

มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง

สิทธิประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบ

อันตราย หรือเจ็บป่วย

นางสาวนิศานาถ พนาวัฒน์วงศ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบรจบุรี

พ.ศ. 2537

Legal Measures for Providing for Injured  
or Sickened Employees

|                 |              |
|-----------------|--------------|
| เลขทะเบียน      | 108500       |
| วันลงทะเบียน    | 12 ก.ย. 2538 |
| เลขเรียกหนังสือ | Q.9          |
|                 | 344.01255    |
|                 | 4 688 31     |
|                 | Q.9          |

หน้า 39304

Miss Nisanart Panawattanawong

|             |                  |
|-------------|------------------|
|             | เลข<br>344.01255 |
|             | 108500           |
| 34401255    |                  |
| Title : ... |                  |
| ...         |                  |

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws  
Department of Law  
Graduate School Dhurakijpundit University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
ปริญญา. นิติศาสตร์. มหาวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ "มาตรการทางกฎหมาย ในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย"

โดย น.ส.นิตานาท หนาวัฒน์วงศ์  
สาขาวิชา นิติศาสตร์  
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร)  
.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย  
(รศ.ดร.โกสิน พลกุล)  
.....กรรมการ  
(รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)  
.....กรรมการ  
(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)  
.....กรรมการ  
(ผศ.ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)  
.....กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( ศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ วิทยาธร )

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2537

## กิตติกรรมประกาศ

การเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนได้ใช้ความเพียรพยายาม และด้วยความ  
อดทนเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้รับ  
ความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคลอีกหลายท่าน ซึ่งผู้เขียนขอระลึกถึงความกรุณาและ  
ความช่วยเหลือดังกล่าวตลอดไป

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร ที่ได้ให้ความกรุณา  
มาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้ให้  
ความกรุณาและให้คำแนะนำทางวิชาการอันทรงคุณค่า ซึ่งทำให้ผู้เขียนสามารถเขียนวิทยา  
นิพนธ์ฉบับนี้ขึ้นมาได้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร. โภกิติน พลกุล และผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเป็นกรรมการสอบวิทยา  
นิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร. พิรพันธุ์ พาลุสุข ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์  
ที่ปรึกษาและผู้ร่วมและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ที่ผู้เขียนได้ใช้ความขยันหมั่น  
เพียรโดยมิได้เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อมุ่งหวังให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีส่วนของเนื้อหา  
ทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป ผู้เขียนใคร่ขออุทิศความดีส่วนนี้  
ให้แก่บิดา มารดา ตลอดกาล

นิศานาด พนาวัฒน์วงศ์

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....  | ก    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....   | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ.....  | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....  | ฅ    |
| สารบัญแผนภูมิ.....  | ญ    |
| บทนำ.....   | 1    |
| 1.  ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                               | 1    |
| 2.  วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                      | 3    |
| 3.  สมมุติฐานในการศึกษาวิจัย.....                                     | 4    |
| 4.  ขอบเขตในการวิจัย.....   | 4    |
| 5.  ทฤษฎีและแนวความคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย.....                       | 4    |
| 6.  ระเบียบวิธีการวิจัย.....  | 4    |
| 7.  ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                    | 4    |
| 8.  ข้อสรุปและ เสนอแนะ.....   | 4    |
| 9.  การนำเสนอเรื่อง.....  | 4    |
| บทที่   |      |
| 1  การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน.....                           | 6    |
| 1.1  แนวความคิดและที่มา.....  | 6    |
| 1.2  ความสำคัญของประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย.....                          | 9    |
| 1.3  กฎหมายแรงงานกับการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน.....          | 12   |
| 1.4  กฎหมายประกันสังคมกับการให้ความคุ้มครอง<br>ด้านประโยชน์ทดแทน..... | 20   |
| 1.5  ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายต่างประเทศ (ในกลุ่มอาเซียน).....           | 24   |

สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| 1.6 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายไทย.....  | 31   |
| 1.6.1 ประวัติและความเป็นมา.....   | 31   |
| 1.6.2 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....   | 34   |
| 1.6.3 กฎหมายประกันสังคม.....  | 45   |
| 2 การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างจากกองทุน<br>เงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม.....    | 50   |
| 2.1 กองทุนเงินทดแทน.....  | 50   |
| 2.2 การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน.....   | 53   |
| 2.3 กองทุนประกันสังคม.....  | 79   |
| 2.4 การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคม.....   | 85   |
| 3 การเปรียบเทียบการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างระหว่าง กองทุน<br>เงินทดแทนกับกองทุนประกันสังคม..... | 105  |
| 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....  | 134  |
| บรรณานุกรม.....   | 145  |
| ภาคผนวก.....  | 149  |
| ประวัติผู้เขียน.....  | 164  |

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| แผนภูมิการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทน..... | 57 |
|---|----|

DRPU

สารบัญตาราง

หน้า

|   |     |
|---|-----|
| ตาราง เปรียบเทียบจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน<br>จำแนกตามความร้ายแรง งานช่างคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน<br>(ตั้งแต่ปี 2531-2536)..... | 5   |
| ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ กรณีเจ็บป่วย<br>หรือประสบอันตราย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน.....   | 100 |
| ตาราง เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนเงินทดแทน<br>และกองทุนประกันสังคม.....   | 111 |



**หัวข้อวิทยานิพนธ์** : มาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทน  
แก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

**ชื่อนักศึกษา** : นางสาวนิศานาถ พนาวัฒน์วงศ์

**อาจารย์ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศรีธรรมรักษ์

**อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** : อาจารย์ ดร. พิศนัฐ พาลุสุข

**ภาควิชา** : นิติศาสตร์

**ปีการศึกษา** : 2536

#### บทคัดย่อ

มาตรการทางกฎหมาย ในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยของประเทศไทยในปัจจุบันได้แก่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ความคุ้มครอง ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และ กฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ความคุ้มครอง ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่ เนื่องมาจากการทำงาน มาตรการทางกฎหมายดังกล่าว ได้มีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันนั้นคือ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ บรรดาลูกจ้างผู้ยากไร้ และอยู่ในฐานะลำบากเมื่อได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ไม่ว่า เนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ได้เนื่องมาจากการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคมจึงได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อให้ ความเป็นธรรมแก่บรรดาลูกจ้างผู้ประสบเคราะห์กรรมทั้งหลาย โดยการให้ค่าทดแทนแก่ ลูกจ้างในรูปของบริการทางการแพทย์, เงินทดแทนการขาดรายได้, เงินช่วยเหลือค่าทำ ศพหากเสียชีวิตตลอดจนเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เนื่องจากในปัจจุบันปัญหาการประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างได้ทวีความรุนแรงและเพิ่มมากขึ้นทุกขณะตามสภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็ว ท้าให้ลูกจ้าง ผู้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บต้อง การได้รับความช่วยเหลือเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง มาตรการ

การทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ว่าได้ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอและเป็นธรรมหรือไม่

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวยังไม่ได้ให้ตามคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในเรื่องประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างเพียงพอและเป็นธรรม และน่าที่จะได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนในเนื้อหาของกฎหมาย ในกรณีต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองแก่บรรดาลูกจ้าง ได้อย่างเป็นธรรมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้แก่ การที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจนแน่นอนเพียงพอ เพื่อที่จะให้เป็นแนวทางในการวินิจฉัยว่าอย่างไรถึงจะเข้าข่ายของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอัน "เนื่องมาจากการทำงาน" ทำให้การวินิจฉัยตัดสินเป็นไปในลักษณะไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การจ่ายค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ กรณีค่าทำศพ และกรณีการกำหนดระยะเวลา เพื่อการลาคลอด ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงกำหนดให้เพิ่มค่าทดแทนและเพิ่มระยะเวลาให้มากขึ้น เนื่องจากยังไม่เหมาะสมและเพียงพอตามกฎหมายทั้งสองฉบับ และกรณีที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบครบตามกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากทำงาน และไม่น้อยกว่า 30 วัน กรณีถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จึงจะมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมก็ควรได้รับการแก้ไข เนื่องจากเป็นการจำกัดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของลูกจ้างผู้ประกันตนมากเกินไป

Thesis Title : Legal measures in providing benefits for  
employees in case of injuries or sickness.  
Name : Miss Nisanart Panawattanawong  
Thesis Advisor : Assoc. Prof. Dr. Thira Srithamaraks  
Co-Thesis Advisor : Dr. Phiraphan Phalusuk  
Faculty : Law  
Academic Year : 1993

#### Abstract

The legal measures in securing the compensation for employees in case of an injury or illness in Thailand currently is the Labour Law, legislated by the Revolutionary Council's Announcement No. 103 dated 16 March B.E. 2515, covering the compensation for employees in case of occupational accident or sickness; and the social insurance stipulations per the Social Insurance Act. B.E. 2533, covering the compensation for employees in case of non-occupational injury or sickness. The legal issues of such measures are focused on the same sole objective, i.e. to provide an assistance to mal-being employees facing any difficulty on the occurrence of occupational or non-occupational injuries or sickness.

