุกะทันหัน ทั้งยังต้องเดินไปท่ามกลางแสงแดดจัดโดยประมาณ 200 เมตร ย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใด อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้นและเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตก ทำให้ถึงแก่ความตาย

<sup>35</sup> จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 301), โดย เกษมสันต์ วัฒวรรณ ค, 2551, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

<sup>36</sup> จาก การประสพอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 22), โดย ศิรินาถ สฤทธิพันธ์, 2550, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ตายทันทีในสถานที่ทำงานและการตายไม่ได้เกิดขึ้น โดยปัจจุบันทันด่วนก็ตามก็ถือว่าลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น ท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า กรณีที่จะถือว่าเป็นการเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงานนั้นต้องพิจารณาถึง

ก. ลักษณะของงานว่าจะก่อให้เกิดโรคขึ้นหรือไม่

ข. ลักษณะของการทำงานว่าเป็นงานตรากตรำ ใช้กำลังมากหรือไม่

ค. สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ร้อนจัด อับอากาศหรือไม่

โดยสิ่งต่าง ๆ ตามข้อ ก. ถึง ค. นั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคขึ้นหรือไม่และผู้ตายได้ตายเนื่องจากโรสดังกล่าวมิได้ถึงแก่ความตายจากสาเหตุอื่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2258/2543

ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลเครื่องจักรกลในเรือต้องใช้แรงงานมาก อยู่ในสภาพเสี่ยงดังต้องใช้เครื่องป้องกันเสียงในการทำงาน ลูกจ้างทำงานมา 19 วัน โดยแทบไม่มีเวลาพักผ่อน แม้ลูกจ้างจะมีเวลาพักผ่อนบ้างแต่ก็เป็นการพักผ่อนบนเรือและต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาจนกว่าเรือจะเดินทางถึงประเทศญี่ปุ่น ย่อมก่อให้เกิดความอ่อนเพลียและความเครียดแก่ลูกจ้างอย่างมาก ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจล้มเหลวอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ถือได้ว่าลูกจ้างลูกจ้างตายด้วยโรคซึ่งเกิดเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5

(2) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยการประสบอันตรายจากการทำงาน

คำว่า “ประสบอันตราย” ในกฎหมายเงินทดแทนดังที่ได้กล่าวแล้วหมายถึง การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ในเวลาทำงาน หรือเพื่อรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง ดังนั้น ในทางปฏิบัติหรือเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างมักจะมีปัญหาในการจ่ายเงินทดแทน เพราะในบางกรณีเจ้าพนักงาน หรือนายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างไม่ได้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ในเวลาทำงานหรือเพื่อรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง จึงกลายเป็นคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อให้พิจารณาตีความเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก

เท่าที่ผ่านมาการตีความคำว่า “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน” โดยปกติมักจะตีความให้กว้างในลักษณะที่จะคุ้มครองลูกจ้าง มากกว่าตีความให้แคบ การตีความให้กว้างเพียงใดนั้นจะต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป ระบบการบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของนายจ้างนั้น เป็นการบัญญัติโดยอาศัยหลักการและแนวความคิดจากต่างประเทศ ซึ่งมีระบบการนี้ในภาคอุตสาหกรรมมานานปี ในต่างประเทศการตีความในเรื่องให้สิทธิเรียกร้อง

เงินทดแทนจากนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายนี้ ได้ตีความไว้กว้างขวางครอบคลุมเกือบทุกกรณี มากกว่าการขีดแนวคำพิพากษาส่วนใหญ่เป็นหลัก ดังเช่นในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2516 ศาลฎีกาได้พิพากษาคดีในประเด็นที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเป็นคดีแรก และจากคำพิพากษาคดีนี้ทำให้เห็นแนวทางการตีความของคำว่า “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน” ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าควรจะตีความกว้างหรือแคบเพียงใด<sup>37</sup>

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516

โจทก์ประกอบกิจการสร้างถนน ผู้ตายเป็นลูกจ้างของโจทก์มีหน้าที่เก็บรากไม้เก็บหินคูหลักระดับผิวถนนวันเกิดเหตุเวลา 6 นาฬิกา ผู้ตายกับลูกจ้างอื่นของโจทก์ได้มารอที่สำนักงานของโจทก์เพื่อจะไปทำงานตามหน้าที่ เวลา 6.45 นาฬิกาหัวหน้าคนงานของโจทก์สั่งให้ผู้ตายและลูกจ้างอื่นเดินไปทำงานที่จุดกำหนด ซึ่งอยู่ห่างจากสำนักงานประมาณ 300 เมตร โดยมีลูกจ้างของโจทก์คนหนึ่งควบคุมไป ระหว่างทางมีรถบดของโจทก์วิ่งมา ผู้ตายขอโดยสารไปด้วย พอรถบดออกวิ่ง ผู้ตายก็ตกจากรถบด ถูกรถบดทับถึงแก่ความตายแม้การตายของผู้ตายมิได้เกิดขึ้นในระหว่างทำงานผู้ตายก็ประสบอันตรายถึงแก่ความตายระหว่างเดินทางไปทำงานนับได้ว่าการเดินทางไปทำงานให้โจทก์เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้โจทก์ ถือว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างและมีโชอันตรายที่ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527

นายจ้างสั่งให้ผู้ตายขับรถนำผู้ช่วยผู้จัดการไปงานหมั้น ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากไปงานหมั้นแล้ว ได้ไปเยี่ยมแสดงตัวต่อลูกค้าอันเป็นงานในหน้าที่ ขณะเดินทางเกิดอุบัติเหตุทำให้ผู้ตายเสียชีวิต ศาลพิพากษาว่าผู้ตายเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะถือว่าแม้งานหมั้นผ่านพ้นไปแล้ว แต่ยังอยู่ระหว่างการเดินทางนำผู้ช่วยผู้จัดการตรวจเยี่ยมลูกค้าตามคำสั่งของผู้จัดการ จึงต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3208/2533

ผู้ตายมีหน้าที่ทำความสะอาดพื้นรถ ห้องน้ำและห้องส้วมในขบวนรถไฟ โดยผู้ตายจะต้องเดินทางไปกับขบวนรถไฟด้วย การที่ให้ผู้ตายพักผ่อนหลังจากทำงานตั้งแต่ เวลา 23 นาฬิกา จนถึง เวลา 4.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้นก็เพื่อให้ผู้ตายได้ มีเวลาพักผ่อนหลับนอนแล้วจะได้

<sup>37</sup> จาก “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน,” โดย เกษมสันต์ วิลาวรรณ ง, 2516, *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 15, น. 27-33.

เริ่มปฏิบัติงานต่อ จนถึง เวลาที่รถไฟถึงสถานีปลายทาง ซึ่ง เป็นหน้าที่ของผู้ตายที่จะต้อง อยู่พักผ่อนในขบวนรถไฟนั้นเพื่อเริ่มปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น การที่ผู้ตายปิดประตูรถแล้วปลดตกจากขบวนรถไฟจนถึง แก่ความตายในช่วงเวลาที่ผู้ตายพักผ่อนหลังจากที่ได้ ทำงานมาแล้ว จึงเป็นการประสบนันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2.

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าไม่เป็นการประสบนันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525

การที่ลูกจ้างทำความสะอาดจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพักและเดินไปตามม้ายาว เพื่อนำเสื้อที่สวม ไปตากนั้น มิใช่ผลกรรมดาที่คนทำงานเป็นลูกจ้างจะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้นเมื่อม้ายาวพลิกตะแคงล้มลงเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจึงไม่ได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างอันจะถือได้ว่าเป็นการ ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526

แม้ผู้ตายเป็นผู้จัดการแผนกบุคคล มีหน้าที่ในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัวรวมทั้งให้สวัสดิการ เช่น งานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพ และผู้ตายได้รับมอบหมายจากบริษัทนายจ้างให้เป็นตัวแทนไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพบิดาผู้ช่วยผู้จัดการบริษัทนายจ้างก็ตาม แต่การไปร่วมงานดังกล่าวเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม มิใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ดังนั้น เมื่อผู้ตายกลับจากงานสวดพระอภิธรรมศพแล้วประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้างอันจะเป็นผลให้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 แม้ลูกจ้างประสบนันตรายจากการเดินทางเพื่อปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง ศาลก็ไม่ถือว่าเป็นอันตรายจากการทำงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นนอกเวลางาน โดยไม่ได้พิจารณาเหตุผลอื่นประกอบ ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 เรื่องไปงานหมั้น มีการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาเรื่องคำสั่งของนายจ้างมาพิจารณาประกอบด้วย

### 3.2.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ต้องเป็นเงินตราเท่านั้น เรียกว่า “เงินทดแทน” จะให้ในรูปประโยชน์ทดแทนอย่างอื่นที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินแทนกันนั้นไม่ได้ (มาตรา 5 วรรค 8-9)

เงินทดแทนจะต้องเป็นตัวเงินเท่านั้น จะต้องเป็นตัวเงินรวมกับมูลค่าสิ่งของอื่นที่อาจตีราคาเป็นเงินด้วยก็ไม่ได้เช่นกัน เพราะวัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทนนั้น เพื่อให้ลูกจ้างได้



นำเงินมาบรรเทาความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้า และเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างที่ไม่สามารถทำงาน หรือปรับตัวได้ ในกรณีสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ

1) ประเภทของเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 วรรค 8 ได้แบ่งประเภทของเงินทดแทนไว้ 4 ประเภท ได้แก่ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### (1) ค่าทดแทน

ค่าทดแทน เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ เพื่อเป็นการช่วยเหลือทดแทนการที่ลูกจ้างต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง จำนวนเงินที่จะจ่ายนั้นขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของผลที่เกิดจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วย นอกจากนี้ค่าทดแทนยังแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ<sup>38</sup>

##### 1. ค่าทดแทนในการสูญเสียเวลาทำงาน (Time Loss)

เป็นค่าทดแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปตลอดระยะเวลาดังกล่าว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว แต่ทั้งนี้ต้องเป็นกรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงขนาดต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นเวลาตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป ไม่ว่าจะสูญเสียอวัยวะหรือไม่ จึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนนี้ หรือเป็นการหยุดพักรักษาตัวในช่วงหลังจากเริ่มทำงานแล้ว เกิดอาการกำเริบ ซึ่งหากต้องพักรักษาตัวตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไปอีก ก็จะได้รับค่าทดแทนนี้ แต่จะไม่นำวันพักรักษาตัวในครั้งแรกมารวมด้วย (มาตรา 18 วรรค 1 อนุ 1)

##### 2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ (Permanent Partial Disability)

เป็นค่าทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายไป ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเงินเป็นการชดเชยความเสียหายที่เกิดกับร่างกายของตนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ที่ลูกจ้างได้รับในขณะนั้น โดยมีระยะเวลาในการจ่ายเงิน ตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะ เป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน 2 เดือน เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินระยะเวลา 10 ปี (ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะไปหลายส่วน) ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือนตามประกาศฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 (มาตรา 18 วรรค 1 อนุ 2) โดยกำหนดไว้ในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

<sup>38</sup> กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (น. 263), เล่มเดิม.

(1) แขนขาดระดับข้อศอก	มีระยะเวลาการจ่าย 120 เดือน
(2) แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก	มีระยะเวลาการจ่าย 114 เดือน
(3) มือขาด	มีระยะเวลาการจ่าย 108 เดือน
(4) นิ้วหัวแม่มือขาด	มีระยะเวลาการจ่าย 44 เดือน
(5) นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 22 เดือน
(6) นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	มีระยะเวลาการจ่าย 22 เดือน
(7) นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 16 เดือน
(8) นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 10 เดือน
(9) นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	มีระยะเวลาการจ่าย 10 เดือน
(10) นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 8 เดือน
(11) นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 6 เดือน
(12) ขาขาดระดับข้อสะโพก	มีระยะเวลาการจ่าย 80 เดือน
(13) ขาขาดระดับข้อเข่า	มีระยะเวลาการจ่าย 64 เดือน
(14) เท้าขาด	มีระยะเวลาการจ่าย 50 เดือน
(15) เท้าขาดระดับกลางเท้า	มีระยะเวลาการจ่าย 36 เดือน
(16) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	มีระยะเวลาการจ่าย 10 เดือน
(17) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	มีกำหนดระยะเวลาการจ่าย 4 เดือน
(18) นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	มีกำหนดระยะเวลาการจ่าย 2 เดือน
(19) นิ้วเท้าอื่นทั้งสี่นิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	มีกำหนดระยะเวลาการจ่าย 18 เดือน

### 3. ค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability)

เป็นเงินทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นเหตุให้ต้องสูญเสียอวัยวะของร่างกายไปจนถึงขั้นทุพพลภาพ ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดไว้ในเรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณฯ ค่าจ้างรายเดือน ฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ให้กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ 60 ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หรือมีการสูญเสียอวัยวะตามตารางที่ 2 ท้ายประกาศฉบับนี้ แต่ต้องไม่เกิน 15 ปี (มาตรา 18 วรรค 1 อนุ 3) ได้แก่

- (1) ขาทั้งสองข้างขาด
- (2) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด

(3) มือทั้งสองข้างขาด

(4) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไปหรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง

(5) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของขาทั้งสองข้าง หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือมือทั้งสองข้าง

(6) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิตกกังวล

4. ค่าทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

เป็นเงินทดแทนที่ต้องจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อเป็นการทดแทนแก่ครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ในการที่ต้องขาดไร้อุปการะได้รับความยากลำบากเดือดร้อนจากการขาดรายได้มาจนเจือครอบครัว ซึ่งมีอัตราการจ่ายร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างในขณะนั้น โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ่ายนาน 8 ปี (มาตรา 18 วรรค 1 อนุ 4)

(2) ค่ารักษาพยาบาล

เป็นเงินทดแทนประเภทหนึ่งที่นายจ้างต้องจ่าย ให้แก่ลูกจ้างในทันที เมื่อลูกจ้างได้แจ้งให้นายจ้างทราบ หรือเมื่อนายจ้างได้รับทราบว่าลูกจ้างประสบอันตราย ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ให้นายจ้างต้องจัดการเรื่องการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง ตามความเหมาะสมแก่อันตราย หรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม แต่ต้องไม่เกิน 45,000 บาท<sup>39</sup>

ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอ หากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท<sup>40</sup>

1. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
2. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

<sup>39</sup> กฎกระทรวง(พ.ศ. 2551) กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย กำหนดไว้ในข้อ 2.

<sup>40</sup> กฎกระทรวง(พ.ศ. 2551) กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย กำหนดไว้ในข้อ 3.

3. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ
4. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท
5. ภาวะที่จำเป็นต้องผ่าตัดอวัยวะที่ยุ่งยากซึ่งต้องใช้วิจิตรศัลยกรรม
6. ประสบอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก สารเคมี หรือ ไฟฟ้า จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังถึงหนึ่งเท่าเกินกว่าร้อยละ 30 ของร่างกาย

7. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

กรณีที่ค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวยังไม่เพียงพอ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีก แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกิน 240,000 บาท หากเป็นกรณีดังนี้

1. ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 1-6 ตั้งแต่ 2 รายการ ขึ้นไป
2. กรณีเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 1-6 และลูกจ้างมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพักรักษาตัวในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวกตั้งแต่ 20 วันขึ้นไป
3. ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่สามสิบวันติดต่อกัน
4. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังจนเป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว

สุดท้ายหากค่ารักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอ ให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีก แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกิน 300,000 บาท โดยจะต้องผ่านการพิจารณาและเห็นชอบของคณะกรรมการแพทย์

ดังนั้น ค่ารักษาพยาบาล จึงหมายถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจรักษา รวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล หรือวัตถุต่าง ๆ ที่ใช้แทนอวัยวะที่สูญเสียไปซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ ต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายไปตามความเป็นจริง ในการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น มิใช่เรื่องของการให้การรักษาพยาบาลตามปกติ หรือจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่จัดเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ (มาตรา 13)

### (3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในเรื่องเกี่ยวกับเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือการฟื้นฟูฟิสิกส์ เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการ

ทำงานให้นายจ้าง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องพิการ ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย หรือทุพพลภาพไม่สามารถทำงานได้เช่นเดิม กลายเป็นภาระของครอบครัวและสังคม ลูกจ้างบางรายถูกเลิกจ้าง ทำให้เสียขวัญและกำลังใจ กลับคืนสู่สภาพที่พอจะช่วยตนเองได้ทำงานได้มีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น สามารถฟื้นฟูอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้

ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 กำหนดให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้ยื่นแบบคำขอ โดยให้คณะกรรมการการแพทย์หรือคณะกรรมการซึ่งคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายเป็นผู้พิจารณาความจำเป็นในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง หากคณะกรรมการการแพทย์พิจารณาว่ามีความจำเป็น ลูกจ้างก็จะได้รับค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่าย (ตามมาตรา 15)

ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ มีจุดประสงค์เพื่อช่วยกระตุ้นเร่งการฟื้นฟูกินสภาพจากโรคและการเจ็บป่วย ช่วยพัฒนาและฟื้นฟูสภาพในด้านทักษะของการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุดตามระดับความสามารถที่จะอำนวยให้ป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บและบำรุงรักษาสุขภาพด้วย ดังนั้นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จึงมักประกอบด้วย

(1) การรักษาทางกายภาพบำบัด เป็นการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้สู่สภาพปกติหรือใกล้เคียงปกติมากที่สุด ด้วยวิธีทางกายภาพบำบัด เช่น การออกกำลังกาย การรักษาด้วยความร้อน เครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ

(2) การรักษาทางอาชีวบำบัด เป็นการรักษาเพื่อป้องกันความพิการ แก้ไขความบกพร่อง และส่งเสริมให้ผู้พิการใช้อวัยวะที่เหลือหรือใช้ร่วมกับกายอุปกรณ์เทียมหรือกายอุปกรณ์เสริมช่วยเหลือตนเองให้อยู่ในสภาวะปกติได้ โดยอาศัยกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เป็นสื่อในการรักษา

ซึ่งกฎกระทรวง<sup>41</sup> กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท

<sup>41</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ในข้อ 3 และ 4.

(2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท

โดยค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ ให้จ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้

- (1) ค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด ครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยบาท
- (2) ค่าใช้จ่ายทางอาชีพบำบัด ครั้งละไม่เกินห้าสิบบาท
- (3) ค่าอวัยวะเทียม หน่วยละไม่เกินอัตราที่ราชการกำหนด
- (4) ค่ากายอุปกรณ์เสริม หน่วยละไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยบาท

ในกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอวัยวะเทียม หรือกายอุปกรณ์ ให้คณะกรรมการแพทย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา

2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หมายความว่าถึง ส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ดำเนิน ต่อเนื่องประสานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้าน อาชีพ เช่น การแนะนำอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การจัดหางานให้โดยเลือกประเภทงานอันมี จุดประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม คำจำกัดความนี้ได้มี การขยายความในอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ปีค.ศ. 1983 (อนุสัญญาฉบับที่ 159) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 168 โดยนำมาพิจารณาถึงซึ่งความเป็นไปได้ สำหรับคนพิการที่จะสามารถ “ก้าวหน้าในงาน” ตลอดจน “ได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงาน” ในงานที่เหมาะสม จุดประสงค์อีกประการหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพก็เพื่อจะทำให้ คนพิการได้สามารถรวมเข้าได้กับสังคมมากยิ่งขึ้น หรือรวมเข้าได้กับสังคมตามเดิม ซึ่งกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ให้จ่าย เฉพาะหลักสูตรที่สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้<sup>42</sup>

- (1) งานฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้จ่ายได้เฉพาะงานใดงานหนึ่งและตามอัตราดังนี้
  1. งานเครื่องมือกล จ่ายในอัตรา 4,800 บาท
  2. งานโลหะ จ่ายในอัตรา 3,200 บาท
  3. งานไม้เฟอร์นิเจอร์ และสลัก ช่างสี จ่ายในอัตรา 8,000 บาท
  4. งานประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า จ่ายในอัตรา 3,200 บาท
  5. งานสำนักงาน จ่ายในอัตรา 3,000 บาท
  6. งานสิ่งประดิษฐ์ จ่ายในอัตรา 5,000 บาท

<sup>42</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ในข้อ 5.

7. งานซ่อมรถจักรยาน	จ่ายในอัตรา 3,200 บาท
(2) งานฝึกอาชีพ ให้จ่ายได้เฉพาะงานใดงานหนึ่งและไม่เกินอัตราดังต่อไปนี้	
1. งานเครื่องมือกล	จ่ายในอัตรา 7,300 บาท
2. งานโลหะแผ่นและสีโลหะ	จ่ายในอัตรา 6,500 บาท
3. งานเชื่อมโลหะ	จ่ายในอัตรา 7,800 บาท
4. งานเชื่อมมิก	จ่ายในอัตรา 4,620 บาท
5. งานไม้เฟอร์นิเจอร์	จ่ายในอัตรา 11,000 บาท
6. งานไม้ประติมากรรม	จ่ายในอัตรา 7,500 บาท
7. งานเครื่องยนต์เล็ก	จ่ายในอัตรา 7,000 บาท
8. งานสำนักงาน	จ่ายในอัตรา 1,600 บาท
9. งานพิมพ์ดีด	จ่ายในอัตรา 1,000 บาท
10. งานพิมพ์	จ่ายในอัตรา 4,200 บาท
11. งานอิเล็กทรอนิกส์	จ่ายในอัตรา 10,000 บาท
12. งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	จ่ายในอัตรา 4,500 บาท
13. งานเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	จ่ายในอัตรา 6,500 บาท
14. งานตัดเย็บเสื้อผ้า	จ่ายในอัตรา 6,000 บาท
15. งานเย็บจักรอุตสาหกรรม	จ่ายในอัตรา 2,000 บาท

จะเห็นได้ว่าส่วนประกอบของการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานทั้ง 2 ส่วนนี้มีลักษณะแตกต่างกัน และมีวิธีการแตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 ส่วนประกอบนี้ทำงานเสริมซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะทั้ง 2 ส่วนประกอบมีความสำคัญต่อการที่จะทำให้การฟื้นฟูสมรรถภาพสำเร็จผล

#### (4) ค่าทำศพ

ค่าทำศพเป็นเงินทดแทนที่กฎหมายกำหนดให้ เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น (มาตรา 5 วรรค 13)

ค่าทำศพกำหนดให้จ่ายในอัตราหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าตามความเป็นจริงจะจ่ายไปเท่าไร เป็นเงินทดแทนประเภทเดิยวที่กฎหมายกำหนดอัตราการจ่ายตายตัว โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง (มาตรา 16)

### หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน

ตั้งที่ทราบแล้วว่าเงินทดแทนนั้น เป็นเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงาน เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความลำบากทุกข์ยาก เป็นการทดแทนความเสียหายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือครอบครัวของลูกจ้างที่ประสบอันตรายนั้น จึงนำมาสรุปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทนได้ดังนี้<sup>43</sup>

#### 1) ความหมายของ “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิในเงินทดแทน

ลูกจ้างที่มีสิทธิในเงินทดแทน ต้องเป็นลูกจ้างตามความหมายในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 5 หมายถึง ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกค่าจ้างตอบแทนว่าอย่างไรก็ตาม ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ที่มีได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้ ไม่คุ้มครองลูกจ้างที่ทำความสะอาดตามบ้านเรือนทั่ว ๆ ไป ที่เรียกว่า คนรับใช้ แต่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ที่เจ้าของกิจการจ้างให้มาทำงานรักษาความสะอาดบ้านเรือน ที่ใช้เป็นสถานที่ประกอบธุรกิจ หรือได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากธุรกิจที่ทำอยู่

2) ลักษณะของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน

ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วยถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนพระราชบัญญัติเงินทดแทน จะต้องเป็นไปตามลักษณะต่อไปนี้ คือ

“ประสบอันตราย” หมายถึง การที่ลูกจ้าง

(1) ได้รับอันตรายแก่กาย ได้แก่ การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ตามร่างกายโดยทั่วไป ทั้งอวัยวะภายใน และภายนอก

(2) ได้รับผลกระทบต่อจิตใจ ได้แก่ เกิดความหวาดกลัว ประสาทหลอน

(3) ได้รับอันตรายจนถึงแก่ความตาย

ความหมายของคำว่า “เจ็บป่วย” หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือ ถึงแก่ความตาย ด้วยโรคที่เกิดจากการทำงาน ตามลักษณะของงาน หรือตามสภาพของงาน เช่น โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ถ่ายเอกสาร เป็นต้น

ความหมายของคำว่า “สูญหาย” หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงาน ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือถึงแก่ความตาย เพราะประสบอุบัติเหตุ รวมตลอด

<sup>43</sup> ฉันทนา ชัยวิเชียร. เรื่องเดิม. หน้า 48-50.



ถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ โดยมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า หนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่เกิดเหตุขึ้น

3) เงื่อนไขของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

เงื่อนไขของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่จะมสิทธิได้รับเงินทดแทน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

- (1) เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
- (2) เป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง
- (3) ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องอันตรายที่เกิดกับลูกจ้างพอแยกออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

- (1) ประการแรก

การที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่โดยชอบ และประสบอันตรายนั้น นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบในเงินทดแทนต่อลูกจ้าง อันตรายเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวลูกจ้างกล่าว คือ สาเหตุแห่งอันตรายเกิดขึ้น เนื่องจากตัวลูกจ้างทางด้านร่างกายจิตใจ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานในหน้าที่ อ่อนเพลีย ความเจ็บป่วย สายตาไม่ดี หูไม่ค่อยได้ยิน เหล่านี้เป็นต้น

2. สาเหตุจากนายจ้าง หมายความว่า สาเหตุแห่งอันตรายได้เกิดขึ้น เนื่องจากระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะมีความผิดของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม และแม้ว่าจะเป็นงานนอกหน้าที่ตามปกติของลูกจ้าง ก็ถือว่าเป็นการทำงานในหน้าที่โดยชอบ ถ้าเป็นการทำงานตามระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

3. สาเหตุเนื่องจากบุคคลอื่น อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างอาจเนื่องจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างในสถานที่ทำงานแห่งเดียวกัน หรืออาจเนื่องจากลูกจ้างอื่นก็ได้ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม เช่น หัวหน้างานถูกบุคคลอื่นฆ่าตาย เพราะเหตุคุมงานกวัดขังมาก หรือไล่ผู้ได้บังคับบัญชาออกจากงาน เป็นต้น

4. สาเหตุจากเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสัตว์ หมายถึง อันตรายที่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ชำรุดบกพร่อง แต่ไม่ปรากฏความชำรุดบกพร่องให้เห็น หรือใช้โดยไม่ถูกต้องแต่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง เช่น เครื่องจักร หม้อน้ำ ไฟฟ้า น้ำยาเคมี กรด ยาพิษ การระเบิด ของหล่นทับ เป็นต้น

5. สาเหตุเนื่องจากสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมดังกล่าว จะเกิดขึ้นเพราะความผิดของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม เช่น การหกล้มเนื่องจากพื้นที่ทำงาน ถนน บันได แสงสว่างไม่เพียงพอ อุณหภูมิร้อนหรือเย็นจัด การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น

6. สาเหตุเนื่องจากเหตุสุดวิสัย ตามความหมายของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” ตาม ป.พ.พ. มาตรา 8 หมายความว่า เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มีใครป้องกันได้แม้ว่าจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรแล้วก็ตาม เช่น อุทกภัย ภาวะภัย อัคคีภัย แผ่นดินไหว หรือฟ้าผ่า เป็นต้น ดังเช่นกรณี ลูกจ้างอยู่ในระหว่างปฏิบัติงานในโรงงาน เกิดลมพายุพัดป้ายโฆษณาของโรงงานพังลงมาทับลูกจ้าง ถือว่าเกิดจากเหตุสุดวิสัย

## (2) ประการที่สอง

ถ้าลูกจ้างได้ทำงานในระหว่างเวลาทำงานและในสถานที่ทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้นย่อมถือว่าอันตรายนั้น เกิดเนื่องจากการทำงานหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง โดยตรง นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนต่อลูกจ้าง แม้ในกรณีที่อันตรายมิได้เกิดขึ้นในเวลาทำงานหรือในสถานที่ทำงาน แต่หากข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ ปรากฏว่าเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน โดยทางอ้อมแล้ว นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่นั่นเอง กรณีอันตรายมิได้เกิดขึ้นในระหว่างเวลาทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน แต่ถือได้ว่าเป็นกรณีเนื่องจากการทำงาน อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในสถานที่ทำงาน คำว่า “นอกเวลาทำงาน” หมายถึง ช่วงเวลาพักผ่อนก่อนเวลาทำงานปกติ หลังเวลาทำงานปกติ เวลาหยุดงาน หรือในวันหยุดด้วย เช่น อันตรายเกิดขึ้นระหว่างเวลาพัก หรือเกิดขึ้นก่อนเวลาทำงานปกติ เวลาหยุดงาน หรือในวันหยุด แต่เพราะเหตุแห่งการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม ย่อมถือได้ว่านายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนต่อลูกจ้าง ในบางครั้งอันตรายอาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างนอกเวลาทำงาน แต่อยู่ในสถานที่ทำงาน เป็นการเตรียมการทำงาน หรือเหตุอื่นในทำนองเดียวกัน เช่น การลงเครื่อง การเดินทางภายในสถานที่ทำงาน เพื่อไปทำงาน เป็นต้น

2. ในเวลาทำงานแต่อยู่นอกสถานที่ทำงาน ถ้าโดยหน้าที่ลูกจ้างมีเหตุต้องไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม แต่อยู่ในช่วงเวลาทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างประสบอันตรายในขณะที่เดินทางไปประชุมนอกสถานที่ในช่วงเวลาทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

3. นอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน ถ้าโดยหน้าที่ของลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าโดยทางตรง หรือโดยทางอ้อม นอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น

นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับรถรับส่งนายจ้าง หลังจากเลิกงานเมื่อลูกจ้างได้ขับรถไปส่งนายจ้างแล้ว ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในระหว่างขับรถกลับมาเก็บที่บริษัท เช่นนี้ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายนอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน

### (3) ประการที่สาม

วิธีการทำงานที่ไม่ถูกต้อง การที่ลูกจ้างใช้วิธีการทำงานโดยไม่ถูกวิธีไม่ว่าจะโดยฝ่าฝืนระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้าง เกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้างจะประมาทเดินเลื้อหรือไม่ก็ตาม ถ้าลูกจ้างประสบอันตราย ย่อมถือว่านายจ้างต้องรับผิดชอบแทนแก่ลูกจ้าง เช่น การใช้เครื่องมือประกอบในลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตราย หรือชำรุดบกพร่อง หรือขาดความปลอดภัย การใช้เครื่องมือโดยปราศจากการบังคับควบคุมที่เหมาะสมหรือการฝ่าฝืนข้อบังคับการใช้เครื่องมือ นั้น การใช้เสื้อผ้า หรือเครื่องแต่งตัวที่ไม่ปลอดภัย การบรรทุกเกินอัตรากำหนด การมุงคู การเร่งทำงานจนก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย และการทำงานด้วยความเสี่ยง

เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทนนี้ มุ่งหวังให้ความช่วยเหลือเยียวยาเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย ตาย หรือสูญหายที่ต้องเกี่ยวเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง ทำตามคำสั่งนายจ้าง หรือเพื่อปกป้องประโยชน์ให้แก่นายจ้างเท่านั้น แม้ในบางกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายในเวลางาน ในสถานที่ทำงาน แต่หากข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า ไม่ใช่เหตุที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ดังนั้นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จึงมิได้หมายความว่า จะต้องเกิดเหตุขึ้นในสถานที่ทำงาน ในช่วงเวลางานตามปกติหรือตามลักษณะงานซึ่งเป็นหน้าที่ประจำของลูกจ้างเท่านั้น เพราะมีบางกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เกี่ยวเนื่องจากการทำงาน แต่เกิดเหตุนอกสถานที่ทำงาน นอกเวลางาน แต่เป็นไปตามคำสั่งนายจ้าง หรือเพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เหล่านี้เป็นเรื่องละเอียดพอสมควร ในการที่จะต้องพิจารณาถึงพฤติเหตุแวดล้อม และความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ ประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นการรักษาประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง

โดยเฉพาะบางเหตุการณ์ที่ลูกจ้างประสบอันตราย มีสาเหตุคาบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งให้นายจ้าง หรือเป็นการรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์อย่างละเอียด เช่น ลูกจ้างได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของฝ่ายบุคคล ไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพบิดาของพนักงานบริษัท ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างเดินทางกลับจากงานศพ ดังนี้จึงต้องนำมาพิจารณาอย่างละเอียด ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่

### 3.2.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนในกรณีที่ ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย แต่ไม่ถึงแก่ความตาย (มาตรา 18) ส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้ได้รับ เงินทดแทนจากนายจ้างกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความ ตายหรือสูญหายตามกฎหมายเงินทดแทน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ทายาทเงินเงินทดแทน ได้แก่ บุคคล ตามมาตรา 20(1)-(4) และวรรคสอง คือ

(1) บิดามารดา

(2) สามี หรือภรรยา

(3) บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปี แต่ยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูง กว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งของเงินทดแทนต่อไป ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ ซึ่งหมายถึง จนกว่าจะจบการศึกษาหรือจนกว่าจะลาออกจากการศึกษา

(4) บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ ในอุปการะของลูกจ้างก่อนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย นั้น ก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตลอดไป กฎหมายปกป้องสิทธิประโยชน์ของบุตรของลูกจ้าง

(5) บุตรของลูกจ้างที่เกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญ หายมีสิทธิรับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด กฎหมายปกป้องสิทธิประโยชน์ของบุตรของลูกจ้างที่อยู่ใน ครรภ์มารดาที่เป็นภรรยาของลูกจ้าง แต่จะมีสิทธินับตั้งแต่วันที่คลอดเป็นต้นไป

ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า อย่างไรก็ตาม ถ้าหากไม่มีบุคคลทั้ง 5 ประเภท ดังกล่าวแล้ว แม้จะเป็นทายาทโดยธรรม เช่น เป็นลุง ป้า น้า อา ปู่ ย่า ตา ยาย ก็ไม่มีสิทธิ ได้รับเงินทดแทน เน้นให้เห็นว่าเงินทดแทนนั้นไม่ใช่มรดกของลูกจ้าง<sup>44</sup>

2) ผู้อยู่ในอุปการะ ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 วรรค 1 และ 2 (ไม่มีทายาท เงินทดแทน) ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความ ตายหรือสูญหาย ดังนั้นถ้าลูกจ้างผู้ตายได้อุปการะผู้ใด ไว้ก่อนถึงแก่ความตายและผู้ที่อยู่ในความ อุปการะนั้นได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย ผู้อยู่ในอุปการะ นั้นจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนไปทั้งหมดคนเดียวหรือเฉลี่ยตามจำนวนที่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ที่ถึงแก่ความตายนั้น ผู้อยู่ในอุปการะนั้นอาจเป็นญาติของลูกจ้างผู้ตายก็ได้หรือจะเป็นบุคคลอื่นที่ ไม่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติเลยก็ได้ การพิสูจน์ว่าใครเป็นผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างอาจพิสูจน์ ได้หลายทาง ทั้งพยานบุคคลและพยานเอกสาร

<sup>44</sup> คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 348), เล่มเดิม.

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณส่วนแบ่งในการจ่ายค่าทดแทน ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายและมีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 อยู่ หากผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มีจำนวนเท่าใดให้ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าให้คำนวณเงินทดแทนก่อนแล้วนำเอาจำนวนผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาหาร ผลลัพธ์ที่หารได้จะเป็นส่วนแบ่งที่จ่ายไปยังผู้มีสิทธิแต่ละคน

ผู้มีสิทธิจะหมดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนในกรณีดังนี้

- 1) กรณีที่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย
- 2) กรณีสามีหรือภรรยาของลูกจ้างผู้ตายสมรสใหม่
- 3) กรณีสามีหรือภรรยาของลูกจ้างมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับหญิงอื่นหรือชายอื่น
- 4) กรณีที่บุตรซึ่งเป็นผู้มีสิทธิมีอายุเกิน 18 ปี และไม่ได้ศึกษาต่อหรือศึกษาอยู่แต่จบชั้นปริญญาตรี หรือบุตรของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีสิทธิหายจากอาการจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

เมื่อบุคคลดังกล่าวหมดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนต่อไปให้นำเงินส่วนแบ่งของผู้ที่หมดสิทธิดังกล่าวไปเฉลี่ยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิอื่น ๆ ต่อไปอีก

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนด้วยเหตุสูญเสียอวัยวะหรือด้วยเหตุทุพพลภาพยังไม่ครบระยะเวลา เช่น กรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนมาแล้ว 3 ปี ลูกจ้างตายลง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ระยะเวลารวมกันต้องไม่เกิน 8 ปี นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทดแทนต่อไปอีก 5 ปี เท่านั้น

#### 3.2.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่

- 1) นายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 25 โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

(1) นายจ้างผู้ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ได้สำรองจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างไปก่อน หากภายหลังเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน นายจ้างมีสิทธิขอรับเงินทดแทนตามจำนวนที่ได้สำรองจ่ายไปจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้

(2) นายจ้างที่ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน) ได้สำรองจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายไปก่อนที่จะมีคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ นายจ้างมีสิทธินำจำนวนเงินที่จ่ายไปแล้ว หักจากจำนวนเงินที่เจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยให้นายจ้างต้องจ่ายในภายหลังได้

นายจ้างที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 44 บัญญัติให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ยกเว้นประเภทกิจการดังต่อไปนี้<sup>45</sup>

1. นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

2. นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3. นายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่ การค้าแผงลอย

จึงทำให้นายจ้างของทุกสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ยกเว้นกิจการที่กำหนดในมาตรา 4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน และข้อ 2 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ลงวันที่ 12 กันยายน 2537

ในการจ่ายเงินสมทบให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี โดยคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรายปี หากลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาท ให้คำนวณเพียง 240,000 บาท<sup>46</sup> ตามอัตราที่กำหนดไว้ในตาราง 1 แต่หากนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบมา 4 ปีแล้ว ในปีถัดไปให้นายจ้างลดหรือเพิ่มการจ่ายเงินสมทบตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างตามตาราง 2<sup>47</sup>

2) กองทุนเงินทดแทน

เมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแล้ว ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แทนนายจ้าง แต่ถ้านายจ้างได้ทราบดีว่าจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินั้นไปก่อน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างขอรับเงินทดรองจ่ายเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

<sup>45</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ลงวันที่ 12 กันยายน 2537, ข้อ 2.

<sup>46</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(พ.ศ. 2537) เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝากวิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ กำหนดไว้ในข้อ 7.

<sup>47</sup> ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(พ.ศ. 2540) เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝากวิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) กำหนดไว้ในข้อ 2.

### 3.2.1.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีในข้อยกเว้นตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังต่อไปนี้

#### 1) ลูกจ้างเสพของมีนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้

กรณีที่ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้นั้น การประสบอันตรายจะต้องมีสาเหตุมาจากการเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น โดยตรงของลูกจ้าง โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

(1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้จะต้องเกิดจากความสมัครใจของลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกหลอกลวง ก็ไม่เข้าข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

(2) ลูกจ้างครองสติได้หรือไม่ หมายถึงขั้นใดจึงถือว่าลูกจ้างเสพของมีนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้ ซึ่งแม้แต่พ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ก็มีได้ให้คำนิยามไว้ จึงต้องพิจารณาจากคำพิพากษาของศาลฎีกาได้เคยพิพากษาไว้ในหลายเรื่องว่าเป็นการกระทำที่ครองสติไม่ได้ ดังต่อไปนี้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7630/2549

โจทก์เมาสุราจนครองสติไม่ได้ ประพฤติตนวุ่นวายในทางสาธารณะหรือสาธารณสถาน และโจทก์ได้ชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว ทำให้คดีอาญาที่โจทก์ถูกกล่าวหาเป็นอันเลิกกันตาม ป.วิ.อ. มาตรา 37(2) แต่เมื่อโจทก์กล่าวหาต่อจำเลย ในฐานะพนักงานสอบสวนว่าจำเลยตำรว ร. ทำร้ายร่างกายโจทก์ ทำให้โจทก์เสียหายโดยมีเจตนาจะให้จำเลยตำรว ร. ได้รับโทษ จึงเป็นคำร้องทุกข์ตามมาตรา 2(7) และเป็นกรกระทำที่แยกต่างหากจากการกระทำที่โจทก์ถูกกล่าวหาดังกล่าว จำเลยในฐานะพนักงานสอบสวนมีหน้าที่ต้องรับคำร้องทุกข์ของโจทก์ไว้เพื่อ ดำเนินการสอบสวนตามอำนาจหน้าที่ต่อไป การที่จำเลยไม่รับคำร้องทุกข์ของโจทก์ในข้อหาทำร้ายร่างกาย อ้างเพียงว่าคดีเลิกกันแล้วโดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจ จึงเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายมี ความผิดตาม ป.อ. มาตรา 157

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9590/2544

โจทก์ เมาสุราส่งเสียงดัง เดินเตะเก้าอี้และพุดจระรณจำเลยทั้งสามซึ่งเป็นเจ้าพนักงาน ตำรว ทั้งขณะที่อยู่ในร้านอาหารและขณะเดินกลับออกจากร้านเป็นความผิดตามประมวลกฎหมาย อาญา มาตรา 378 จำเลยทั้งสามจึงมีอำนาจจับกุมโจทก์ โจทก์คืนรนขัดขืนไม่ยอมให้จับกุมโดยดี จึงเป็นมูลความผิดฐานต่อสู้อัดขวางเจ้าพนักงานในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ได้ การที่จำเลยทั้งสาม

แจ้งต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีต่อโจทก์ในข้อหาเสพยา จนเป็นเหตุให้มาประพฤติชั่วใน  
ในสาธารณสถานและต่อผู้ขัดขวางการจับกุมของ เจ้าพนักงาน จึงมิใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ  
เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ หรือหน่วงเหนี่ยวกักขังทำให้โจทก์ปราศจากเสรีภาพในร่างกาย  
อันจะเป็นความผิด ตาม ป.อ. มาตรา 157 และมาตรา 310 แต่ในการจับกุมโจทก์ซึ่งอยู่ในสภาพเมา  
มายครองสติไม่ได้และ โจทก์ขัดขวางการจับกุม จำเลยทั้งสามมีอำนาจใช้วิธีหรือความป้องกัน  
ทั้งหลายเท่าที่เหมาะสมแก่ พฤติการณ์แห่งเรื่องในการจับกุมซึ่งจำเลยทั้งสามควรใช้วิธีการจับตัวและ  
จับ มือโจทก์เพื่อใส่เครื่องพันธนาการไม่ให้หลบหนีเท่านั้น จำเลยที่ 1 หาได้มีอำนาจที่จะชกต่ออย่า  
ร้าย ร่างกายโจทก์ไม่ การที่โจทก์ได้รับบาดเจ็บโดยมีบาดแผลบวมที่โหนกแก้มขวาและตามัว ซึ่ง  
เกิดจากการที่ถูกจำเลยที่ 1

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4473/2536

แม้ผู้ตายเมาสุราไม่สามารถครองสติได้ แต่เมื่อผู้ตายเดินโซเซข้ามถนนมาข้อมไม่ว่องไว  
เหมือนบุคคลธรรมดา ผู้ตายเดินผ่านช่องเดินรถได้ถึง 2 ช่อง แล้วถูกรถที่จำเลยขับชนในช่องที่ 3  
หากจำเลยขับรถด้วยความระมัดระวังจะต้องสังเกตเห็นผู้ตายกำลังเดินข้ามถนน อยู่ข้างหน้าใน  
ระยะไกล สามารถหลีกเลี่ยงอันตรายไม่ให้เกิดขึ้นได้ การที่จำเลยขับรถชนผู้ตายถือว่าเป็นความ  
ประมาทของจำเลย หาใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 916/2536

แม้ผู้คัดค้านชอบดื่มและเมาสุราก็ตาม แต่ก็คงเพียงบางเวลาเท่านั้น และไม่ถึงขนาด  
ครองสติไม่ได้ ในเวลาที่ไม่เมาสุราก็ยังสามารถประกอบกิจการงานได้ด้วยตนเองเช่นคนปกติทั่ว  
ไป ผู้คัดค้านยืนยันว่าสามารถปกครองทรัพย์สินของตนเอง ทั้งยังได้ความว่าพนักงานอัยการได้ฟ้อง  
ผู้ร้องในข้อหาขกยอกหนังสือรับรอง การทำประโยชน์ของผู้คัดค้าน ข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ว่าผู้  
คัดค้านไม่สามารถจัดการงานของตนเองได้ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 34  
เดิม (ปัจจุบันมาตรา 32) ผู้คัดค้านเป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้วย่อมมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะจัดการ  
ทรัพย์สินของตนเองได้ตามลำพัง ไม่มีเหตุตามกฎหมายที่จะมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านเป็นคนเสมือนไร้  
ความสามารถ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2001/2530

ผู้ตายหลอกหลวงจำเลยว่า บุตรจำเลยป่วยหนัก สามีจำเลยให้ผู้ตายมารับจำเลยไป ผู้ตาย  
ขับพาไปถึงที่เปลี่ยวแล้วลวนลามจำเลย จำเลยใช้มีดแทงผู้ตายอย่างแรง ถูกอวัยวะสำคัญขณะนั้น  
จำเลยอยู่ในสภาพแต่งกายเรียบร้อยผู้ตายก็ยังไม่ง่วง กางเกงอยู่ ผู้ตายจึงคงลวนลามโดยกอดจูบเท่านั้น  
ไม่ถึงขั้นจะข่มขืนกระทำชำเราจำเลย กรณียังไม่พอถือว่าเป็นอันตรายที่จะใกล้จะถึงสำหรับการจะ  
ถูกข่มขืนกระทำชำเรา คงเป็นอันตรายที่ใกล้จะถึงเฉพาะที่ผู้ตายกระทำอนาจารเท่านั้นในขณะที่



ผู้ตายกดปล้ำจำเลย ผู้ตายอาเจียนจำเลยยังดันหลุดออกไปได้บ้างแต่ผู้ตายก็เข้ามากดปล้ำอีก แสดงว่าผู้ตายเมาสุรามากจนแทบจะครองสติไม่ได้จำเลย อาจกระทำการใดเพื่อป้องกัน โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้ตายถึงตายก็ได้ การที่จำเลยใช้มีดแทงผู้ตายในที่สำคัญจนผู้ตายถึงแก่ความตายจึงเป็นการป้องกันเกินสมควรแก่เหตุตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 69