Thus the labour protection law (labour law) and social insurance law are stipulated in order to provide a justified practice, generally, to all suffering employees with the

compensation in the form of medical service, short-of-income allowance, funeral allowance in case of death, as well as birth-giving allowance. Due to the fact that at present the problems of employees' accident and sickneess have increasingly extended to a more violent degree and greater number pursuant to the developing economic growth rapidly, resulting in a large quantity of employees who are in dire need of help in this regard. It interests the author, therefore, to make a close research study on the legal measures to secure the covering compensation now available in case of an injury or sickneess in accordance with the labour protection and social insurance ordinances whether such a current compensation and social insurance ordinances now being provided is adequately sufficient and just.

The study research reveals an advocacy that both stipulated ordinances are providing a protection to the employees on the compensation in case of injuries or sickneess neither sufficiently or justly; and there is a first priority necessitated to amend the content stipulations in many aspects that are now obstructing the provisions for just help and protection to employees in accordance with the labour law, such as no precise procedure to be used as controlling guide lines for the determination of a rather uniform-opinioned resolution siding with the employer.

Furthermore, it is found that the compensation for disability, funeral allowance, and the indicated period of maternity leave should be amended for an additional amount and extended period due to inappropriateness of both amount and time in both laws; and the conditions necessitating the minimum period of 90 days distribution to the compensation fund in the case of occupational injuries or sickness, and distribution of 30 days in the case of death caused by non-occupational result to entitle them to be covered by the social insurance, should be amended as they construct too strict to the beneficiary's compensation rights.

## บทนำ

### 1. ความเป็มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันปัญหาการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างได้ทวีความรุนแรงและเพิ่มมากขึ้นทุกขณะตามสภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัว และเติบโตอย่างรวดเร็ว จากการนาระบบการผลิตที่นับวันจะมีความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นและในภาวะของตลาดที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง จากสถิติของจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพทั่วโลกทุก ๆ วินาที จะมีคนงานบาดเจ็บจากการทำงานอย่างน้อย 3 คน แต่ละปีคนงานที่ตายเพราะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานหรือจากการประกอบอาชีพมีจำนวนเฉลี่ย 180,000 คน และประมาณ 110 ล้านคนต้องบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในอาชีพในสถานที่ทำงาน จากการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, WORLD LABOUR REPORT 1992, GENEVA 1992)

ในประเทศไทยปัญหาได้รุนแรงขึ้น นับตั้งแต่การพัฒนาอุตสาหกรรมได้เริ่มเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในปี พ.ศ. 2517 ซึ่งมีผู้ประสบอันตรายจากการทำงานเพียง 3,200 รายต่อมาในปี พ.ศ. 2531 ตัวเลขได้เพิ่มขึ้นเป็น 48,972 ราย และเพิ่มขึ้นถึง 156,548 ราย ในปี พ.ศ. 2536 ตามรายงานจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเฉพาะในข่ายคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน และที่เกิดจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีสาเหตุจากการทำงานเข้ารวมกัน ยอดรวมย่อมจะสูงกว่าที่ปรากฏตามรายงานดังกล่าวอย่างมาก

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายได้พยายามหลีกเลี่ยง เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างทำให้อุตสาหกรรมได้รับความเสียหาย

หลาย ๆ ด้านไม่ว่า ฝ่ายนายจ้างที่ต้องสูญเสียกำลังงานการผลิต เสียค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาพยาบาลลูกจ้าง เสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักรตลอดจนเสียเวลาที่จะต้องดูแลและรับผิดชอบ ให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล สำหรับฝ่ายรัฐบาลก็ต้องสูญเสียงบประมาณแผ่นดินในการรักษาดูแลประชาชนผู้อ่อนแอที่เจ็บป่วยหรือพิการ ทำให้มีผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนา ด้านความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากได้สูญเสียทรัพยากรบุคคลไปปีละจำนวนมาก ซึ่งทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ล้วนเป็นกำลังแรงงานกำลังความคิดที่เป็นพลังสำคัญและมีค่าของประเทศชาติทั้งสิ้น ฝ่ายลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจะได้รับความสูญเสียมากที่สุดทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สิน เพราะนอกจากจะได้รับความทรมาณเจ็บปวดทางด้านร่างกายแล้ว ทางด้านจิตใจก็ได้รับความกระทบกระเทือนทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงานขาดความมั่นคงในชีวิตโดยเฉพาะกรณีที่ต้องพิการหรือทุพพลภาพ ทำให้ต้องเสียขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก เสียเวลาในการรักษาพยาบาล เสียเวลาในการปรับตัวเนื่องจากสูญเสียบุคคลิกเดิม เพื่อที่จะได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้แม้จะไม่เหมือนเดิม อีกทั้งครอบครัวต้องได้รับความเดือดร้อน จากการสูญเสียรายได้ที่จะนำมาจุนเจือครอบครัว และยังเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องช่วยดูแลรักษาพยาบาลและเลี้ยงดูในกรณีที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้อีก

การที่รัฐบาลได้มีมาตรการทางกฎหมาย ในการให้หลักประกันด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อชีวิตการเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวนมากกว่าสามล้านคนในประเทศไทยในขณะนี้ ซึ่งเฉพาะจากรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2536 ปรากฏว่ามีลูกจ้างในชายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2536 ถึง 3,140,000 คน

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับ การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยรวม 2 ฉบับได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และกฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ความคุ้มครอง

แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน แต่จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น บปรากฏว่ากฎหมายทั้ง 2 ฉบับในส่วนของการทำงานให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการทั้งตัวบทกฎหมายที่ยังมีเนื้อหาไม่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักวิชาการ และความรัฐ ทาที่และแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยังไม่ได้สร้างความเป็นธรรมอย่างแท้จริงให้แก่เป็นจริงในทางปฏิบัติ เช่นมีเนื้อหาครบไม่ครอบคลุมเท่าที่ควรตลอดจนการดำเนินการของลูกจ้างผู้ที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย อีกทั้งบางข้อบางมาตรายังก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติในแง่การสร้างสรรค ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าหากรัฐมีมาตรการทางกฎหมายที่สมบูรณ์และเป็นธรรมในการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยก็จะทำให้การดำเนินการคุ้มครองทางด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการด้านแรงงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ทำให้เป้าหมายในการคุ้มครองแรงงานของประเทศได้ผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อรัฐ ต่อนายจ้างและลูกจ้างผู้รับเคราะห์กรรมรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย ผู้เขียนจึงได้สนใจที่จะศึกษาและวิจัยมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวให้เป็นมาตรการที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เนื่องจากการที่ได้ศึกษาเรียนรู้ในวิชากฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม แล้วพบว่า ในส่วนของสิทธิประโยชน์ทดแทนของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ ยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยได้อย่างเพียงพอ และเป็นธรรมอย่างสมควร เนื่องจากยังมีบางข้อบางมาตราที่ไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันจึงมุ่งที่จะศึกษาวิจัย เพื่อนำไปสู่นโยบายปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง



3. สมมุติฐานในการศึกษาวิจัย

สิทธิประโยชน์ทดแทนเมื่อบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยยังไม่เพียงพอและเป็นธรรม

4. ขอบเขตในการวิจัย

กฎหมายกองทุนเงินทดแทน

กฎหมายกองทุนประกันสังคม

5. ทฤษฎีและแนวความคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่

16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และกฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

พ.ศ. 2533

6. ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัยเอกสาร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงจากการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ทดแทน แก่ลูกจ้างที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ว่าในปัจจุบันยังไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอและอย่าเป็นธรรมเท่าควร

8. ข้อสรุปและเสนอแนะ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในเรื่องประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างเพียงพอและเป็นธรรม

9. การนำเสนอเรื่อง

ให้มีการเพิ่มเงินค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง ในกรณีดังกล่าวให้มากขึ้น เพื่อช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อย่างเพียงพอและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวนตามความร้ายแรง

ในข้าชั้คุ้มครองกองทุนเงินทดแทน

(ตั้งแต่ปี 2531 - 2536)

| ระดับความร้ายแรง     | 2531   | 2532   | 2533   | 2534    | 2535    | 2536    | เปรียบเทียบปี 35<br>เพิ่มขึ้นร้อยละ |
|----------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-------------------------------------|
| ตาย                  | 282    | 373    | 564    | 581     | 740     | 980     | 32.43<br>0.63%                      |
| ทุพพลภาพ             | 7      | 15     | 12     | 9       | 15      | 10      | -33.33<br>0.01%                     |
| สูญเสียอวัยวะ ฯ      | 1,179  | 1,582  | 1,291  | 2,141   | 2,010   | 5,436   | 170.45<br>3.47%                     |
| หยุดงานเกิน 3 วัน    | 20,973 | 24,519 | 29,934 | 38,871  | 50,248  | 53,023  | 5.52<br>33.87%                      |
| หยุดงานไม่เกิน 3 วัน | 26,471 | 36,277 | 47,227 | 60,671  | 78,787  | 97,099  | 23.24<br>62.02%                     |
| รวม                  | 48,912 | 62,766 | 79,028 | 102,273 | 131,800 | 156,548 | 18.78<br>100%                       |

- จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

## บทที่ 1

### การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน

#### 1.1 แนวความคิดและที่มา

การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนได้เกิดขึ้นจากแนวความคิดที่ต้องการให้มีการชดเชยหรือทดแทนความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือพิการ ทูพพลภาพ การชราภาพ การว่างงาน ตลอดจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานที่ยากจนและไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งแต่เดิมนั้น ลูกจ้างต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตนเอง โดยต้องเป็นฝ่ายพิสูจน์ให้ได้ว่า การประสบอันตรายนั้น เนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อในการอันควรรปฏิบัติของนายจ้าง ต่อมาเมื่อเกิดแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างต่อชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ที่มีความเห็นว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเทคโนโลยีเครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ เมื่อเครื่องจักรชำรุด นายจ้างยังต้องซ่อมแซมให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้ เมื่อลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างย่อมต้องมีหน้าที่ ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็น เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขตามอัธยาศัยของตน และเพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานสร้างหลักประกันให้กับชีวิตของลูกจ้างและทำให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานต่อไปได้

แนวความคิดดังกล่าวนี้ ประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรกที่ได้มีแนวความคิดนี้ขึ้นในปี ค.ศ. 1838 และต่อมาในปี ค.ศ. 1850 ประเทศอังกฤษก็ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องเงินทดแทนขึ้นเพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังแก่ลูกจ้าง ผู้ประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และในปี ค.ศ. 1851 สหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนจนกระทั่งปี ค.ศ. 1908 เกือบทุกรัฐในสหรัฐอเมริกาได้มีกฎหมาย

กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีลูกจ้างประสบอันตรายในการทำงาน (1)

การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนนี้เป็นกลไกอันหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้าง "ระบบความมั่นคงทางสังคม" ให้ดำเนินการอย่างเป็นไปได้และคล่องตัวเพื่อให้บรรลุจุดหมายสูงสุดนั่นคือ การมีหลักประกันให้แก่ประชาชนที่จะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เมื่อเขาต้องประสบกับการสูญเสียรายได้ จนเกิดความไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคมซึ่งนอกเหนือความสามารถในการควบคุม และช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล

และเนื่องจากระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นมาตรการของรัฐบาลในการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่ประชาชนและยังเป็นการสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิตในระดับตามควรแก่อัตรา ซึ่งระบบความมั่นคงทางสังคมจะเกิดขึ้นได้โดยการที่กฎหมายรองรับการดำเนินการใด ๆ จึงต้องมีการออกกฎหมาย และกฎระเบียบโดยรัฐหรือองค์กรของรัฐบาล เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และผู้ที่ได้รับความคุ้มครองจะต้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเนื่องจากภัยพิบัติที่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมอาจมีความแตกต่างกันบ้าง ในแต่ละมาตรการและความเหมาะสมของแต่ละประเทศ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะได้รับความคุ้มครองภาวะการว่างงาน การเจ็บป่วยการเกษียณอายุ การเป็นหม้าย การไร้ความสามารถ การเกิดของทารก การตาย ตลอดจนการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย

นอกจากนี้ การคุ้มครองรายได้ภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมจะอยู่ในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการบริหารระบบตลอดจนนโยบายทางสังคมของแต่ละประเทศ (2)

(1) บัณฑิตย ชาญ เศรษฐวุฒิ "รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน" มูลนิธิธรรมาธิ พงศ์พจน์ พฤศจิกายน 2536.

(2) ศักดิ์ศรี บริหารบรรพตเขตต์ "ระบบความมั่นคงทางสังคม" สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2535.

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของระบบความมั่นคงทางสังคม ค.ศ. 1952 ได้กำหนดภาวะที่พึงได้รับความคุ้มครองไว้โดยรวมเป็นกลุ่มประโชยชนทดแทน จำนวน 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ประโชยชนทดแทนเพื่อครอบครัว

การให้คุ้มครองมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การรักษาความมั่นคงและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัว การจ่ายประโชยชนทดแทนจึงเป็นการจ่ายเพื่อการเลี้ยงดู หรือเสริมความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัวภายใต้หลักการของการกำหนดขนาดครอบครัว และระดับรายได้ที่จำเป็นต่อมาตรฐานของความจำเป็นในการที่จะเลี้ยงดูครอบครัว

2. ประโชยชนทดแทนเพื่อสุขภาพการเจ็บป่วยและการเป็นมารดา

การคุ้มครองอยู่ภายใต้หลักที่ว่า สุขภาพ การเจ็บป่วยและการเป็นมารดาเป็นภาวะการที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว ประเทศชาติ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3. บ้านอายุยังชีพผู้ไร้ความสามารถ ชราภาพและผู้ขาดผู้อุปการะ

บ้านอายุ คือ รูปแบบการจ่ายเงินเลี้ยงชีพในระยะยาวโดยระบบความมั่นคงทางสังคมมักจะให้ความคุ้มครองแก่ บุคคลไร้ความสามารถหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และการตายของหัวหน้าครอบครัว

การไร้ความสามารถ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ในอนุสัญญา ค.ศ. 1967 ว่าเป็น ความไม่สามารถในการทำกิจกรรมที่เป็นประโชยชนหรือเป็นการผลิต ในระยะเวลาของการรักษาตามคำสั่งของแพทย์ หรือสิ้นสุดการรักษาแล้ว ดังนั้นจึงครอบคลุมถึงคนพิการ คนทุพพลภาพ และผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังในระยะเวลายาวนาน ซึ่งจำเป็นต้องมีรายได้เพื่อการเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว

การชราภาพ โดยจุดมุ่งหมายของการจัดสรรประโชยชนทดแทน ถือว่าการชราภาพเป็นการไร้ความสามารถชนิดหนึ่ง ซึ่งมนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ถ้ามีอายุยืน และผู้ชราทุกคนเคยทำงานในฐานะผู้ผลิตมาเป็นเวลายาวนาน จึงสมควรได้รับการดูแลเป็น

รางวัลเพื่อตอบแทน ประโยชน์เพื่อการคุ้มครองจะจ่ายตามอายุที่กำหนด โดยไม่คำนึงว่า เขาจะสามารถทำงานได้หรือไม่ การอยู่ในความอุปการะของหัวหน้าครอบครัวที่ถึงแก่กรรม การให้ความคุ้มครองมีจุดมุ่งหมายในการ ให้หลักประกันแก่สมาชิกในครอบครัวที่ต้องประสบ ปัญหาการสูญเสียรายได้ อันเนื่องมาจากการตายของผู้ที่มีหน้าที่ในการ เลี้ยงดูครอบครัว เป็น การสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ทำงานและครอบครัวของผู้ทำงาน การจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นการจ่ายค่าเลี้ยงดูในระยะยาวแก่หญิงหม้าย หรือชายหม้ายที่คาดว่า หรือพิสูจน์ได้ว่าไม่สามารถเลี้ยงตนเองได้ และแก่เด็กในระดับอายุที่กำหนด

#### 4. ประโยชน์ทดแทนการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุจากการทำงาน

ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการป้องกันและคุ้มครองภาวะการ เสี่ยงภัยอันเกิดจากการประกอบอาชีพเพื่อสร้างความรู้สึกที่มั่นคง และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การคุ้มครองจึงครอบคลุมเฉพาะการเจ็บป่วย ความพิการ และการตายอันเกิดจากการ ทำงาน

#### 5. ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน

เป็นการให้ความคุ้มครองการว่างงานของผู้ที่เคยทำงานมาก่อน และเป็น การว่างงานที่นอกเหนือการควบคุมของผู้ทำงานเช่น ความไม่เป็นธรรมของนายจ้าง การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและ เทคโนโลยี ขณะเดียวกันผู้ที่ได้รับการคุ้มครองต้องอยู่ใน สภาพพร้อมที่จะทำงาน

### 1.2 ความสำคัญของประโยชน์ทดแทน

การจัดให้มีประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ผู้ได้รับภัยพิบัติต่าง ๆ อันเนื่องมาจาก ภาวะการ เสี่ยงภัยที่มีอยู่คู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ตลอดเวลา นั้น นับเป็นประโยชน์ อย่างสูงต่อประชาชนผู้เคราะห์ร้ายทั้งหลาย และนับว่าเป็นความจำเป็นขั้นสูงสุด ของ การที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ อย่างเร่งด่วนในการที่จะช่วยให้ลูกจ้างผู้เคราะห์ร้าย ได้รับความปลอดภัยจากภาวะที่ทุกข์ยากลำบาก ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและบางครั้งครอบครัว ได้ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลแต่ละประเทศที่จะต้องคุ้มครองประชาชนผู้เคราะห์ร้ายของ

ประเทศตน ให้พ้นจากภาวะความทุกข์ยากลำบากถึงขนาดที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ แบ่งเบา ภาระ รักษาฟื้นฟูทางด้านสุขภาพและการ เป็นอยู่ที่กำลังได้รับความทุกข์ยากลำบาก ต่าง ๆ

และหากว่าลูกจ้างผู้เคราะห์ร้ายทั้งหลายดังกล่าวไม่ได้รับความช่วยเหลือไม่ได้รับ ความคุ้มครองโดยได้รับประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ย่อมจะทำให้ลูกจ้างเหล่านั้น กลายเป็น ปัญหาของสังคมจนถึงขนาดเป็นจุดอ่อนของประเทศ เนื่องจากเป็นประเทศที่เต็มไปด้วย ประชาชนผู้อ่อนแอ และไร้สมรรถภาพในการทำงาน ในการผลิตทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อย่างมากมายจนอาจเป็นเหตุให้ประเทศนั้น ๆ เสื่อมถอยลง จน ขาดความมั่นคงภายในประเทศในที่สุด

ดังนั้นแต่ละประเทศจึงได้ตระหนักดีถึงการที่จะต้องได้จัดให้ประชาชนของตนได้ ได้รับความคุ้มครอง โดยการที่จะได้รับความช่วยเหลือและแบ่งเบาความทุกข์ยากทั้งปวงที่เกิด ขึ้นจากภัยพิบัติต่าง ๆ โดยการให้ประโยชน์ทดแทนเพื่อให้ลูกจ้างผู้เคราะห์ร้ายทั้งหลายรอด พ้นจากภาวะแห่งความอ่อนแอทุกข์ยาก และไร้สมรรถภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้เคราะห์ร้ายเหล่านั้นได้ประสบด้วยความหวังที่จะช่วยให้เขาได้กลับมี ชีวิตที่สามารถดำเนินต่อไปในสังคมได้อย่างปกติสุขตามควรแก่อัตภาพ และยังสามารถเป็น กำลังในการสร้างความมั่นคงภายในประเทศได้

วิธีการเพื่อการคุ้มครองประชาชนนั้นในแต่ละประเทศก็ได้พยายามกำหนดมาตรการ การ และวิธีการเพื่อการคุ้มครองประชาชนของประเทศตน ได้มีการนำเสนอผลการศึกษา ของ ลอร์ดเบเวอริจส์ต่อรัฐบาลสหราชอาณาจักร และองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้ นำมาใช้ในการ กำหนดความหมายและวัตถุประสงค์ของระบบความมั่นคงทางสังคมดัง ปราบกฏบัตรแห่งพิลาเดลเฟีย ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ภายใต้อำนาจว่า "การป้องกันและชดเชย (ทดแทน) ความเสียหายจากการเสี่ยงภัย ทางสังคม "โดยมีหน้าที่และวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้ความคุ้มครองอย่างสมบูรณ์และมีระเบียบ เมื่อเกิดเหตุการณ์ใด ๆ ซึ่ง ไม่ใช้ความคิดของตนอันเป็นเหตุให้บุคคลต้องสูญเสียรายได้ จากการทำงานอันเป็นการชั่ว

คราวหรือตลอดไป การคุ้มครองนี้ครอบคลุมถึงการให้การรักษายาบาล และการให้ความช่วยเหลือการมีบุตรมาก

2. ขยายขอบเขตการคุ้มครองไปยังผู้บรรลุนิติภาวะ ทุกคนตามความต้องการของบุคคลเหล่านั้นและให้คลุมถึงบุคคลที่ผู้นั้นมีภาระ เลี้ยงดูด้วย

3. กำหนดเงินทดแทนซึ่งแม้จะมีจำนวนต่ำ แต่ก็เปิดโอกาสให้บุคคลนั้นมีระดับความเป็นอยู่ที่เหมาะสม โดยเป็นการจ่ายตามข้อกำหนดโดยกฎหมาย

4. การจัดการเงินของระบบด้วยวิธีการทำให้ผู้มีสิทธิได้รับทราบมูลค่าของเงินทดแทนโดยใช้หลักของความสมานฉันท์ระหว่างผู้มั่งมีและผู้มั่งมีและผู้ยากจน ผู้แข็งแรงและผู้อ่อนแอ ชายและหญิง ผู้ที่ได้ทำงานและผู้ที่ไม่ได้ทำงานเพราะความชราภาพมากเกินไปหรืออายุน้อยเกินไป (3)

มาตรการทางสังคมและมาตรการทางกฎหมายที่ประเทศต่าง ๆ และองค์การสหประชาชาติ ได้นำมาใช้เพื่อการรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิภาพทางสังคม เป็นวิธีการรักษาความมั่นคงทางรายได้อันเปรียบเสมือนวิธีการจัดสรรบริการและคุ้มครองทางรายได้ให้แก่ประชาชน ซึ่งมาตรการ และกฎหมายดังกล่าวได้แก่

#### 1. การประกันสังคม

คือ การสร้างหลักประกันให้แก่ชีวิตตนเองและครอบครัวโดยเฉพาะของลูกจ้าง ผู้จ้างแรงงาน โดยรัฐบาลต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยให้เกิดจากความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่ายซึ่งได้แก่ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล แต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้จ้างแรงงาน หรือลูกจ้างผู้ยากไร้ ภายใต้อำนาจการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุขโดยการออกกฎหมายประกันสังคม

(3) เมธี ดุลยะจินดา "ความมั่นคงทางสังคม" วารสารรามคำแหง 2 เมษายน 2518.



## 2. การสงเคราะห์

คือ การให้ความคุ้มครองประชาชนด้วยการสงเคราะห์ ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคม โดยได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากภาษีรวมของประเทศ มากกว่าส่งเงินสมทบพิเศษจากผู้ได้รับการคุ้มครองเพื่อสร้างความนับถือตนเองแก่ประชาชน จากหลักแนวความคิดที่ว่า การที่ประชาชนผู้สูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติต่ออย่างไร้ศักดิ์ศรี หลังจากที่ เขาได้ทำงานเพื่อประเทศชาติมาเป็นเวลาอันยาวนาน นั้นเป็นความไม่ถูกต้อง

## 3. การบริการทางสังคม

คือ การจัดสรรประโยชน์ทดแทนทางการเงินจากรายได้ของประเทศให้แก่ประชาชนแบบอัตโนมัติ โดยเงินที่นำมาจัดสรรทั้งหมด หรือส่วนใหญ่มาจากรายได้ของประเทศ เป็นการจ่ายในมาตรฐานเดียวกัน แก่กลุ่มประชาชนที่กำหนด ซึ่งอาจได้แก่ภรรยา แก่ผู้ชรา คนพิการ คนทุพพลภาพ เด็กกำพร้า การเป็นหม้าย การเป็นมารดา หรือเด็ก นอกจากนี้ยังมีการจัดสรรบริการทางการแพทย์แก่ประชาชนโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ(4)

### 1.3 กฎหมายแรงงานกับการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน

การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้เกิดจากระบบการใช้จ่ายแรงงานอุตสาหกรรม อันก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการใช้จ่ายแรงงาน เช่น อันตรายจากการทำงาน สุขภาพของคนงานที่ทรุดโทรม การบาดเจ็บ การสูญเสียอวัยวะในการทำงานไปบางส่วน การทุพพลภาพ หรือ การถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานเหตุการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและความทุกข์ยากขึ้นแก่บรรดาลูกจ้างเป็นอย่างมาก การเรียกร้องเพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้บรรดาลูกจ้างที่มีจำนวนมากมีสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดี และได้รับความเป็นธรรมจึงเกิดขึ้น ใน

---

(4) (ศักดิ์ศรี บริหารบรรพตเขตต์ "ระบบความมั่นคงทางสังคม" สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2535.)

ปลายศตวรรษที่ 18 ต้นศตวรรษที่ 19 อันเป็นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ที่ได้มีการตั้งโรงงานมากขึ้น มีการผลิตและนำเครื่องจักร เครื่องมือ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ควบคู่กับแรงงานคน และจากการที่แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานการถูกปลดออกจากงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่ถูกต้อง จึงทำให้บรรดาลูกจ้างผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย โดยเฉพาะในภาคพื้นยุโรปได้ร่วมแรงร่วมใจกันรวมตัวกันขึ้น เป็นสมาคมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการต่าง ๆ ในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาไม่ให้เสียเปรียบแก่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายนายจ้างก็ได้มีการติดต่อรวมตัวกันอยู่แล้ว ที่จะดำเนินการปรึกษาหารือเพื่อรักษาผลประโยชน์ฝ่ายตน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่สวนทางกัน(5) จึงจำเป็นต้องมีการตกลงกันในเรื่องของการความต้องการที่จะให้ได้ผลประโยชน์ และรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายของตนขึ้น ความตกลงกันดังกล่าวแม้ว่าจะ เป็นไปด้วยความยากลำบาก

เพราะเหตุว่าเป็นความตกลงที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความต้องการ ที่ไม่สอดคล้องและตรงกันเลยในด้านผลประโยชน์ แต่ก็เป็นการจำเป็นของทั้งสองฝ่ายที่จะต้องมีความตกลงที่เป็นข้อยุติกันให้ได้ในทุก ๆ เรื่อง เนื่องจากทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในด้านการประกอบอาชีพและการตกลงกันในเรื่องต่าง ๆ ก็จำเป็นต้องมีการกำหนดออกมาเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ เป็นมาตรการทางกฎหมายที่จะได้ใช้บังคับกับทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างต้องอยู่ได้บังคับแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นตั้งนั้น กฎหมายดังกล่าวนี้จึงเป็นจุดกำเนิดของกฎหมายแรงงานซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เกิดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพดีและได้รับความเป็นธรรมในสังคม กฎหมายแรงงาน จึงหมายถึงระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐาน

---

(5) สุดาศิริ วสวงศ์ คัมภรขยายกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำนักพิมพ์ นิติบรรณการ พ.ศ. 2537.