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 847/2527

จำเลยเสพสุราจนเมามากครองสติไม่ได้ ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาทกับผู้เสียหายหรือผู้ใดในบริเวณที่เกิดเหตุเมื่อเดิน ออกมาที่ลานบ้านผู้เสียหายจำเลยกดไปป็น ทำให้ป็นล้น โดยมีได้เจตนาจะยิงทำร้ายผู้ใดแต่เนื่องจากปืนของกลางเป็นปืน ยิงเร็วและยิงกระสุนเป็นชุด จำเลยไม่สามารถบังคับทิศทางของกระสุนปืนได้ กระสุนปืนบางนัดจึงถูกบ้านผู้เสียหายหาใช่เจตนายิงใส่บ้านผู้เสียหายไม่ จำเลยจึงไม่มีความผิดฐานพยายามฆ่าผู้เสียหายกับพวกที่อยู่ในบ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 437/2515

จำเลยเป็นจำสืบทารวจและสืบทารวจเอกได้จับกุมผู้เสียหายในข้อหาเสพสุราจนเป็นเหตุให้เมาประพตวิ่วนวายครองสติไม่ได้ขณะ อยู่ในถนนสาธารณะ เมื่อนำไปยังสถานีตำรวจแล้วผู้เสียหายยังร้องอะอะอาละวาด ตะ โน่นตะนี เดินไปมาและจะลงไปจากสถานีตำรวจ จำเลยจึงเอาตัวผู้เสียหายเข้าไปขังไว้ในห้องขังเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และเพื่อไม่ให้ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย ดังนี้ไม่ถือว่าจำเลยปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือหน่วยงานหนึ่งขังกักขังทำให้ผู้เสียหายปราศจากเสรีภาพในร่างกายอันเป็นความ ผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 และ 310

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแสดงให้เห็นว่า การครองสติไม่ได้ หมายถึง การขาดความยับยั้งชั่งใจ หรือ ความสามารถในการใช้ความคิดลดลง จนบางครั้งถึงขั้นไม่สามารถควบคุมตัวเองให้สงบได้ เช่น ก่อความวุ่นวาย<sup>48</sup> หรือก่อเหตุทะเลาะวิวาท<sup>49</sup> หรือไม่สามารถควบคุมตนเองได้<sup>50</sup> หรือความสามารถในการตอบสนองลดลง<sup>51</sup>

(3) การประสาบอันตราย เนื่องจากการทำงานนั้น ไม่ได้มีสาเหตุจากการที่ลูกจ้างเสพของมีนเมา เช่น เมื่อลูกจ้างดื่มเบียร์ที่ลูกจ้างขอให้ดื่ม เพื่อเป็นการฉลองสินค้าใหม่ถึงแม้ลูกจ้างมีเมามากครองสติไม่อยู่ เมื่อกลับเข้าทำงานในโรงงานช่วงบ่ายเกิดอุบัติเหตุหมอน้ำระเบิดลวกใต้ลูกจ้าง ดังนี้ก็ไม่เข้าข้อยกเว้น ถือว่าอันตรายมิได้เกิดจากความมีนเมาหรือจากการที่ลูกจ้างขาดสติ

<sup>48</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 437/2515, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7630/2549.

<sup>49</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 847/2527.

<sup>50</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2001/2530.

<sup>51</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4473/2536.

2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้ตนประสบอันตราย

(1) กรณีจงใจให้ตนเองประสบอันตราย เพื่อมุ่งหวังประโยชน์จากเงินทดแทน โดยลูกจ้างต้องเล็งเห็นผลว่าตนเองจะต้องประสบอันตราย เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1898/2523

ลูกจ้างเป็นได้กึ่งเรือ มีอำนาจสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาบริเวณไหนก็ได้ ลูกจ้างสั่งให้นำเรือประมงเข้าไปจับปลาในน่านน้ำของประเทศกัมพูชา ถูกเรือไม่ปรากฏสัญชาติไล่ยิงเรือประมงดังกล่าวได้รับความเสียหาย ตัวลูกจ้างซึ่งเป็นได้กึ่งเรือถึงแก่ความตาย มีการเรียกร้องเงินทดแทนและมีการต่อสู้คดีนี้ว่าลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายเพื่อให้เข้าข้อยกเว้นที่นายจ้างจะต้องไม่จ่ายเงินทดแทน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าแม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเรือประมงที่เข้าไปจับปลาในเขตน่านน้ำกัมพูชาจะถูกยิงแต่ก็ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างยอมไป บางลำก็ถูกยิง บางลำก็รอดกลับมาได้ การที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายจึงไม่ใช่กรณีที่น่าจะเล็งเห็นผลได้ว่าจะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ จึงมิใช่การจงใจให้ตนเองประสบอันตราย

(2) กรณีให้ผู้อื่นกระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เพื่อหวังเงินทดแทนก็เช่นเดียวกัน เช่นตัวอย่างใน (1) แม้ตนเองไม่ได้ยินยอมกระทำแต่ยอม หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้เครื่องจักรตัดนิ้วขาด หากพิสูจน์ได้ว่าให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าว ลูกจ้างผู้นั้นย่อมไม่ได้รับเงินทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ เพราะยินยอมให้ผู้อื่นกระทำให้ตนประสบอันตราย ซึ่งเข้าข้อยกเว้น

ผลจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน และข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน ของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากฎหมายเงินทดแทนในหลายประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคม

เพื่อให้ความคุ้มครองที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้ในระหว่างพักรักษาตัวหรือได้รับเงินทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานหรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งการบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศจะมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกันตามพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะการประกอบอาชีพ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน จะเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4

## บทที่ 4

### ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงิน ทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

โดยที่บทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของต่างประเทศได้แก่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศไทยตามกฎหมายเงินทดแทนซึ่งจากการศึกษาจะเห็นว่าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขอบเขตการใช้บังคับการให้ความคุ้มครองผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับของต่างประเทศมีหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่พัฒนาไปตามโครงสร้างของระบบการปกครองการเมืองเศรษฐกิจสังคมและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของระบบประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ และนอกจากหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขอบเขตการใช้บังคับการให้ความคุ้มครองผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนในบางกรณีของต่างประเทศนั้นอาจมีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมซึ่งในบทนี้จะทำการเสนอถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยอีกทั้งจะนำกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยมากที่สุดในปี

#### 4.1 ปัญหาในเรื่องขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

การประสบอันตรายที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า การประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งนายจ้าง

### ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามประมวลกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งใช้คำว่า “อุบัติเหตุจากการจ้างงาน” (Employment Accident) หมายถึง

1) การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างใดก็ตาม ที่เกี่ยวกับการทำงานและการบาดเจ็บนั้นจะต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

2) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเดินทาง ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย

3) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง เพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม หรือกิจกรรมกีฬาที่จัดขึ้น ให้ถือเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงานด้วย

4) การบาดเจ็บทางร่างกาย หรือการเสียสุขภาพอย่างใด ๆ ระหว่างเข้ารับราชการทหาร หรือในการรวมพล หรือระหว่างการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ จะถือว่าเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

### ประเทศญี่ปุ่น

การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทาง ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดลักษณะลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประกันการประสบอันตราย โดยให้คำนิยาม คำว่า “ประสบอันตราย” หมายถึง

1) การประสบอันตรายจากการทำงาน ตามสัญญาจ้าง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันเนื่องจากการทำงาน และ

2) การประสบอันตรายจากการเดินทาง

### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

การประสบอันตราย ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง รวมถึงการเดินทางไปและกลับสถานที่ทำงาน ซึ่งกำหนดไว้แบบกว้าง และครอบคลุมเป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดคำนิยามไว้อย่างจำกัด และการตีความของผู้ใช้กฎหมายตีความโดยตรงตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งในการพิจารณาว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) งานหรือคำสั่งของนายจ้าง จะต้องเป็นงานในหน้าที่โดยตรงและลูกจ้างได้รับอันตราย เพราะการทำงานนั้น

2) เวลางาน โดยพิจารณาเฉพาะเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเท่านั้น การได้รับอันตราย ก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติ หรือระหว่างเวลาพัก ไม่ได้เป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

3) สถานที่ทำงาน การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายระหว่างปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ถือเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ได้ให้คำจำกัดความหรือคำนิยาม คำว่า“เนื่องจากการทำงาน” ไว้ ในการตีความจึงต้องศึกษาจากแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ผ่านมา โดยมักจะตีความไปตามหลักเกณฑ์โดยตรง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายนอกสถานที่ทำงาน หรือนอกเวลาทำงาน จะตีความและวินิจฉัยว่าไม่ได้เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ที่วินิจฉัยว่า แม้ผู้ตายเป็นผู้จัดการแผนกบุคคล มีหน้าที่ในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัว รวมทั้งให้สวัสดิการ เช่นงานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพ และผู้ตายได้รับมอบหมายจากบริษัทนายจ้างให้เป็นตัวแทนไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพ บิดาผู้ช่วยผู้จัดการบริษัทนายจ้างก็ตาม แต่การไปร่วมงานดังกล่าวเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม ไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงานดังนั้น เมื่อผู้ตายกลับจากงานสวดพระอภิธรรมศพ แล้วประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอันจะเป็นผลให้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

จากการศึกษาพบว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่แม้แต่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเท่านั้น ยังรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และ/หรือหัวหน้างาน นายจ้างจะมอบหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นตัวแทน นายจ้างไปเพื่อร่วมงานทางสังคม ไม่ว่าจะเป็งานแต่งงาน หรือเป็นเจ้าภาพในงานศพของลูกจ้าง หรือครอบครัวลูกจ้างการที่วินิจฉัยว่าการร่วมงานประเพณีทางสังคม ไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ซึ่งในคำพิพากษาก็ได้ยอมรับว่างานดังกล่าวเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ยังเป็นข้อขัดข้องใจของแวดวงวิชาการว่าเหตุใดศาลฎีกาจึงได้วินิจฉัยเช่นนี้ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปร่วมงานก็เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกที่นายจ้างมีความห่วงใยและรักองค์กร จะส่งผลให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงควรถือว่าเป็นการประสบอันตราย เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

#### 4.2 ปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

การคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างของประเทศต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามานั้น จะเห็นได้ว่าได้นำระบบการจ่ายเงินทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคมของประเทศทั้งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ แตกต่างจากของประเทศไทยที่ระบบประกันสังคมและระบบเงินทดแทนเป็นไปลักษณะ

คู่ขนาน แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมและสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน กล่าวคือ ระบบการประกันสังคมจะมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครอง ผู้ที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายหรือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตนในลักษณะทั่วไป ส่วน ระบบเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์คุ้มครองเฉพาะการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการ ทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น

#### 4.2.1 ประเภทของเงินทดแทน

จากการศึกษาถึงประเภทของเงินทดแทนของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ นั้น จะ เห็นได้ว่าแต่ละประเทศจะมีหลักเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน แต่อาจมีรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์ในการ จ่ายหรือพิจารณากำหนดจ่ายเงินทดแทนไว้ ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายของบางประเทศมีทั้งข้อดีและ ข้อเสีย และศึกษาเปรียบเทียบเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม ในการ พิจารณานำมาปรับใช้กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย ดังนี้

##### 4.2.1.1 ค่าทดแทน

###### 1) ค่าตอบแทนในการไม่สามารถทำงานได้

มาตรา 18(1) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 โดยได้รับตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ไปตลอดจนกว่าจะกลับมาทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับต้องไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 3 วัน ด้วย

###### ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนรายได้ที่สูญเสียไป และที่จะต้องสูญเสียต่อไป ขึ้นอยู่กับ รายได้และอัตราการส่งเงินสมทบประกันการประสบอันตรายให้กับสถาบัน BG. โดยแบ่งเป็น

(1) ลูกจ้างที่มีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือน โดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่ เกิน 600 มาร์กเยอรมนี เพื่อรวมเข้ากับเงินบำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ พิจารณาจากจำนวนบุตรของลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างไม่มีบุตรหรือมีบุตร 1 คน จะได้รับร้อยละ 70 ของเงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน หากมีบุตร 2 คน จะได้รับร้อยละ 75 มีบุตร 3 คน จะได้รับร้อยละ 80 มี บุตร 4 คน จะได้รับร้อยละ 85 หรือมีบุตร 5 คนหรือมากกว่านั้น จะได้รับร้อยละ 90 ตามมาตรา 282(2)

(2) ลูกจ้างที่มีบุตรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือน โดยมี อัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่เกิน 600 มาร์กเยอรมนี จากการประกันภัยโดยไม่รวมเข้ากับเงิน บำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ พิจารณาจากจำนวนบุตรของลูกจ้าง ในกรณี

ลูกจ้างมีบุตร 2 คน จะได้รับร้อยละ 65 มีบุตร 3 คน จะได้รับร้อยละ 75 มีบุตร 4 คน จะได้รับร้อยละ 80 หรือมีบุตร 5 คนหรือมากกว่านั้น จะได้รับร้อยละ 90 ตามมาตรา 282(3)

(3) ลูกจ้างที่ไม่มีบุตรหรือ มีบุตร 1 คน และมีรายได้รวมทั้งหมดในแต่ละเดือนโดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบขั้นสูงไม่เกิน 600 มาร์กเยอรมนี จากการประกันภัย โดยไม่รวมเข้ากับเงินบำนาญ จะได้รับประโยชน์ทดแทนจำนวน 7 สัปดาห์ จะได้รับเงินทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือนเฉลี่ยต่อวัน ตามมาตรา 282(4)

#### ประเทศญี่ปุ่น

ได้กำหนดค่าทดแทนในส่วนนี้คล้ายกับประเทศไทยโดยกำหนดเป็นค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวจ่ายค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ขาดรายได้จากการขาดงานในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายวันนับแต่วันที่ 4 ของการขาดงาน

#### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวไม่ว่าจะทั้งหมด หรือบางส่วนอันเกิดจากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นระยะเวลา 60 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือหากลูกจ้างไม่ได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจำนวน 14 วัน และหลังจากนั้นให้จ่ายเงินครึ่งเดือนหรือค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ให้อีก ในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นระยะเวลา 5 ปี แล้วแต่ระยะเวลาไหนจะสั้นกว่ากัน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 195 เหรียญ หรือ 1 ใน 3 ของเงินเดือนลูกจ้างแล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากันเป็นการจ่ายเงินเพื่อทดแทนในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานเพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตได้ระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้

จะเห็นได้ว่าอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีลักษณะเป็นการจ่ายอัตราเดียวและคงที่ ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดซึ่งแตกต่างกับประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งมีข้อดีในการนำจำนวนบุตรของลูกจ้างมาพิจารณาด้วยว่าลูกจ้างควรจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละเท่าใด เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินสำหรับใช้จ่ายในการเลี้ยงดูอุปการะบุตรได้อย่างเหมาะสม ส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ใช้อัตราการจ่ายคงที่เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยประเทศสิงคโปร์มีอัตราการจ่ายเท่ากับร้อยละ 50 หรือครึ่งเดือน และมีระยะเวลาการจ่ายให้นานสูงสุดถึง 5 ปี

## 2) ค่าตอบแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ

มาตรา 18(2) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับต้องไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 3 วัน ด้วยส่วนพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับค่าตอบแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ แต่หากการที่ผู้ประกันตนสูญเสียอวัยวะ และไม่สามารถทำงานได้ ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดงาน ตามมาตรา 64 เช่นเดียวกัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ไม่ได้กำหนดค่าทดแทนในส่วนนี้อย่างชัดเจน แต่มุ่งเน้นให้ลูกจ้างกลับมาทำงานและใช้ชีวิตได้โดยไม่ได้จ่ายในลักษณะที่เป็นตัวเงิน

ประเทศญี่ปุ่น

ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการจากร่างกายตามมาตรา 15 ของกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นอาจจ่ายครั้งเดียวหรือลักษณะเงินบำนาญโดยอัตราการจ่ายค่าทดแทนขึ้นอยู่กับประเภทหรือระดับความรุนแรงของความพิการโดยกฎหมายกำหนดให้หากอวัยวะสูญเสียสมรรถภาพการทำงานซึ่งการสูญเสียอวัยวะเท่ากับอวัยวะนั้นไม่สามารถใช้งานได้อีกต่อไป

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

เมื่อพิจารณาตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์จะกำหนดในเรื่องค่าตอบแทนกรณีสูญเสียอวัยวะคล้ายกับการกำหนดในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น โดยพิจารณาการประสบอันตรายเป็นเหตุให้พิการหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานจะได้รับเงินตามสัดส่วนที่ลูกจ้างสูญเสียความสามารถโดยพิจารณาจากอวัยวะที่สูญเสียความสามารถไปว่ามีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด

## 3) ค่าตอบแทนในกรณีทุพพลภาพ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18(3) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะของร่างกายจนมีผลถึงขั้นทุพพลภาพ ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ่ายไม่เกิน 5 ปี

ซึ่งคำว่าทุพพลภาพ หมายถึง การหย่อนกำลังความสามารถที่จะประกอบการทำงานตามปกติได้ ประกอบกับการพิจารณาตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดไว้



ในเรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2547 กำหนดให้การสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียความสามารถของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ 60 ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หรือตามตารางที่ 2 ท้ายประกาศฉบับนี้ เช่น ขาทั้งสองข้างขาด หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด หรือมือทั้งสองข้างขาด

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ไม่ได้กำหนดเงินทดแทนให้ลูกจ้างกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ แต่จะให้การฟื้นฟูความสามารถให้กลับมาทำงาน ได้อีกครั้ง รวมถึงการจัดหางานที่เหมาะสมให้ ส่วน

ประเทศญี่ปุ่น

ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนอย่างเช่นของประเทศไทย โดยเป็นส่วนหนึ่งของการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กำหนดไว้ชัดเจนเหมือนกับประเทศไทย โดยแบ่งตามระดับช่วงอายุ หากเป็นผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ จะได้รับเงินทดแทนเท่ากับเงินรายได้ 48 เดือน แต่ไม่เกิน 9,600.- เหรียญสิงคโปร์ สำหรับกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายถึงขั้นทุพพลภาพ

#### 4) ค่าตอบแทนในกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

สำหรับค่าทดแทนในกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้จ่ายเงินทดแทน 2 ประเภท ประเภทแรก เป็นค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดเท่ากับ 300 บาท ต่อวัน จึงทำให้ปัจจุบันอัตราค่าทำศพเท่ากับ 30,000 บาท ประเภทที่สอง คือ ค่าทดแทนรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายไม่เกิน 8 ปี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

มีการกำหนดค่าทดแทนในลักษณะที่เป็นเงินและที่มีใช้ตัวเงิน โดยค่าทดแทนที่มีลักษณะเป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจัดการฝังศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนเสียชีวิต และทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน การสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับหากยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ บำนาญตกทอด ส่วนค่าทดแทนที่มีใช้ตัวเงินนั้น สถาบัน BG ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารเงินทดแทน ต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต และหากผู้อยู่ในอุปการะที่ยังไม่มีงานทำ และต้องการจะทำงาน สถาบันฯต้องช่วยเหลือในการจัดหางานให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างนั้นด้วย

### ประเทศญี่ปุ่น

ตามที่ได้ศึกษามาในบทที่แล้ว ในการกำหนดค่าทดแทนกรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานจนถึงแก่ความตาย บุคคลที่จัดการศพจะได้รับค่าจัดการศพตามความเป็นจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด และเงินทดแทนอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า ค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว เพื่อเป็นการทดแทนรายได้ของครอบครัวที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการทำงาน โดยสามารถจ่ายทั้งจำนวนในครั้งเดียว หรือจ่ายในรูปของเงินบำนาญก็ได้

### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

การกำหนดค่าทดแทนกรณี ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานจนถึงแก่ความตาย แต่ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดเงินค่าจัดการศพของลูกจ้าง โดยจำนวนเงินทดแทนที่ทายาทของลูกจ้างจะได้รับจะขึ้นอยู่กับอายุงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่มีอัตราคงที่ ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมของประเทศไทย เนื่องจากครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวใหญ่ และบุตรส่วนใหญ่ก็อาศัยการอุปการะเลี้ยงดูจากบิดามารดาอยู่ แม้ว่าจะอายุครบ 18 ปี ก็ตาม ในช่วงอายุดังกล่าวบุตรของลูกจ้างยังศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากครอบครัวชาวอเมริกันหรือชาวยุโรป ที่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี ก็จะแยกตัวออกจากบิดามารดา และเริ่มทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองแล้ว โดยปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้พิจารณาเสนอแก้ไขอัตราการจ่ายค่าตอบแทนจากอัตราร้อยละ 60 เป็นอัตราร้อยละ 70 โดยเสนอเป็นร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจสอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการแก้ไข โดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้ลูกจ้างทุกคนได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้พิจารณาเหตุผลเป็นแต่ละกรณีไป โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูมากกว่า กับลูกจ้างที่ไม่มีบุตรหรือมีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูจำนวนที่น้อยกว่า

### 4.2.1.2 ค่ารักษาพยาบาล

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริง แต่ไม่เกิน 45,000 บาท<sup>1</sup> ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งรุนแรงและเรื้อรัง ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริงเท่าที่จำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาทกรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเท่าที่จ่ายจริง แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 300,000 บาท

<sup>1</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ในข้อ 2.

### ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

มีหลักเกณฑ์การให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน หากลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาล หรือคลินิก จะได้รับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 10-90 จากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถาบัน BG. ยังจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่ายา และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างป่วยหรือประสบอันตราย จนกว่าจะสามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 78 สัปดาห์

### ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนการรับบริการทางการแพทย์ ของลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน สำนักงานมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะจ่ายให้ กรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลตามโรงพยาบาล คลินิก หรือร้านขายยา ซึ่งเป็นสถานที่ให้บริการสวัสดิการแรงงาน ทั้งการเข้ารับการรักษาพยาบาล ซึ่งอุปกรณ์ทางการแพทย์และยารักษาโรค หากลูกจ้างไม่สะดวกใช้บริการตามสถานที่ให้บริการสวัสดิการแรงงานตามที่กล่าวมานั้น ลูกจ้างสามารถเข้ารับบริการรักษาพยาบาล ณ สถานที่อื่นได้ โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจะจ่ายเป็นเงินให้แทนกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนเป็นโรคต่อมาโรคนั้นมีสภาพที่รักษาไม่หาย ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำนาญตลอดไป

### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ส่วนการรับบริการทางการแพทย์ทั้งค่ารักษาพยาบาลและค่ายา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้มีหน้าที่จ่ายแทนนายจ้าง มีหน้าที่ต้องจ่ายตามจริงทั้งหมดและเท่าที่จำเป็น

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างหลายรายมักประสบปัญหาที่ค่ารักษาพยาบาลเกินกว่าที่ประกาศกำหนดไว้ในกฎกระทรวงเป็นจำนวนมาก เช่น กรณีลูกจ้างที่ถูกไฟครอก หรือถูกน้ำร้อนลวก หรือถูกสารเคมีต่าง ซึ่งในแต่ละกรณีมีการเบิกจ่ายเงินถึงหลักล้านบาท<sup>2</sup> จากหลักกฎหมายในปัจจุบันลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนต่างนั้นด้วยตนเอง หากลูกจ้างมีรายได้น้อยจะหาเงินจากที่ใดมาชำระหนี้ดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างเหล่านั้นจะต้องกู้ยืมเงินทั้งในระบบและนอกระบบมาชำระหนี้ เมื่อไม่สามารถชำระหนี้เงินกู้เหล่านั้นได้ โดยที่นายจ้างจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยไม่มีความสามารถในการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลจำนวนหลายล้านบาทได้ ส่งผลให้นายจ้างที่แบกรับความรับผิดชอบไม่ไหวก็ต้องเลิกกิจการไป กระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตของตัวลูกจ้างและครอบครัว

<sup>2</sup> จาก “ความฝันอันสูงสุด,” โดย ประสิทธิ์ จงอัญญากุล, 2555 (มิถุนายน), *วารสารประกันสังคม*, 18(6), น. 7.

#### 4.2.1.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาทและส่วนที่สอง คือ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท โดยมีหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

##### ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กำหนดไว้กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หากสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถกลับมาทำงานได้อีก

##### ประเทศญี่ปุ่น

มิได้กำหนดแยกออกจากประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ หากมองว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพ คือ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์

##### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มิได้กำหนดแยกออกจากประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ หากมองว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพ คือ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีปัญหาในเรื่องสิทธิของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ได้ก็ตาม แต่จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันหลักเกณฑ์ในการจ่ายที่กำหนดในกฎกระทรวงจํานวนน้อยเกินไป เช่น ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์บำบัด ที่กำหนดให้จ่ายครั้งละ 100 บาทหรือค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดที่กำหนดไว้เพียง 20,000 บาท ซึ่งตามความเป็นจริงแม้การรับกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลของรัฐก็มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าจํานวนที่กำหนดในกฎกระทรวงค่อนข้างมากโดยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้มีมติเห็นชอบเสนอให้แก่ไขกฎกระทรวงเรื่องค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จากจํานวนไม่เกิน 40,000 บาท เป็นไม่เกิน 364,000 บาท<sup>3</sup> ผู้เขียนเห็นพ้องด้วย เนื่องจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจนถึงขนาดจําต้องฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานนั้น เป็นกรณีที่ได้รับ ความรุนแรงมาก ค่าใช้จ่ายในการ

<sup>3</sup> จาก “40 ปี กองทุนเงินทดแทนและก้าวต่อไปในอนาคต,” โดย จิรศักดิ์ สุขคนธาติ, 2555 (กันยายน), วารสารประกันสังคม, 18(9), น. 8.

ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

#### 4.2.1.4 ค่าทำศพ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดค่าทำศพเป็นจำนวนเหมาจ่ายในจำนวนแน่นอน เนื่องจากการกำหนดเป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราขั้นสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดียวกัน คือ 300 บาท ทั่วทั้งประเทศซึ่งเท่ากับประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดในลักษณะเหมาจ่าย จำนวน 100 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งเท่ากับ 30,000 บาทเช่นเดียวกัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สถาบัน BG. มีการกำหนดให้ผู้จัดการศพของลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าจัดการฝังศพเช่นเดียวกัน

ประเทศญี่ปุ่น

บุคคลที่จัดการศพจะได้รับค่าจัดการศพตามความเป็นจริงแต่ไม่เกินอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย 60 วัน

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มีการกำหนดค่าจัดการศพของลูกจ้างตามความเป็นจริง หรือไม่เกินจำนวน 250 เหรียญสิงคโปร์(6,520.- บาท)<sup>4</sup>โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ในส่วนค่าทำศพเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยยังกำหนดจำนวนเงินขั้นสูงสุดของค่าทำศพไว้มากกว่าประเทศสิงคโปร์ แต่อย่างน้อยกว่าของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดไว้เท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ย 60 วัน หรือเท่ากับ 2 เดือน ผู้เขียนเห็นว่าอัตราค่าทำศพในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมโดยทั่วไป แต่มีข้อเสนอแก้ไขจากกระทรวงแรงงานว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างตามอัตราที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน<sup>5</sup>

<sup>4</sup> การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบทนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ 1 2557 กุมภาพันธ์ 28 ณ กสิกรไทย.SGD เท่ากับ บาท 26.08.

<sup>5</sup> ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”

### 4.3 ปัญหาในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

เมื่อพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดผู้รับเงินทดแทนไว้ 4 ประเภทคือ

1) บิดามารดา จะต้องเป็นบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้น หากพิจารณาเทียบเคียงจากบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บิดามารดาที่มีสิทธิรับมรดกจะเป็นบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมาย ในส่วนมารดานั้น ย่อมเป็นมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของบุตรเสมอ ดังนั้น บิดาที่จะมีสิทธิรับเงินทดแทน กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย จึงต้องเป็นบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

2) สามีหรือภรรยา จะต้องเป็นสามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสกัน โดยชอบด้วยกฎหมาย

3) บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปี แต่ยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างผู้ตาย เป็นบิดาของบุตรและมีได้จดทะเบียนสมรส โดยชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องรับรองบุตรหรือจดทะเบียนรับรองบุตร เพื่อให้บุตรเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

4) บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีทายาทเงินทดแทนตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ให้ผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยผู้อยู่ในอุปการะนี้จะเป็นบุคคลใด ๆ ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นญาติของลูกจ้าง และผู้อยู่ในอุปการะจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดการอุปการะของลูกจ้างด้วย

ในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน หากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานแล้ว ยังมีชีวิตอยู่ก็ควรที่ไม่มีปัญหา แต่หากลูกจ้างถึงแก่ความตายนั้น จึงต้องศึกษาว่ากฎหมายเงินทดแทนในประเทศต่าง ๆ กำหนดไว้ว่าอย่างไร และอะไรที่เหมาะสมกับประเทศไทยบ้าง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

หลักการเกี่ยวกับเงินทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันสังคมของประเทศ จึงเห็นว่าทั้งในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่คุ้มครองลูกจ้าง มักจะพบว่ามีการกล่าวถึงผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ในการที่สถาบัน BG. จะต้องช่วยหางานให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ทั้งในส่วนผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีก็ไม่ได้ระบุความหมายไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นควรจะหมายถึงผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง

### ประเทศญี่ปุ่น

กรณีที่ถูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นก็ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เป็นผู้มีสิทธิเรียกร้อง และรับเงินทดแทน เพื่อการสูญเสียรายได้ ได้แก่ บิดามารดา หรือบิดามารดาบุญธรรม หรือปู่ย่า หรือตายาย แต่บุคคลดังกล่าวต้องเคยได้รับการอุปการะจากเงินรายได้ของลูกจ้าง

### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มีการกำหนดผู้รับประโยชน์ทดแทนไว้กว้างมาก ได้แก่ สามี ภรรยา บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อเลี้ยง แม่เลี้ยง ลูกหลาน ลูกเลี้ยง พี่น้อง พี่น้องต่างบิดามารดา พี่น้องลูกเลี้ยง โดยครอบคลุมถึง บุตรนอกกฎหมาย และบุตรบุญธรรมที่ได้จดทะเบียนแล้ว คำว่าบิดามารดาให้รวมถึง บิดามารดาของบุตรนอกกฎหมาย และบุคคลซึ่งได้เลี้ยงดูปกครองดูแลเด็ก นอกจากนี้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างหมายถึง สมาชิกครอบครัวคนหนึ่งคนใดของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับอุปการะเลี้ยงดูจากรายได้ของลูกจ้างผู้ตายทั้งหมด หรือผู้อยู่ในอุปการะซึ่งเป็นบุคคลทุพพลภาพ จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดผู้รับประโยชน์ทดแทนไว้ครอบคลุมมากที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20(2) นั้น ความเป็นสามีหรือภรรยา มีความหมายว่าต้องเป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ซึ่งในมาตรา 5 มิได้ให้คำนิยามไว้ เมื่อพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1457 บัญญัติว่า “การสมรสตามประมวลกฎหมายนี้จะมิได้เฉพาะเมื่อได้จดทะเบียนแล้วเท่านั้น” จึงถือว่าเป็นสามีและภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของซึ่งกันและกัน ประกอบเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำของมาตรา 21 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่า อยู่กินกันสามีหรือภรรยา กับหญิงหรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3) หรือ (4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิ เพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป” เมื่อพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มิได้ให้คำนิยามคำว่า “สามีหรือภรรยา” หรือ “สมรส” ไว้ จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 มาตีความโดยเทียบเคียง ดังนั้นการสมรสต้องหมายถึงการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยกรณีดังกล่าวของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3351/2535

แม้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “คู่สมรส” ว่ามีความหมายว่าอย่างไร แต่เนื่องจากเป็นถ้อยคำในจดหมาย จึงต้องแปลความหมายโดย

เทียบเคียงกับคำว่า“คู่สมรส” ในกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งตามบทบัญญัติ มาตรา 4 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ มาตรา 1552, 1553 และ 1559 ซึ่งหมายถึงสามีภริยาที่จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายเท่านั้น คำว่า คู่สมรสตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 65 วรรคแรก จึงต้องหมายถึงสามีภริยาที่ได้จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายด้วยเช่นกัน ขณะที่ ภริยาโจทก์ คลอดบุตรโจทก์และ น. ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันน. จึงไม่ใช่คู่สมรสของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้ น. คลอดบุตร.