การที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐาน ให้นายจ้างและลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่าย ดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนการดำเนินการในด้านการจัดการหางาน และความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันกฎหมายแรงงานมีลักษณะรวมใหญ่ ๆ คือ

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
3. กฎหมายฝึกอบรม
4. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน
5. กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
6. กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน<sup>(6)</sup>

โดยกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติประกาศคณะปฏิวัติ ประกาศกระทรวง ฯลฯ ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานโดยทั่ว ๆ ไป กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะรวมกันอยู่ทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชนหากมีการกระทำการฝ่าฝืนจากที่กฎหมายกำหนดไว้ คือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดข้อตกลงนั้น ๆ เป็นรองจะไม่มีผลทางกฎหมายและยังต้องได้รับโทษทางอาญาด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของกฎหมายมหาชนแต่ถ้ามีข้อตกลงที่เกิดจากความยินยอมของคู่กรณีที่จะให้เหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับคู่กรณี ซึ่งเป็นลักษณะของกฎหมายเอกชน จากการที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นไป

---

(6) ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร "กฎหมายแรงงาน แนวคิดและปัญหา"

จากความคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงานเพราะ  
 เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกิดขึ้นจากแนวความคิดพื้นฐานที่เห็นถึงความไม่เสมอ  
 ภาคของอำนาจในการต่อรองของกลุ่มผู้สัญญาเพื่อเข้าทำสัญญา และความไม่เสมอภาคนี้เป็นเหตุ  
 ให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียวเป็น  
 ส่วนมากและสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่สามารถ  
 คุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากก่อนที่จะมีกฎหมายแรงงานบังคับใช้ กฎหมาย  
 แพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายที่บังคับและรับรองความสัมพันธ์กันระหว่าง  
 นายจ้างกับลูกจ้าง โดยยึดหลักเสรีนิยม (Liberalism) ผู้กรรมมีเสรีภาพในการทำสัญญา  
 นายจ้างและลูกจ้างจึงมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันได้อย่างใจชอบ แต่  
 เมื่อเป็นความตกลงทำสัญญากัน ในระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เสมอภาคกันเลย  
 โดยสิ้นเชิง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ฝ่ายที่มีฐานะที่ต่ำกว่าเกิดความเสียเปรียบขึ้นอย่างไม่อาจ  
 หลีกเลี่ยงได้ บรรดานายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเรื่องใช้แรงงานและค่าจ้างได้ตามใจชอบ  
 นายจ้างพยายามที่จะลดต้นทุนการผลิตของตนให้มากที่สุดตัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
 กับการผลิตลงให้มากที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างต้องทนทำงานเพื่อค่าตอบแทนแรงงานต่ำ เพราะ  
 ไม่สามารถหางานใหม่ที่มีค่าจ้างเพิ่มขึ้นกว่าเดิมได้ ไม่มีสวัสดิการและไม่มีความปลอดภัย  
 ในการทำงาน

กฎหมายแรงงานถึงมีลักษณะเป็นกฎหมาย ที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีล  
 ธรรมอันดี เนื่องจากมีบทบัญญัติมุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชน คือ ผู้ใช้แรงงาน  
 ทั้งหลายให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างแรงงานมากกว่า จะคำนึงถึงความศักดิ์สิทธิ์แห่ง  
 การแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่งและ  
 พหุพาณิชย์ หรือ ข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีผลใช้บังคับกันได้ ถ้าสัญญาหรือ  
 ข้อตกลงนั้นไม่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน แต่หากข้อตกลงหรือสัญญานั้นขัดต่อบท  
 บัญญัติของกฎหมายแรงงาน ก็จะตกเป็นระงับการใช้บังคับต่อกันไม่ได้ ไม่ว่าจะกระทำขึ้นด้วย  
 ความสมัครใจของผู้กรณเอง หรือแม้แต่กระทำต่อหน้าเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีลักษณะ เป็น  
 สัญญาประนีประนอมยอมความก็ตาม เพราะกฎหมายแรงงานยังคำนึงถึงความถูกต้องตาม

งานองคตองธรรมดวอย ดั่งนั้นนิติกรรมที่ททำขึ้นโดยผิดแผกแตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนย่อมเป็นโงมะ ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในอดีตจากการที่เมื่อยังไม่ได้มีกฎหมายเงินทดแทนบังคับใช้ ในแทบทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้มีหลักปฏิบัติทั่ว ๆ ไปในเรื่องที่เมื่อลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตน และต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติเพื่อการยื่นฟ้องนายจ้างและต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า เป็นความคิดของนายจ้างนั้นเป็นการยากเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้อง ต้องใช้เวลานานและยังไม่เป็นการแน่นอนที่จะเกิดผลสำเร็จในการฟ้องคดีด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการพิจารณากำหนดหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอันตรายต่าง ๆ หรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของผู้ใด โดยถือ "หลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดและความรับผิดชอบปราศจากความคิด" (Strict Liabilities and Liabilities Without Fault) คือกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ความรับผิดชอบของบุคคลเกิดมีขึ้นโดยไม่คำนึงว่าผลร้ายจากการกระทำเกิดขึ้นโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดจึงเป็นข้อยกเว้นความรับผิดชอบทั่วไปที่ต้องมีสาระสำคัญในเรื่องจงใจ หรือประมาทเนื่องจากมีความยากเกินที่จะพิสูจน์เจตนาหรือประมาท โดยทั่วไปเมื่อมีความยากลำบากในการพิสูจน์กฎหมายมักจะกำหนดเป็นความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดขึ้น<sup>(7)</sup>

โดยหลักการกฎหมายค่าทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะ เรื่องที่ตราขึ้นเป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่าสินไหมสำหรับการละเมิด และจำกัดลงเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของคน

(7)ดร. วิษณุ เครืองาม เอกสารคำบรรยายวิชา "ทฤษฎีกฎหมายแพ่งชั้นสูง" มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2533.

งานเพื่อคุ้มครองแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนไม่ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้น เพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม เพราะจากการคำนึงถึงความเป็นจริงที่ว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง และรับเอาความคิดเห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานนั้นพึงถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน แทนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหายเพราะการใช้งาน ซึ่งนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการชดเชยเงินทดแทนไปยังผู้ประกันได้เสมอ โดยการรับเอามูลค่าสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุนั้นเข้า เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิตค่าทดแทน การประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างฝ่ายเดียว

กฎหมายค่าทดแทนจึงเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้าง แทนกฎหมายแพ่งโดยลูกจ้างไม่ต้องมีส่วนในการประกันตนและเนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ เป็นเจ้าของเครื่องจักร เครื่องมือ กฎหมายจึงได้กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างและเพื่อจะได้เป็นเครื่องผลักดันให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่ดีปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยเคร่งครัดเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงาน

วิธีการให้ประโยชน์ทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน  
แบ่งออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

(1) การให้ประโยชน์ทดแทนในด้านการรักษาพยาบาล (Medical Benefits)  
หมายถึงการให้การรักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายจะต้องใช้จ่ายไปในการรักษาพยาบาลลูกจ้างอันเนื่องมาจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยเป็นจำนวนเงินเท่าไรและระยะเวลาเท่าใดที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลนั้นย่อมแล้วแต่กฎหมายของแต่ละประเทศ

(2) การให้ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน (Cash Benefits)  
หมายถึงการให้ประโยชน์ทดแทนโดยการจ่ายเป็นเงินแก่ลูกจ้างเป็นการทดแทนความสูญเสียที่ได้รับเป็นระยะ ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น

- การทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไประหว่างทำงานไม่ได้ชั่วคราว (Wage

Loss) โดยที่มีได้สูญเสียสมรรถภาพถาวร

- การทดแทนสมรรถภาพในการทำงาน ที่สูญเสียไปเป็นบางส่วน (Permanent Partial Disability) อย่างหนึ่งและถึงขนาดทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง (Permanent Total Disability) อีกอย่างหนึ่ง
- ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้เพื่อเป็นค่าทำศพและเงินทดแทนการมรณะแก่ผู้อยู่ในความอุปการะ ประโยชน์ทดแทนที่กำหนดให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายนั้น หากถือตามหลักกฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation law) แล้วจะมุ่งให้สิทธิเฉพาะตัวของผู้อยู่ในความอุปการะซึ่งจะจำหน่ายจ่ายโอนกันไม่ได้ และผู้ตายจะทำพินัยกรรมยกให้คนอื่น ๆ ตามใจชอบไม่ได้ เพราะประโยชน์ทดแทนประเภทนี้มีชำรุดจึงต้องแบ่งสรรแก่ผู้อยู่ในความอุปการะตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้นผู้ตายไม่มีสิทธิจัดสรร (8)