และเมื่อพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดว่า “สามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสใหม่” จึงต้องย่อมาหมายความว่า ความเป็นสามีและภรรยาเดิมย่อมจะต้องสมรสโดยชอบด้วยกฎหมายมาก่อน ดังนั้น คำว่า “สามีหรือภรรยา” ตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ย่อมต้องหมายถึง สามีหรือภรรยาที่จดทะเบียนสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย ประกอบกับเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นพบว่า หากกรณีใดที่เจตนารมณ์ตามกฎหมายต้องการให้การคุ้มครองบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผย ซึ่งมีได้จดทะเบียนสมรสตามแบบที่กฎหมายกำหนด ก็จำเป็นต้องบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 วรรคแรก บัญญัติว่า “ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในกำหนดระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน”<sup>6</sup> หรือประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 75 จัตวา ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- (1) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตน โดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง
- (2) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (1) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตร หรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย”<sup>7</sup>

จะเห็นได้ว่า กฎหมายเงินทดแทนมีการกำหนดผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยมีการกำหนดไว้คล้ายคลึงกันอาจเป็นเพราะกำหนดตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผิดกับกฎหมายเงิน

<sup>6</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ใน มาตรา 24.

<sup>7</sup> พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ใน มาตรา 7.



ทดแทนของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ที่มีสิทธิรับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย ตามมาตรา 1629 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสามีหรือภรรยา ที่จะเป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนไม่ควรจำกัดเฉพาะสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่จดทะเบียนสมรสเท่านั้น เนื่องจากภาวะสังคมปัจจุบันสามีภรรยาหมักหมมไม่จดทะเบียนสมรส ซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และสามีภรรยาในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังต้องเป็นสามีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากความเป็นสามีภรรยาตามกฎหมายจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจดทะเบียนสมรสตามแบบที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

#### 4.4 ปัญหาในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนประสบปัญหาในการขอรับสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งในแต่ละประเทศต่างมีการกำหนดให้องค์กรต่างกันเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน ดังนั้น จึงต้องมาพิจารณาข้อดีข้อเสียของผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

ในกรณีประเทศไทย การจ่ายเงินทดแทนเป็นอำนาจหน้าที่ของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานประกันสังคม โดยนายจ้างจะต้องนำส่งเงินสมทบให้กองทุนเงินทดแทน จะเห็นได้ว่าระบบเงินทดแทนของประเทศไทยกำลังถูกพัฒนาให้เป็นระบบการประกันทางสังคมอย่างเช่นประเทศต่าง ๆ

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

เป็นประเทศแรก ๆ ที่เป็นต้นแบบในการให้การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี โดยองค์กรของรัฐ ก็คือกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม และกระทรวงแรงงานของมลรัฐ ร่วมกับองค์กรนิติบุคคล หรือบรรษัทสาธารณะที่เรียกว่า สถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน(Berufsgenossenschaften) หรือเรียกโดยย่อว่าสถาบัน BG.ซึ่งสถาบัน BG.มีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในสาขาอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้บริการลูกจ้างอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ทั้งการจ่ายเงินทดแทนที่อยู่ในลักษณะตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยในปี ค.ศ. 2005 มีลูกจ้างอยู่ในการประกันกับสถาบัน BG. มากกว่า 46 ล้านคน และมีพนักงานประมาณ 19,000 คน<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Berufsgenossenschaft. Retrieved March 14, 2014 from

## ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายประกันเงินทดแทน การประสูติอุบัติเหตุของลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะของประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล นายจ้างเพียงผู้เดียวจึงมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะเบี้ยประกัน โดยการปรับเพิ่มหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถิติของการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา เมื่อนายจ้างได้ส่งเงินสมทบให้กับรัฐบาลตามที่กฎหมายกำหนดแล้วในการจ่ายเงินทดแทนจะมีองค์กรของรัฐทำหน้าที่ในการบริหารเงินทดแทน คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน หรือในระดับท้องถิ่น คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น ซึ่งสังกัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

## ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ใช้ระบบประกันการประกันความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างหรือเจ้าของกิจการจะทำประกันกับบริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งโดยหลักการตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยผ่านบริษัทประกันภัย หากนายจ้างไม่ทำประกันภัย รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างทำประกันภัยได้ ส่วนกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีนี้ นายจ้างหรือบริษัทประกันภัยไม่สามารถจ่ายได้ แต่นายจ้างจะต้องนำเงินฝากไว้กับคณะกรรมการเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายคณะกรรมการเงินทดแทนจะเป็นผู้จ่ายให้ผู้อยู่ในอุปการะหรือผู้เยาว์ของลูกจ้างต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กฎหมายเงินทดแทนจะกำหนดไว้คล้ายกันให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน และให้องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดูแลและบริหารเงินสมทบที่นายจ้างส่งมา นอกจากประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่กำหนดให้นายจ้างทำประกันการจ่ายเงินทดแทน โดยให้บริษัทประกันเป็นผู้รับผิดชอบแทน ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ประการ

ประการแรก การที่บริษัทประกันภัยเป็นเอกชน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่กองทุนเงินทดแทนเป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดสำนักงานประกันสังคม หากระบบเศรษฐกิจหรือธุรกิจประกันภัยเกิดปัญหาขึ้น ลูกจ้างจะได้รับความเดือนร้อน ซึ่งการที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์นำระบบดังกล่าวมาใช้ เนื่องจากระบบประกันภัยของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นระบบที่มีความมั่นคงมากที่สุดแห่งหนึ่ง

ประการที่สอง ในการพิจารณาในการให้บริการแก่ลูกจ้าง หรือบุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่าง ๆ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ก็นำระบบประกันภัยมาใช้ทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาในการจ่ายได้แน่นอนกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นเอกสารครบถ้วน ปัญหาของกองทุนทดแทนใน

ประเทศไทยที่เป็นระบบราชการมีการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างช้าเป็นอย่างมาก ด้วยความเป็นหน่วยงานราชการในการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องใช้ความระมัดระวังมากเกินไป ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ให้เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการต้องปฏิบัติตาม เช่น ระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน การปฏิบัติที่ผิดจากขั้นตอนหรือระเบียบวิธีปฏิบัติ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะต้องรับผิดชอบวินัยและทางอาญาด้วยซึ่งผู้ขอรับเงินทดแทนส่วนใหญ่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีนัก กลับจะต้องเดือนร้อนซ้ำอีกจากขั้นตอนปฏิบัติของทางราชการ ดังพิจารณาได้จากการทำประกันสุขภาพหรือการประกันความรับผิดประเภทต่าง ๆ ที่บริษัทประกันก็มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน

ปัญหาอีกประการหนึ่ง ของผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน คือ การที่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราตามที่กำหนด โดยคำนวณจากอัตราการสูญเสียทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง เพราะเกรงจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากเดิม นายจ้างบางคนได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้างเอง ไม่ได้เบิกเงินทุนจากกองทุน ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

#### 4.5 ปัญหาในเรื่องข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีในข้อยกเว้นตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

- 1) เมื่อลูกจ้างเสพของมีนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้
  - 2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย
- ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

แม้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี ค.ศ. 1977 ได้กำหนดให้สถาบัน BG. ให้ความช่วยเหลือและจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ในขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุมได้มากก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นบางประการที่กฎหมายกำหนดว่าสถาบันฯ ไม่ต้องรับผิดชอบในการช่วยเหลือจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง

- 1) การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ อันเป็นผลจากการที่ลูกจ้างดื่มสุราจนมึนเมา
- 2) อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ตามมาตรา 267(2)

#### ประเทศญี่ปุ่น

หากลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน หรือจากการเดินทาง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามกฎหมายแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

- 1) ถ้าลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต
- 2) ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง
- 3) จากการเดินทางไปกลับที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง โดยไม่มีเหตุอันควร ตามกฎหมายจะไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานตามปกติ

#### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ด้วยเหตุดังต่อไปนี้ กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายในกรณีต่อไปนี้

- 1) ถ้าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้น ไม่ร้ายแรงพอที่ลูกจ้างจะขาดงานได้เกิน 4 วัน แต่ถ้าหากลูกจ้างต้องรักษาตัวตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเฉพาะเพียง 4 วันแรกที่ขาดงานเท่านั้น
- 2) หากลูกจ้างประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือ ยาเสพติด เว้นแต่ลูกจ้างจะเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ
- 3) หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง
- 4) เมื่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงแก่ความตาย หรือเป็นผู้ที่ทุพพลภาพจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ได้แจ้งแก่นายจ้างในขณะใดขณะหนึ่งว่า ตนไม่ได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุที่รู้ๆ ว่าเป็นการแจ้งเท็จ

การกำหนดชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนเป็นเรื่องที่แต่ละประเทศจะพิจารณาจากข้อเท็จจริง และทางสังคมให้เหมาะสมในแต่ละประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนที่คล้ายคลึงกับของประเทศไทย แต่ได้มีการกำหนดถึงเรื่องการที่ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้วแล้วยังฝ่าฝืนกระทำ เท่ากับว่าลูกจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เนื่องจากนายจ้างได้ฝึกอบรมลูกจ้างอย่างดีด้วยความตระหนักถึงความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงานแต่ลูกจ้างกลับยังจงใจฝ่าฝืนซึ่งชื่อยกเว้นดังกล่าวถือว่าเป็นชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนที่สมกับเหตุผล ที่ลูกจ้างไม่สมควรได้รับเงินทดแทน ส่วนการเสพของมีนเมาแล้วมาทำงาน ลูกจ้างทราบดีว่าอาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตาม เท่ากับเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อของตัวลูกจ้าง

สำหรับประเทศญี่ปุ่นในเรื่องชื่อยกเว้นเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในเรื่องการจงใจให้ตนเองประสบอันตรายคล้ายกับประเทศไทยและประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี แต่สิ่งที่แตกต่างกันเห็นได้ชัด คือ เรื่องการเสพของมีนเมาหรือเสพสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้ไม่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายเงินทดแทน แสดงว่าหากลูกจ้างประสบอันตรายด้วยสาเหตุเสพของมีนเมาไม่ถือเป็นชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน แต่สิ่งที่ผู้เขียนพบเห็นในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นในเรื่องการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและสถานที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จากข้อกำหนดดังกล่าวในกฎหมายเงินทดแทนแสดงให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและสถานที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้แก่ นายจ้าง เนื่องจากการเดินทางมายังสถานที่ทำงานก็เพื่อทำงานให้แก่ นายจ้าง

เมื่อพิจารณาชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกับประเทศไทย ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และประเทศญี่ปุ่น สิ่งที่แตกต่าง คือ เรื่องการที่ลูกจ้างเสพของมีนเมา ในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ แม้ว่าลูกจ้างดื่มสุราหรือเสพสิ่งเสพติดจนถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ เป็นเหตุให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงร้อยละ 50 ของความสามารถปกติ กรณีนี้นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวเป็นข้อจำกัดของลูกจ้างในการได้รับค่าทดแทน เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน และยังเป็นปัญหาในการวินิจฉัยของฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในการเรียกร้องเงินทดแทนด้วย

จากการศึกษาพบว่า ชื่อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีปัญหาที่ต้องพิจารณา ดังต่อไปนี้

กรณีแรกลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ ตามมาตรา 22พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 การเสพนั้น จะต้องถึงขั้นที่จะทำให้ลูกจ้างครองสติไม่อยู่ และการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานนั้น ต้องมีสาเหตุจากการที่ลูกจ้างเสพของมีนเมา จึงจะเข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

1) การเสพสิ่งมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ นั้น มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในเรื่องการดื่มสุราในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง ไว้เป็น 2 แนวทาง ได้แก่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527วันเกิดเหตุเวลา 18 นาฬิกา ผู้ตายเริ่มเข้าเวรเป็นยามที่ส่วนทำไม้สุราษฎร์ธานี ในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นยาม ผู้ตายได้ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวกและนายจรัญ พนักงานปราบปรามขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งเพิ่มกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ครั้นเวลาประมาณ 20 นาฬิกา คนร้ายหรือผู้เสียประโยชน์จากการปฏิบัติงานของนายจรัญ ได้ติดตามนายจรัญเข้ามาที่ส่วนทำไม้ แล้วใช้อาวุธปืนยิงนายจรัญถึงแก่ความตาย ผู้ตายลุกขึ้นยืนจึงถูกคนร้ายยิงถึงแก่ความตายไปด้วย ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นว่า แม้ผู้ตายจะถูกยิงถึงแก่ความตายในช่วงเวลาที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามและสถานที่เกิดเหตุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้ตาย แต่การที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามแล้วหลีกเลี่ยงหน้าที่ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวก และนายจรัญมิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ เป็นการละทิ้งหน้าที่ ดังนั้น จะถือว่าในระหว่างที่ผู้ตายเสพสุราร่วมกับพวกเป็นการปฏิบัติหน้าที่เป็นยามควบคุมไปด้วยหาได้ไม่เมื่อผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตายในระหว่างที่ละทิ้งหน้าที่ จึงไม่ใช่กรณีที่ตั้งแก่ความตายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ อีกประการหนึ่งคนร้ายเข้ามาที่ส่วนทำไม้สุราษฎร์ธานีเป็นการติดตามเข้ามาทำร้ายนายจรัญ มิใช่เข้ามาทำร้ายผู้ตายหรือประสงค์ต่อทรัพย์สินของนายจ้าง มูลกรณีและผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตายมิได้เกิดจากเหตุที่ผู้ตายทำงานให้แก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างกรณีเช่นนี้ถือไม่ได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายตามความหมายที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

จากแนวคำพิพากษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าศาลฎีกาในขณะนั้น ได้วินิจฉัยว่าผู้ตายเป็นลูกจ้าง ในขณะที่เวลาทำงานได้หลีกเลี่ยงหน้าที่ไปดื่มสุรากับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ จึงถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ไป เมื่อละทิ้งหน้าที่ไปก็ไม่ถือว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง และอีกประเด็นหนึ่งที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาลงวันนี้ คือ การที่คนร้ายเข้ามาทำร้ายลูกจ้าง มูลเหตุเกิดจากการที่คนร้ายติดตามเข้ามาทำร้ายนายจรัญ ไม่ใช่เป็นการทำงานให้แก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง จึงไม่ได้รับการคุ้มครอง โดยคำพิพากษาลงวันนี้ เป็นการวินิจฉัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ส่วนแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9785/2539 ลูกจ้างโจทก์ในตำแหน่งใต้เรือมีหน้าที่ควบคุมดูแลความเรียบร้อยภายในเรือทั้งหมด ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าลูกจ้างสูญหายไปในช่วงการออกจับปลาให้แก่ นายจ้าง แม้ขณะเกิดเหตุจะไม่ใช้เวลาจับปลาแต่ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ควบคุมดูแลเรือและลูกเรือตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลจนกว่าจะนำเรือเข้าฝั่ง จึงถือว่าตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลเป็นระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะนำเรือประมงกลับมาถึงฝั่งเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องปฏิบัติติดต่อกันไป เมื่อลูกจ้างหายไปจากเรือที่ทำงานอยู่จึงถือได้ว่าลูกจ้างหายไปในช่วงทำงาน ส่วนการที่ลูกจ้างดื่มสุรากับเพื่อนก่อนจะสูญหายไปนั้น พยานไม่พอรับฟังได้ว่าลูกจ้างดื่มสุรามีเมฆจนครองสติไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ วินิจฉัยว่าแม้ลูกจ้างจะดื่มสุราในช่วงปฏิบัติหน้าที่ ก็ไม่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่สิ้นสุดลง ส่วนการดื่มสุราของลูกจ้างจะมีผลถึงขั้นครองสติได้หรือไม่ คำพิพากษาฉบับนี้วินิจฉัยว่าไม่มีพยานหลักฐานพอที่จะวินิจฉัยว่าลูกจ้างดื่มสุราจนไม่สามารถครองสติได้ และการวินิจฉัยตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้เป็นการวินิจฉัยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. สรุปว่าจึงเป็นการวินิจฉัยว่าการเสพสุราหรือดื่มสุราในขณะทำงาน ไม่ได้เป็นการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

2) การเสพสิ่งเสพติดจะต้องแยกเป็นการเสพ และสิ่งเสพติด โดยเมื่อพิจารณาจากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 พบว่า การเสพ หมายถึง คบ เช่น ช่องเสพ หรือกินบริโภค เช่น เสพสุรา หรือร่วมประเวณี เช่นเสพเมถุน ส่วนคำว่า สิ่งเสพติดเมื่อพิจารณาคำนิยามตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 4 ให้คำนิยามของคำว่า ยาเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเป็นลำดับ มีอาการติดยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืชหรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่รวมถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำให้ด้วยทกกฎหมายและพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 แล้วจะเห็นได้ว่า การเสพสิ่งเสพติด หมายถึง การนำสิ่งใด ๆ ที่มีผลเมื่อนำเข้าสู่ร่างกายแล้ว จะมีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ลูกจ้างที่ใช้แรงงานอย่างหนัก มักจะใช้เมทแอมเฟตามีนหรือยาบ้า เพื่อให้ร่างกายสามารถทนต่องานหนักได้ ซึ่งสารดังกล่าวถูกจัดให้เป็นยาเสพติดให้โทษประเภท 1 การใช้สารดังกล่าวจะส่งผลให้ลูกจ้างที่ใช้สารนั้น มีความต้องการเสพเมื่อสารหมดฤทธิ์ และเมื่อใช้ติดต่อกัน จะมีความการเสพในปริมาณมากขึ้น หรือลูกจ้างบางกลุ่มมีการใช้ใบกระท่อมที่จัดเป็นยาเสพติดให้โทษ ประเภท 5 เพื่อให้ทนต่อการทำงานหนัก ท่ามกลางแดดที่ร้อนจัด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้าง ทำให้หากประสบอันตรายก็จะไม่ได้รับเงินทดแทน ทั้งที่การที่ลูกจ้างเสพยาเสพติดก็เพื่อให้สามารถทำงานให้นายจ้างได้จำนวนมากขึ้น

องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การครองสติไม่ได้ เป็นปัญหาที่ยากต่อการพิสูจน์ เนื่องจากการเสพยาของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้ เพราะแม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าลูกจ้างเสพยาของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น ถึงแม้จะไม่ถึงขั้นครองสติไม่ได้แต่ผลจากการเสพนั้นก็อาจจะทำให้ลูกจ้างใช้ความระมัดระวังน้อยลง และโอกาสที่จะเกิดอันตรายย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นจึงมีผู้เห็นว่าเพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดขึ้นจากการเสพสิ่งดังกล่าวแล้วลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน<sup>9</sup>

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพิจารณาว่า การเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดกรณีใดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า การครองสติไม่ได้ มีความหมายอย่างไร และจะต้องเป็นการที่ลูกจ้างจงใจหรือเจตนาที่จะเสพหรือไม่ หากมีการขึ้นใจให้เสพหรือเสพโดยไม่รู้ว่สิ่งทีเสพจะทำให้ตนเองมีนเมา หรือไม่รู้ว่สิ่งทีเสพเป็นสิ่งที่เสพติด สิ่งทีสำคัญอีกประการหนึ่งการเสพของมีนเมาทุกกรณี ควรหรือไม่ที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในทุกกรณี บางกรณีลูกจ้างอาจต้องเสพของมีนเมาบ้างเพื่อประโยชน์ในงานของนายจ้าง จนทำให้บางครั้งอาจมากเกินไป เช่น การเลี้ยงลูกค้าของนายจ้าง มีผู้ให้ความเห็นจำนวนมากมักจะให้ความเห็นทำนองว่าลูกจ้างสามารถหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธได้ แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดข้อยกเว้นที่ค่อนข้างละเอียดว่า กรณีประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือยาเสพติด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่หากถึงขั้นลูกจ้างเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ จะได้รับเงินทดแทน เจตนารมณ์คงเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานด้วยความประมาท แต่เมื่อเสียชีวิตครอบครัวหรือผู้ขาดไร้อุปการะควรได้รับเงินทดแทนชดเชยความเสียหายต่อครอบครัวลูกจ้าง

กรณีที่สองในกรณีลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายการประสบอันตรายนั้นจะต้องเป็นการที่ลูกจ้างจงใจทำให้ตนเองประสบอันตราย

<sup>9</sup> เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น.182), เล่มเดิม.



เพื่อมุ่งหวังประโยชน์จากเงินทดแทนหรือลูกจ้างยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เพื่อหวังเงินทดแทนก็เช่นเดียวกัน

ในการพิจารณา คำว่า จงใจ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด หมายถึง การกระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน ถ้ารู้ว่าการกระทำนั้น จะเกิดผลเสียหายแก่เขาแล้วถือเป็นการกระทำโดยจงใจ ส่วนผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ไม่สำคัญ การกระทำโดยจงใจจึงมีความหมายกว้างกว่าการกระทำโดยเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งผู้กระทำความผิดต้องประสงค์ต่อผลหรือยอมเสี่ยงเห็นผลของการกระทำนั้น ดังนั้นในเรื่องข้อยกเว้น สำหรับลูกจ้างซึ่งจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายนี้ จึงอาจอนุโลมคำนิยามดังกล่าวมาใช้ได้ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำโดยลูกจ้างรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังผลที่จะได้รับเงินทดแทนไม่ว่าผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองไม่ได้ถูกกำหนดให้รวมถึงการกระทำอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง หรือของบุคคลอื่นด้วย เนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนมีความประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 1898/2523 ผู้ตายเป็นลูกจ้างโจทก์ โดยเป็นได้กั้งเรือ ส รักษุมทร .2 ของโจทก์ได้กั้งเป็นผู้มีอำนาจจะสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาที่บริเวณไหนก็ได้ผู้ตายนำเรือประมงเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาและถูกเรือซึ่งไม่ปรากฏสัญชาติไต่ยิงเรือได้รับความเสียหายและผู้ตายถึงแก่ความตายปรากฏว่าเรือประมงของไทยเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาอยู่เสมอและไม่ปรากฏว่าเรือที่เข้าไปนั้นจะถูกยิงเสมอไป ผู้นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาจึงไม่อาจเล็งเห็นผลได้ว่าจะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ กรณีจึงไม่ใช่ผู้ตายประสบอันตรายเพราะจงใจให้ตนเองประสบอันตราย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ตามที่ได้ศึกษาจากกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น

จะเห็นได้ว่านายจ้างจะต้องจัดให้การอบรมลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายขึ้น ซึ่งสอดคล้องบทบัญญัติในมาตรา 16 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างระดับบริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน ให้ได้เข้ารับการอบรม และเมื่อมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือมีการเปลี่ยนงานจะต้องจัดการอบรมให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีคงมีเจตนารมณ์ให้ลูกจ้างทราบอันตรายในการทำงานก่อน

เพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และทำงานด้วยความระมัดระวัง และเป็นการป้องปรามลูกจ้างที่อาจประสกร์กระทำอันตรายต่อตนเอง เพื่อให้ได้รับเงินทดแทน อาจเกิดด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

#### ประเทศญี่ปุ่น

กำหนดให้ลูกจ้างที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เจตนากระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตเพื่อให้ตนเองได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย เป็นข้อยกเว้นให้นายจ้าง ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างคนนั้น

#### ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กฎหมายเงินทดแทน กำหนดในลักษณะกว้างว่า หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง จึงต้องหมายความว่าไม่ว่ากรณีใด ๆ หากลูกจ้างเจตนาให้ตนเองได้รับอันตราย เพื่อมุ่งหวังเงินทดแทน ก็เป็นการตัดสิทธิลูกจ้างที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น

จากการศึกษาพบว่า การบัญญัติข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังมีความไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักมีการศึกษาก่อนข้างน้อย ไม่ทราบถึงความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง ว่างานของตนเองมีความเสี่ยงอย่างไรบ้าง และนายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ประกอบกับลูกจ้างที่มีปัญหาทางการเงินและไม่ทราบผลที่จะตามมาอาจตัดสินใจผิดพลาด หรือนำตนเองเข้าไปเสี่ยงภัยโดยไม่ได้พิจารณาถึงผลกระทบและความเสียหายต่อตนเองและครอบครัว

ในเรื่องข้อยกเว้น จะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนไม่ได้มีเพียง 2 ข้อ ตามมาตรา 22 เท่านั้น แต่ยังมีลักษณะของการประสบอันตรายหลายประการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 22 กฎหมายก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน หรือเนื่องจากการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือเนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งบางกรณีการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณามาตรา 22 อีก เช่น การวินิจฉัยในหลายคำพิพากษาฎีกาว่า การกระทำของลูกจ้างไม่ถือเป็นการทำงานให้นายจ้าง ไม่ได้เป็นการปกป้องหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานในกรณีต่าง ๆ หรือในกรณีที่เกี่ยวข้อกับการทำงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพสังคมของประเทศไทย ประกอบกับเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ แล้วพบว่า ประเทศที่เลือกทำการศึกษา นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างมากแล้วทั้งสิ้น ล้วนแล้วแต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ

ทำงาน และยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่ากฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย จึงควรปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยให้คุ้มครองถึงการเดินทางไปกลับระหว่างที่ทำงาน และที่พัก เนื่องจากการเดินทางไปสถานที่ทำงานก็มีวัตถุประสงค์เพื่อทำงานให้แก่นายจ้าง และการอบรมลูกจ้างที่จิตใจให้ตนเองประสบอันตราย อย่างเช่น ในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นที่ให้ความคุ้มครองการเดินทางไปกลับ เฉพาะในเส้นทางที่จำเป็นเท่านั้น และกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในกรณีลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ด้วยสาเหตุจิตใจให้ตนเองได้รับอันตราย ในเมื่อนายจ้างได้ให้การฝึกอบรมตามกฎหมายแล้ว เท่ากัน ดังนั้นประเทศไทยควรที่จะนำหลักกฎหมายเงินทดแทนในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายค่าทดแทนของต่างประเทศที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาปรับใช้ และแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด เพื่อให้หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยมีความชัดเจนมากขึ้น

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

ปัจจุบันลูกจ้างในประเทศไทยที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย ที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน ให้นายจ้าง จะได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ แต่ลูกจ้างยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคมในปัจจุบัน สืบเนื่องได้จากการตีความเรื่อง การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย กรณีใดเกิดเนื่องจากการทำงานเช่น การที่ศาลวินิจฉัยว่า หน้าที่ในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัว รวมทั้งให้สวัสดิการ ในเรื่องงานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพ และนายจ้างได้มอบหมายให้ลูกจ้างเป็นตัวแทนไปร่วมงานก็ตาม แต่การมอบหมายงานให้ไปร่วมงานดังกล่าวเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม ซึ่งไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน โดยตรงโดยผู้เขียนได้สรุปประเด็นสำคัญ เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

##### 5.1.1 ปัญหาในเรื่องขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

ในขณะที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีเป็นต้นแบบของกฎหมายเงินทดแทน ได้กำหนดให้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทางเพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ให้ถือเป็นอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้จะเป็นงานประเพณีทางสังคม แต่หากเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ก็ควรจะตีความความเป็นการทำงานประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ไม่ควรจะตีความว่าไม่ใช่หน้าที่การงานโดยตรง ซึ่งพิจารณาแล้วไม่เหมาะสมกับเหตุผล รวมทั้งเมื่อพิจารณาจากกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีแนวความคิดว่าการเดินทางในระหว่างการปฏิบัติงานหรือเพื่อไปกลับสถานที่ทำงาน ก็เพื่อมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ให้นายจ้างทั้งสิ้น ซึ่งศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยในหลายกรณีตามที่ศึกษามาแล้วนั้น พบว่าการเดินทางไปปฏิบัติงานยังต่างพื้นที่ จะได้รับการตีความว่าการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน แต่หากเป็นการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและสถานที่พักอาศัย กลับไม่ได้การคุ้มครอง หรือกรณีที่ลูกจ้างเดินทางไปเก็บเงินจากลูกค้า โดยไม่ต้องเข้ามายังสำนักงาน และนายจ้างไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงาน ได้รับการคุ้มครอง เช่นกัน ซึ่งหลักการและแนวคิดของต่างประเทศ มักตีความใน

ลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุม แต่ประเทศไทยศาลฎีกามักจะตีความค่อนข้างแคบและยึดแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในอดีต

#### 5.1.2 ปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ในเรื่องจำนวนเงินทดแทนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในแต่ละประเภทรานั้น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดค่าทดแทนเป็นอัตราเดียว คือ ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน แม้ว่ากระทรวงแรงงานจะได้เสนอแก้ไขจากอัตราร้อยละ 60 เป็นร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน แต่การแก้ไขดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่ายังไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและครอบครัวของคนไทย เนื่องจากครอบครัวไทย บิดามารดาจะต้องอุปการะเลี้ยงดูบุตร แม้ว่าบุตรจะอายุ 18 ปี แล้วก็ตามหรือยังศึกษาในระดับอุดมศึกษาอยู่ ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมทางสังคมของชาวตะวันตกที่บุตรเมื่อเติบโตก็มักจะออกไปหางาน และแยกออกจากครอบครัวของบิดามารดา การเพิ่มอัตรารายจ่ายค่าทดแทนเป็นร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้าง ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ แม้จะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานก็ตาม แต่ยังไม่น่าจะเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย

#### 5.1.3 ปัญหาในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามมาตรา 20(2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้สามีหรือภรรยา มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ซึ่งสามีหรือภรรยา จะต้องเป็นสามีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน สามีภรรยาที่เป็นนักธุรกิจมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส จึงทำให้สามีภรรยาเหล่านี้ มิได้เป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย อันจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3351/2535 ที่ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า เมื่อพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้ให้คำจำกัดความคำว่าคู่สมรสไว้ จึงต้องแปลความโดยเทียบเคียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่หมายถึงสามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายเท่านั้น

#### 5.1.4 ปัญหาในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ตามมาตรา 25 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิแทนนายจ้าง โดยให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งการทำงานของหน่วยงานราชการจะมีขั้นตอนรายละเอียดค่อนข้างมาก ก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้า และไม่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการจ่ายเงินทดแทนด้วยข้อจำกัดทางกฎหมาย ในขณะที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดให้นายจ้างใช้วิธีประกันภัยความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันภัยให้แก่บริษัท

ประกันภัย แทนการจ่ายเงินสมทบให้กับหน่วยงานของรัฐ แต่ให้หน่วยงานของรัฐเป็นคนกลางร่วมพิจารณาและรับคำร้องแทน

#### 5.1.5 ปัญหาในเรื่องข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

ตามมาตรา 22 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดไว้ 2 ประการ แต่ข้อยกเว้นดังกล่าวยังมีปัญหาในการตีความว่าการเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น กรณีใดที่ถือเป็นการครองสติได้หรือไม่และความเหมาะสมของตัวบทในข้อยกเว้นกรณีลูกจ้างจงใจทำให้ตนเองประสบอันตรายหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตรายดังกล่าว หากเปรียบเทียบกับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น จะเห็นได้ว่านายจ้างจะต้องจัดการอบรมลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 16 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างระดับบริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน ให้ได้เข้ารับการอบรม และเมื่อมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือมีการเปลี่ยนงานจะต้องจัดการอบรมให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีคงมีเจตนารมย์ให้ลูกจ้างทราบอันตรายในการทำงานก่อน เพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และทำงานด้วยความระมัดระวัง และเป็นการป้องปรามลูกจ้างที่อาจประสังข์กระทำอันตรายต่อตนเอง เพื่อให้ได้รับเงินทดแทน อาจเกิดด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

จากข้อสรุปเบื้องต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายเงินทดแทนดังต่อไปนี้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตีความ

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยทั่วไปย่อมเข้าใจว่าหากเป็นเรื่องส่วนตัวก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง ดังนั้นข้อเสนอแนะแนวทางการตีความดังนี้

5.2.1.1 ในเรื่องหน้าที่ของลูกจ้างที่จะนำมาวินิจฉัยว่าอันตรายที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานหรือไม่นั้น จึงต้องพิจารณาถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งทางตรงและโดยทางอ้อมควบคู่กัน ซึ่งการสร้างความปลอดภัยระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเรื่องที่นำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดี และทำงานให้

นายจ้างอย่างเต็มที่ รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างได้จัดขึ้น เช่น กิจกรรมเพื่อสังคมที่นายจ้างเชิญชวนและอนุญาตให้ลูกจ้างเข้าร่วม

5.2.1.2 ในเรื่องการเดินทางทั้งจากสถานที่พักอาศัยไปสถานที่ทำงาน เนื่องจากลูกจ้างเดินทางก็เพื่อไปปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง รวมถึงการเดินทางระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกแก่ลูกจ้าง ในการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างด้วย

ดังนั้น หากลูกจ้างประสบอันตรายอันเกิดจากเดินทางจากที่พักอาศัยไปทำงานให้แก่ นายจ้างยังสถานที่ทำงานต่าง ๆ ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่นายจ้างกำหนด แม้ว่าลูกจ้างจะยังไม่ได้ลงมือทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือการกระทำส่วนหนึ่งส่วนใดทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้าง ย่อมต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งลูกจ้างย่อมต้องได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามหลักกฎหมายของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ได้ศึกษามาในบทที่ 3 และบทที่ 4 ต่างก็คุ้มครองการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยโดยตรง รวมถึงงานอื่นที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม

กล่าวโดยสรุปการตีความการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการตีความ “เนื่องจากการทำงาน” โดยการกำหนดขอบเขตที่กว้างขึ้น ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่ นายจ้างตามหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่นั้นด้วย เมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแล้ว กองทุนเงินทดแทนย่อมต้องรับภาระความเสี่ยงดังกล่าวแทนนายจ้าง มิฉะนั้นจะเป็นการที่ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างและยังต้องรับความเสี่ยงภัยนั้นเอง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

## 5.2.2 ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย

5.2.2.1 ควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18 ในเรื่อง ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัวในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ ตามอัตราดังต่อไปนี้

- 1) กรณีลูกจ้างไม่มีบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน
- 2) กรณีลูกจ้างมีบุตร 1 คน ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน
- 3) กรณีลูกจ้างมีบุตรตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายเดือน

การพิจารณาจำนวนบุตรข้างต้น ให้นำเฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ตาม มาตรา 20(3) และ(4) เท่านั้น

5.2.2.2 ควรมีการแก้ไข มาตรา 20 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึง แก่ความตายให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง “(2) สามีหรือภรรยา” โดยแก้ไขเป็น “สามีหรือภรรยาของลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา กับลูกจ้างโดย เปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด”

5.2.2.3 ควรมีการออกระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วย การรับเงินทดแทน สำหรับบุคคลซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับลูกจ้าง โดยเปิดเผย ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

1) ลูกจ้างจะต้องไม่มีสามีหรือภรรยาซึ่ง ได้จดทะเบียนสมรสตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2) ลูกจ้างต้องอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับบุคคลนั้น

5.2.2.4 ควรมีการแก้ไขอัตราค่ารักษาพยาบาล ในกฎกระทรวง กำหนดอัตราค่า รักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ให้มีจำนวนมากกว่าเดิม เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลขึ้นสูง 300,000 บาท ไม่เพียงพอกรณีที่ต้องรักษาพยาบาลต่อเนื่องในระยะยาว หากได้รับอันตรายหรือ เจ็บป่วยขั้นรุนแรง

5.2.2.5 ควรมีการแก้ไขอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่กำหนดค่าใช้จ่ายในการ ผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ที่กำหนดไม่เกิน 40,000 บาท ซึ่งไม่ สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยผู้เขียนเห็นด้วยว่าควรแก้ไขเป็น ไม่เกิน 364,000 บาท ตามที่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้เคยให้ความเห็นชอบไว้<sup>1</sup>

5.2.2.6 ควรมีการบัญญัติคำนิยามของคำว่า “ไม่สามารถครองสติได้” ในมาตรา 22(1) ไว้ในมาตรา 4 ว่า “ไม่สามารถครองสติได้ หมายถึง การขาดความ忆คิดซึ่งเคยมีอยู่ก่อน หรือ ไม่สามารถควบคุมความรู้สึกผิดชอบได้” เนื่องจากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ นิยามคำว่า สติ หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบ เช่น มีสติ หรือ ไร้สติ และแนวคำวินิจฉัยตามคำพิพากษา ของศาลฎีกา สรุปได้ว่า ลักษณะการครองสติไม่ได้ หมายความว่า ไม่สามารถควบคุมถึงความรู้สึก ผิดชอบได้หรือไม่สามารถควบคุมการเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างบุคคลปกติทั่วไป

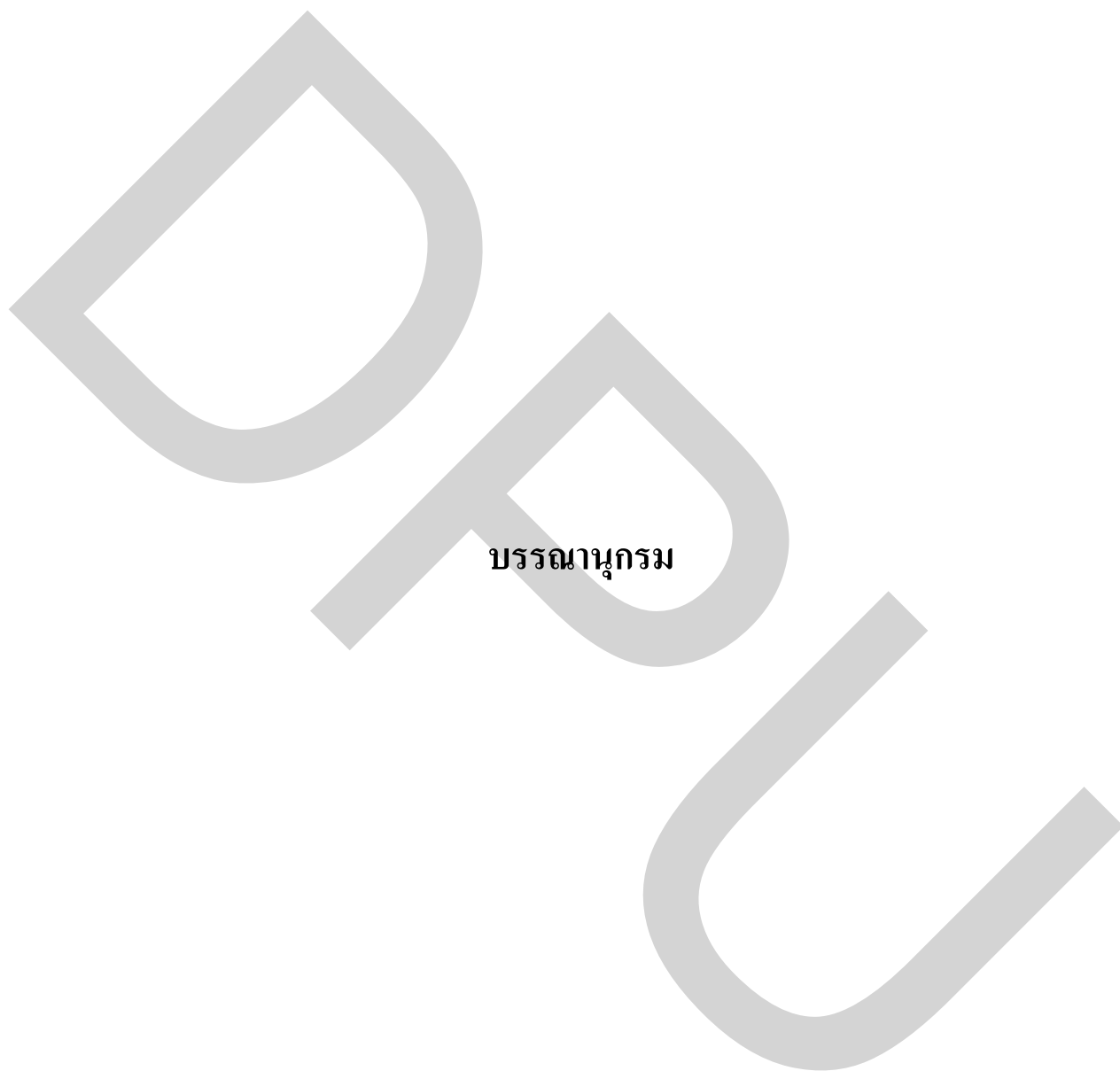
<sup>1</sup> จิรศักดิ์ สุคนธชาติ. (2555, กันยายน). “40 ปี กองทุนเงินทดแทนและก้าวต่อไปในอนาคต”. วารสาร ประกันสังคม, ปีที่ 18, ฉบับที่ 9, หน้า 8.



5.2.2.7 ในเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22(2) บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้ตนประสบอันตราย” เพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยและใช้ความระมัดระวังในการทำงาน จึงสมควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22(2) ดังนี้

“นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย โดยที่นายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างได้รับการอบรมตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานมาก่อนแล้ว”

5.2.2.8 ควรแก้ไขให้ใช้ระบบประกันความรับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยแก้ไขมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้นายจ้างทุกรายทำประกันภัยความรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล เพื่อเป็นการแก้ไขความล่าช้าในการช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากบริษัทประกันภัยจะมีสัญญากับโรงพยาบาล เมื่อแพทย์วินิจฉัยว่า การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น เกิดเนื่องจากการทำงาน ก็สามารถใช้สิทธิตามกรมธรรม์ได้ทันที



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.

กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551.

กุหลาบ อารีรัตน์. (2550). *ปัญหาการวินิจฉัยเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537:*

*ศึกษาเฉพาะกรณีค่ารักษาพยาบาลและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจ่ายของ  
สำนักงานประกันสังคมพื้นที่ 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2516). “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน.” *วารสารแรงงานสัมพันธ์*,  
15.

\_\_\_\_\_. (2546). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2551). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2553). *กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2556). *กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2556). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จิรศักดิ์ สุคนธชาติ. (2555, กันยายน). “40 ปี กองทุนเงินทดแทนและก้าวต่อไปในอนาคต.”

*วารสารประกันสังคม*, 18(9).

ฉันทนา ชัยวิเชียร. (2542). *ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบ*

*อันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

ทศพล ครุฑไชยันต์. (2545). *กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนศึกษาเปรียบเทียบของไทยกับ*

*บางประเทศในเอเชีย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิตย์.*

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2547). *กฎหมายแรงงาน (LW 401)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิคม จันทรวินิจ. (2537). *กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการ*

*ดำเนินงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2531, กันยายน). “วิวัฒนาการของกฎหมายประกันสังคมเยอรมัน.”  
วารสารนิติศาสตร์, 18(3)
- เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร. (2545). *กฎหมายเพื่องานบริหารทรัพยากรบุคคล: ฉบับเข้าใจง่าย*.  
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515.
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทนตลอดจนจำนวนเงิน  
ค่าตอบแทน. (2501, 31 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 75, ตอน 87.
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง  
พ.ศ. 2553.
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ  
ฯ ค่าจ้างรายเดือน ฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547.
- ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการ  
สูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน ฉบับลงวันที่ 22  
พฤษภาคม พ.ศ. 2540.
- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 89 ตอนที่ 41 ลงวันที่ 16  
มีนาคม 2515.
- ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ โดยใช้คู่มือ  
แนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับเฉลิมพระเกียรติใน  
โอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี.
- ประสิทธิ์ จงอัญญากุล. (2555, มิถุนายน). “ความฝันอันสูงสุด.” *วารสารประกันสังคม*, 18(6).
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล และ วิฑูรย์ โล่สุนทร. (2542). *การทบทวนรูปแบบการทำงานของ  
คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยและประเทศต่างๆ  
(รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงาน.
- พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทและขนาดพยานิชยกรรม อุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ซึ่งอยู่ในบังคับ  
ลักษณะแห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 พ.ศ. 2500.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3)  
พ.ศ. 2542.

- พอพันธ์ เขตต์กัน. (2541). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม: เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับกฎหมายเงินทดแทน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. *กฎหมายแรงงาน* (เอกสารการสอน) (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
- วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2544). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2532, มีนาคม). “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง.” *วารสารนิติศาสตร์*, 19(1).
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). *ระบบความมั่นคงทางสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิรินาฏ สฤณดิพันธ์. (2550). *การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. (2546). *คู่มือแนวปฏิบัติการวินิจฉัยเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537(ฉบับปรับปรุง 2)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานประกันสังคม. (2538, เมษายน). *รายงานการศึกษาดูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทน ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และสวีเดน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- สำนักงานประกันสังคม. (2548). *รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนปี 2548*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุดาศิริ มัทวพันธ์. (2519). *เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2538). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2551). *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- สุพรรณ โสภี. (2554). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนอันเกิดจากการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เสมอพร เหมพัฒน์. (2553). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับระบบของการวินิจฉัยโรคอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

หยุด แสงอุทัย. (2500). *คำอธิบายพ.ร.บ.แรงงาน. 2499*. พระนคร: อักษรสัมพันธ์.

### ภาษาต่างประเทศ

Berufsgenossenschaft. Retrieved March 14, 2014 from

<http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsgenossenschaft>

German Democratic Republic Labour Code 1977.

Labour Law of Japan 1980, Workmen's Accident Compensation Insurance Law.

The Workmen's Compensation Act of Singapore 1975.

Workmen's Compensation Act. Republic of Singapore 1970.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายพระชมภูแดง

วุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา 2543 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปีการศึกษา 2556 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2555- ปัจจุบัน Senior Human Resources Officer  
บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)

พ.ศ. 2546-2548 กรมบังคับคดี ตำแหน่งนิติกร

พ.ศ. 2548-2554 บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตำแหน่งนิติกร