### (3) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation)

หมายถึงกระบวนการช่วยเหลือคนพิการ ให้สามารถปรับปรุงตัวในทางเศรษฐกิจและทางสังคมเพื่อให้เขาเพิ่มประโยชน์ได้สูงสุดตามสมรรถภาพที่เขา มีอยู่ หรือเป็นการป้องกันเท่าที่จะทำได้เพื่อมิให้ความพิการกลายเป็นสิ่งถาวร และเป็น การช่วยยาค้น พินัยกรรมยกให้คนอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวันเนื่องจากความพิการของเขา (9)

การฟื้นฟูสมรรถภาพอาจแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

#### (3.1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์

โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยกระตุ้น เร่งการฟื้นคืนสภาพจากโรค และการเจ็บป่วย ช่วยพัฒนาและฟื้นฟูสภาพในด้านทักษะของการทำงาน เพื่อให้เขา กลับสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุด ตามระดับความสามารถที่จะอำนวยความสะดวกให้ป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

---

(8) แผนค่าทดแทน, กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน, พิมพ์เอกสารเรื่อง "หลักการเกี่ยวกับค่าทดแทนและการ ประกันสังคม".

(9) กองสวัสดิการสงเคราะห์, กรมประชาสงเคราะห์, เอกสารวิชาการเรื่อง "โครงการและแผนปฏิบัติงานศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ".

และบำรุงรักษาสุขภาพด้วย การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จึงมักจะประกอบไปด้วย

- การรักษาทางกายภาพบำบัด เป็นการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้สู่สภาพปกติ หรือใกล้เคียงปกติมากที่สุด ด้วยวิธีทางกายภาพบำบัด เช่น การออกกำลังกาย การรักษาด้วยความร้อน เครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ ฯลฯ

- การรักษาทางอาชีวบำบัดเป็นการรักษาเพื่อป้องกันความพิการ แก้ไขความบกพร่อง และส่งเสริมให้ผู้พิการช่วยเหลือหรือใช้ร่วมกับกายอุปกรณ์เทียม หรือการอุปกรณ์เสริมช่วยเหลือตนเองให้อยู่ในภาวะปกติได้ โดยอาศัยกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เป็นสื่อในการรักษา<sup>(10)</sup>

### (3.2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพหมายถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ดำเนินต่อเนื่องประสานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เช่น การแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การจัดหางานให้โดยเลือกประเภทงานอันมีจุดประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถได้เข้าทำงาน และดำรงตำแหน่งงานที่เหมาะสม คำจำกัดความนี้ได้มีการขยายความในอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ปี ค.ศ.1983 (อนุสัญญา ฉบับที่ 159) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 168 โดยได้นำเข้ามาพิจารณาถึงซึ่งความเป็นไปได้สำหรับคนพิการที่จะสามารถ "ก้าวหน้าในงาน" ตลอดจน "ได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงาน" ในงานที่เหมาะสมจุดประสงค์อีกประการหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ก็เพื่อที่จะทำให้คนพิการได้สามารถรวมเข้าได้กับสังคมมากยิ่งขึ้น หรือรวมเข้าได้กับสังคมตามเดิม

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานทั้ง 2 ด้านมีลักษณะแยกจากกัน และมีวิธีต่างกัน แต่ทั้ง 2 ด้านนี้ทำงานเสริมซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดเท่าที่จะเป็นไป

(10) กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย "ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน" หน้า 12.



ได้ และมีความสำคัญต่อการที่จะทำให้การฟื้นฟูสมรรถภาพสำเร็จผล (11)

#### 1.4 กฎหมายประกันสังคมกับการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน

กฎหมายที่ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอีกฉบับหนึ่งคือ กฎหมายประกันสังคม และในปัจจุบันประเทศไทยก็ได้มีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับโดยมีการตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่ 141 ของโลก ที่นำเอากฎหมายประกันสังคมมาใช้จริงจัง โดยในเอเชียมีกฎหมายประกันสังคมใช้อยู่ใน 17 ประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศที่ 18 ในเอเชีย (12) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533

เหตุที่มีประเทศต่าง ๆ จำนวนร้อยกว่าประเทศได้ให้ความสำคัญและได้นำกฎหมายประกันสังคมมาใช้บังคับในประเทศของตน ก็เนื่องมาจากการที่ประชาชนของตนได้รับความเดือดร้อนและความทุกข์ยากจากความยากจนหรือขาดรายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามที่ตนต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานหาเงินเพื่อมาเลี้ยงชีพและรักษาอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งเหตุการณ์ที่เป็นเคราะห์ร้ายดังกล่าวนี้มักจะมีเกิดขึ้นอยู่เสมอโดยเฉพาะกับชีวิตของบรรดาลูกจ้าง คนงาน หรือ กรรมกรที่มีฐานะยากจนมีอาชีพรับจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างจำนวนไม่เพียงพอที่จะเหลือใช้จ่ายเพื่อรักษาตนเอง ในยามที่ต้องบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นกับตนเองได้ตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่ และถือว่าเป็นการอยู่อย่างเสี่ยงภัยอันตราย ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง

(11) สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน "คู่มือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ปี พ.ศ. 2529" หน้า 130-131.

(12) ปราโมทย์ ลาภย, "มารู้จักกับกฎหมายประกันสังคม" วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 ธันวาคม 2533 หน้า 102.

ได้ซึ่งความเสียหายนี้ย่อมเกิดขึ้นกับประชาชนทุกคน รัฐจึงได้จัดให้มีโครงการประกันสังคมขึ้น เพื่อที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชนผู้ต้องเสียหาย โดยร่วมกันเสียหายร่วมกันออกเงินสมทบ เพื่อสมาชิกในกองทุนเกิดเคราะห์กรรมขึ้นก็สามารถจะได้เงินจากกองทุนเข้ามาช่วยเหลือเมื่อตนต้องขาดรายได้ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การคลอดบุตร การว่างงานตลอดจนถึงการชราภาพ<sup>(13)</sup> ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องให้ความช่วยเหลือและให้ความคุ้มครองรายได้ของบุคคลอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิภาพทางสังคม รัฐบาลของแต่ละประเทศต่างให้ความสำคัญ ในการที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประสบเคราะห์กรรมทั้งหลาย และไม่สามารถช่วยตัวเองและครอบครัวได้นั้น โดยการวางมาตรการในการให้ความคุ้มครองอย่างมีระบบมีระเบียบและมีหลักเกณฑ์ ซึ่งต้องตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับซึ่งนับเป็นมาตรการทางสังคมและมาตรการทางกฎหมายที่เป็นวิธีการสร้างหลักประกันให้แก่ชีวิตของบุคคลและครอบครัวของตน โดยเฉพาะลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน โดยรัฐต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาลภายใต้หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขอันเป็นหัวใจหลักของทฤษฎีการกระจายความสูญเสียและกำจัดปัจจัยเสี่ยง (Theory of Distribution of Losses and Elimination of Risk) อันนำไปสู่หลักของการเฉลี่ยความเสียหาย (Law of Average) ซึ่งเป็นการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุขในหมู่ประชาชนด้วยกันเอง โดยรัฐเป็นผู้เสริมแรง (Enforcer) เป็นระบบที่ให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้ความคุ้มครองสุขภาพและความคุ้มครองประเภทอื่น ๆ เช่น การชราภาพ การว่างงาน การตกงานกิจ ำให้สามารถเข้าถึงผู้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม<sup>(14)</sup> หลักการดังกล่าวได้ถูกตราขึ้นเป็นกฎหมายที่มีชื่อว่า กฎหมาย

(13)ดร.นิคม จันทรวิฑูร "การประกันสังคม 30 ปี แห่งการรอคอย"

สำนักพิมพ์มูลนิธิโรคมลคีมาทอง พ.ศ. 2528.

(14)สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ "ผลกระทบของการประกันสังคมต่อระบบบริการสาธารณสุข" หนังสือพิมพ์ วารสารแพทย์ 29 ก.ค.-4 ส.ค. พ.ศ. 2534 หน้า 12-13.

ประกันสังคม (Social Security Act) ซึ่งนอกจากจะเป็นวิธีการส่งเสริมระบบความมั่นคงวิธีหนึ่งโดยการสมทบเงินเข้ากองทุนซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์แล้ว ยังเป็นวิธีการที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งแล้วแต่นโยบายและความเหมาะสมของแต่ละประเทศ แล้วแต่เงินสมทบของกองทุนประกันสังคมที่มีอยู่มากน้อยเพียงใดในการที่จะมีกำลังพอที่จะขยายบริการด้านประโยชน์ทดแทนเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนของตนได้มากเพียงใด

#### วิธีการให้ประโยชน์ทดแทนตามหลักการประกันสังคม มีดังนี้

โดยวิธีการทางการแพทย์ หมายถึง การให้บริการทางการแพทย์  
 โดยวิธีการจ่ายเงินทดแทน หมายถึง การจ่ายเงินทดแทนค่าจ้างระหว่างที่ขาดรายได้

โดยแบ่งตามลักษณะของการให้ความคุ้มครองทั้ง 7 ประเภทดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณี ประสบอุบัติเหตุ หรือ เจ็บป่วยที่มิใช่เนื่องมาจากการทำงานจะได้รับ
  - การบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การให้เวชภัณฑ์ ค่าที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล การอำนวยความสะดวกในการ รับ-ส่ง ตัวเข้ารับรักษาในโรงพยาบาล
  - เงินทดแทนค่าจ้างได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ต้องขาดรายได้ลงไป ในช่วงระยะเวลาที่ต้องหยุดงานเพราะเจ็บป่วยหรือเพื่อต้องการรักษาพยาบาล
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร จะได้รับ
  - การบริการทางการแพทย์ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการตรวจรับฝากครรภ์ การให้เวชภัณฑ์ การให้เข้ารับการทำคลอดในสถานพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการทำคลอด การพักรักษาตัวในโรงพยาบาล หรือสถาน

พยาบาล และการอำนวยความสะดวกในการ รับ-ส่ง ตัวเข้า  
โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลตามความจำเป็น

ในกรณีที่ทั้งบุตรถือว่าเป็นการเจ็บป่วย และต้องรับประโยชน์  
ทดแทนประเภทประกันการเจ็บป่วย

- เงินทดแทนค่าจ้าง ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ผู้ประกัน  
คนที่ขาดรายได้ลงไป ในช่วงระยะเวลาที่หยุดงาน เพื่อคลอบคลุมทั้ง  
การหยุดงานก่อนและหลังคลอดบุตร

### 3. ประโยชน์ทดแทนกรณี พิการ หรือ ทูพพลภาพ จะได้รับ

- การบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล  
และอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์ที่ำให้กรณีเจ็บป่วย
- เงินทดแทนค่าจ้าง ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน  
ที่ต้องขาดรายได้ลงไป ในช่วงระยะเวลาที่หยุดงานเพื่อการรักษา  
พยาบาลนอกจากนี้ ยังจะได้สิทธิในการรับเงินเบี้ยเลี้ยงชีพอีกด้วย  
หากเป็นการพิการทุพพลภาพถาวร โดยต้องมีความพิการทุพพลภาพ  
ตั้งแต่ 2 ใน 3 หรือ ร้อยละ 67 ของสมรรถภาพเดิม พร้อมทั้ง  
จะได้รับการให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน การ  
ให้คำแนะนำ เข็มเครื่องพยุงการ การฝึกอาชีพและจัดหาอาชีพที่  
สมำให้เงินทุนประกอบอาชีพ

### 4. ประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย จะได้รับ

- เงินค่าทำศพ หรือ จัดการศพ
- เงินบำนาญทายาท ที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เช่น เงินบำนาญ  
ให้แก่หญิงหม้าย หรือ ชายหม้ายที่ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตน  
เองและครอบครัวของผู้ตามซึ่งได้แก่บุตรกำพร้า และผู้อยู่ในความ  
อุปการะของผู้ตาย

5. ประโยชน์ทดแทนกรณี ชราภาพ จะได้รับ
- การบริการทางการแพทย์ได้แก่ การใช้จ่ายในการตรวจบำบัดรักษาทางการแพทย์ การใช้เวชภัณฑ์ ค่าที่พักในการรักษาตัวในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวก ในการรับ-ส่งเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังได้รับบำนาญเพื่อเลี้ยงชีพแก่ผู้ประกันตนตลอดชีวิตและค่าทศพเมื่อถึงแก่กรรมด้วย
6. ประโยชน์ทดแทน กรณีการสงเคราะห์ครอบครัว จะได้รับ
- เงินเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตน โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ จำนวนผู้อุปการะหรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะไว้แน่นอน มีการจ่ายเงินเป็นรายเดือนตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในความอุปการะ หรือเด็กที่อยู่ในความอุปการะตามเงื่อนไข และตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด การหมดสิทธิ หรืออาจจ่ายเป็นสิ่งของ เครื่องใช้จำเป็นสำหรับเด็กตามจำนวนที่จะกำหนดไว้
7. ประโยชน์ทดแทน กรณีการว่างงาน จะได้รับ
- เงินทดแทนค่าจ้าง โดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่ และจ่ายให้ช่วงระยะเวลาอันสมควรที่จะหางานทำใหม่ นอกจากนี้ยังจะได้รับการฝึกอาชีพ ฝีมือเพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้นและการจัดหา งานที่เหมาะสมให้ทำ ให้มีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม<sup>(15)</sup>

#### 1.5 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายต่างประเทศ (ในกลุ่มอาเซียน)

ในปัจจุบัน ประเทศในกลุ่มอาเซียนอันได้แก่ ประเทศมาเลเซีย, สิงคโปร์, ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศไทย ต่างก็ได้อำนาจมาตรการทางกฎหมายที่ได้ให้ประโยชน์

(15)จำลอง ศรีประสาธน์ "เรื่อง สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม" นิตยสารการ ประชาสงเคราะห์ พ.ศ.-ม.ย.2531.

ทดแทนแก่ประชาชน โดยเฉพาะลูกจ้างหรือผู้จ้างแรงงานที่ยากไร้ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศของตน ให้ได้รับความช่วยเหลือ บรรเทาความทุกข์ยากลำบากอันเกิดจากการที่ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย พิกัดทุพพลภาพจากการทำงานและนอกเวลาทำงาน การชราภาพ การว่างงาน ตลอดจนการคลอดบุตรการสงเคราะห์บุตร ตลอดจนการฃาปนกิจ ซึ่งแล้วแต่เงื่อนไขของกฎหมายของแต่ละประเทศ

ผู้เขียนได้ศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมาย ประกันสังคมของประเทศในกลุ่มอาเซียนเท่านั้นเนื่องจากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์มากที่สุดเมื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมของประเทศไทย เนื่องจากเป็นประเทศที่มีโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ที่คล้ายคลึงกันมากกว่าประเทศอื่น ๆ ประเทศในกลุ่มอาเซียนดังกล่าวนี้มีกฎหมายประกันสังคมใช้บังคับในประเทศตน (16) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซีย ได้เริ่มบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในปี พ.ศ. 2494 โดยกำหนดให้มีการประกันสังคมประเภทประกันชราภาพ พิกัด ทุพพลภาพ และตาย และในปี พ.ศ. 2512 ได้กำหนดให้มีการประกันสังคมประเภทการประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน

การประกันชราภาพ พิกัด ทุพพลภาพ และตาย ใช้บังคับในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปหลักการให้นายจ้างออกเงินสมทบเท่ากับลูกจ้าง สำหรับการประกันชราภาพ และตาย ลูกจ้างออกเงินสมทบร้อยละ 0.4 ของค่าจ้าง ซึ่งมี 9 ชั้น โดยรัฐบาลไม่ต้องออกเงินสมทบ

---

(16)ดร. วีระ ศิริธรรมรักษ์ "กฎหมายประกันสังคมกับประเทศในกลุ่มอาเซียน"

วารสารรามคำแหง ปีที่ 8-9 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2526.

ทั้งนี้หลักการดังกล่าวของกฎหมาย ใช้บังคับแก่ลูกจ้างผู้มีรายได้น้อยไม่เกินเดือนละ 500 เหรียญ

สำหรับการจ่ายเงินทดแทนนั้น เงินทดแทนการชราภาพ (อายุ 55 ปีขึ้นไป) ลูกจ้างจะได้รับเป็นเงินก้อนเท่ากับเงินสมทบที่ลูกจ้าง และนายจ้างได้จ่ายพร้อมทั้งดอกเบี้ย ส่วนเงินทดแทน พิกัด ทุพพลภาพ ลูกจ้างจะได้รับร้อยละ 40 ของค่าจ้างและเพิ่มอีกร้อยละ 1 ของค่าจ้างในทุก ๆ 12 เดือนที่ลูกจ้างออกเงินสมทบ แต่ไม่เกินร้อยละ 65 ของค่าจ้าง กรณีที่เงินสมทบมีเพียง 1 ใน 3 ของระยะเวลาที่กำหนดไว้และอย่างน้อยเป็นจำนวน 36 เดือน จะได้รับเงินทดแทนร้อยละ 25 ของค่าจ้าง และเพิ่มให้อีกร้อยละ 1 ของค่าจ้างทุก ๆ 12 เดือนที่ออกเงินสมทบแต่ไม่เกินร้อยละ 39 ของค่าจ้าง โดยมีบ้านอายุ เสริมให้อีกร้อยละ 30 ของบ้านอายุที่จะได้รับสำหรับการที่ยังไม่สามารถช่วยตัวเองได้ทั้งในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน มีสิทธิถอนเงินสะสมที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ออกร่วมกันพร้อมทั้งดอกเบี้ยได้

การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงานใช้บังคับในกิจการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 5 คน ขึ้นไป มีหลักการให้นายจ้างออกเงินสมทบร้อยละ 1.25 ของค่าจ้างตามขั้นค่าจ้างซึ่งมีทั้งหมด 9 ขั้น โดยลูกจ้างและรัฐบาล ไม่ต้องออกเงินสมทบ

หลักการดังกล่าวของกฎหมายไม่ใช้บังคับกับผู้ที่มีรายได้น้อยเดือนละ 500 เหรียญ ผู้ที่ทำงานไม่แน่นอน ผู้ที่ทำงานตามบ้าน ชาวประมง ชาวไร่ และ ชาวนา

### ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ ได้เริ่มบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2493 โดยกำหนดให้มีการประกันสังคมประเภทการประกันชราภาพ พิกัด ทุพพลภาพ และตาย และในปี พ.ศ. 2497 ได้กำหนดให้มีการประกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงาน

การประกันชราภาพ พิกัด ทุพพลภาพ และตาย ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 10 เหรียญ รวมทั้งผู้ที่ทำงานส่วนตัวยกเว้นลูกจ้างของงานเอกชนที่ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกันและลูกจ้างชั่วคราว การประกันชราภาพ พิกัด ทุพพลภาพ และตายมีหลักการให้นายจ้างและลูกจ้างออกเงินสมทบ โดยกำหนดว่าลูกจ้างที่

ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ 200 เหรียญไม่ต้องออกเงินสมทบ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนละ 200-363 เหรียญ จะต้องออกเงินสมทบเท่ากับร้อยละ 33 1/3 ของค่าจ้างและหากลูกจ้างได้รับเงินเดือนสูงกว่า 363 เหรียญ จะต้องจ่ายเพิ่มอีกครั้งเท่าของเงินสมทบของนายจ้าง สำหรับนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือนซึ่งมีอัตราค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 363 เหรียญ และเฉพาะอัตราค่าจ้างเดือนละ 200-363 เหรียญ นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ 33 1/3 ของค่าจ้างด้วย กรณีที่อัตราค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 363 เหรียญ นายจ้างจะต้องออกเพิ่มอีกร้อยละ 30 ของค่าจ้าง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินกว่า 450 เหรียญ และเพิ่มค่าเงินโบนัสอีกร้อยละ 30 ของเงินที่ได้รับด้วย

รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบสำหรับการประกันสังคมประเภทนี้แต่ประการใด

สำหรับการจ่ายเงินทดแทน ลูกจ้างจะได้รับเงินก้อนเท่ากับเงินที่ลูกจ้างได้ออกสมทบพร้อมทั้งดอกเบี้ยอย่างน้อยร้อยละ 2.5 ของเงินสมทบ

การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งได้รับเงินค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 400 เหรียญ ยกเว้นลูกจ้างตามบ้าน ลูกจ้างที่ทำงานไม่แน่นอนผู้ใช้แรงงานในครอบครัวและสำนักงานของรัฐ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยลูกจ้างและรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่ประการใด

สำหรับการจ่ายเงินทดแทน กรณีพิการ ทูพพลภาพอย่างถาวรจะจ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับค่าจ้างรายเดือน 48 เดือน อัตราสูงสุดไม่เกิน 9,600 เหรียญ (โดยหักเงินที่จ่ายเพื่อการพิการ ทูพพลภาพชั่วคราวในส่วนของเกินกว่า 6 เดือนออกแล้ว) และมีบำนาญเสริมอีกร้อยละ 25 ของเงินทดแทน ส่วนกรณีพิการทูพพลภาพชั่วคราวจะจ่ายร้อยละ 66 2/3 ของค่าจ้างอัตราจ่ายสูงสุดไม่เกินเดือนละ 130 เหรียญ โดยจ่ายให้นานถึง 5 ปี

เงินทดแทนตกทอด จ่ายเป็นเงินก้อนเท่ากับค่าจ้าง 36 เดือน แต่ไม่เกิน 7,200 เหรียญ (โดยหักเงินที่จ่ายเพื่อการพิการทูพพลภาพชั่วคราวซึ่งเกินกว่า 2,400 เหรียญออก)

### ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม ในปี พ.ศ. 2497 แต่ได้



เริ่มบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2500 โดยกำหนดให้มีการประกันสังคมประเภทประกันชราภาพ พิการ ทุพพลภาพ และตาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ได้กำหนดให้มีการประกันการเจ็บป่วย และคลอดบุตรซึ่งได้บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2515 และในปี พ.ศ. 2516 ได้กำหนดให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน

การประกันชราภาพ พิการ ทุพพลภาพ และตาย ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนยกเว้นคนไร้ค่าตามบ้าน ผู้ที่มีงานทำไม่แน่นอน แรงงานในครอบครัว นักเรียนพยาบาล และผู้ที่ทำงานส่วนตัว กฎหมายมีหลักการให้ลูกจ้างเงินสมทบเข้ากองทุนจำนวนร้อยละ 2.9 ของค่าจ้างตามขั้นค่าจ้างซึ่งมีอยู่ 10 ขั้น (ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดออกเงินสมทบร้อยละ 1.6 - 2.4 ของค่าจ้าง) ส่วนนายจ้างออกเงินสมทบ ร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างตามขั้นค่าจ้าง (ถ้าลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนด นายจ้างจะช่วยเหลือโดยออกเงินสมทบ ร้อยละ 4.7 - 5.6 ของค่าจ้าง)

สำหรับรัฐบาลจะออกเงินช่วยเหลือในส่วนที่ขาดทั้งหมด

การจ่ายเงินทดแทนกฎหมายได้กำหนดไว้ดังนี้

บำนาญ ชราภาพ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จ่ายให้ร้อยละ 45 ของ 300 เบื้องแรกของค่าจ้าง (หรือค่าจ้างในระยะ 5 ปีสุดท้ายถ้าได้รับค่าจ้างสูงกว่าและจ่ายให้อีก ร้อยละ 25 ของค่าจ้างสำหรับ 300 เบื้องต่อมา และร้อยละ 9 ของค่าจ้างส่วนที่เหลือ ทั้งนี้บำนาญต่ำสุดที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 45 เบื้อง

พิการ ทุพพลภาพ จ่ายเหมือนกับกรณีของบำนาญชราภาพ เงินทดแทนตกทอด ลูกจ้างจะได้รับเงินก่อนเท่ากับ 12 เดือนที่ได้รับค่าจ้างสูงสุดในระหว่าง 36 เดือนสุดท้าย (หรือค่าจ้างเฉลี่ยในระหว่างการทำงานของผู้ประกันตน สูงแต่จำนวนเงินจะมากกว่ากัน)

การประกันการเจ็บป่วยและการคลอดบุตร ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคน ยกเว้นผู้ทำงานเป็นคนไร้ค่าตามบ้าน ผู้ทำงานไม่แน่นอน แรงงานในครอบครัว นักเรียนพยาบาล และผู้ทำงานส่วนตัว การประกันสังคมประเภทนี้มีหลักการให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยลูกจ้างออกร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง

สำหรับการจ่ายเงินทดแทน ผู้ป่วยจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้าง

โดยคิดเฉลี่ยในรอบ 6 เดือนที่สูงสุดในรอบปี อัตราค่าสุดท้ายวันละ 12 บาท และจ่ายให้ไม่เกิน 120 วันใน 1 ปี

กรณีคลอดบุตร จะไม่ได้รับเงินชดเชยค่าจ้าง แต่จ่ายให้ตามกฎหมายแรงงาน ตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับ โดยจ่ายให้ก่อนคลอด 2 สัปดาห์ และหลังคลอด 4 สัปดาห์

การประกันอุบัติเหตุ และโรครันเกิดจากการทำงาน ให้ความคุ้มครองแก่ ลูกจ้างทุกคนยกเว้นผู้ที่ทำงานในบ้าน เช่น แรงงานในครอบครัว หรือคนใช้ ผู้ที่ทำงานไม่แน่นอน นักเรียนพยาบาล และผู้ที่ทำงานส่วนตัว การประกันสังคมประเภทนี้มีหลักการให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบโดยลูกจ้างและรัฐบาลไม่ต้องจ่าย

กรณี พิกัด ทูพลาภาพ ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ยซึ่งจ่ายให้ในระยะเวลา 5 ปี ในอัตราขั้นสูงสุดถึง 12,000 บาท แต่กรณีพิกัด ทูพลาภาพบางส่วนลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยดังกล่าว

กรณีพิกัดทูพลาภาพชั่วคราว ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน ร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย และได้รับเงินทดแทนขั้นต่ำวันละ 2.5 บาท ขั้นสูงสุดวันละ 16 บาทโดยจ่ายให้ตั้งแต่แรกที่เข้าประกันตน ในกรณีที่การพิกัดทูพลาภาพชั่วคราวเป็นการต่อเนื่องมาจากการเจ็บป่วยจ่ายให้มีกำหนด 120 วัน

บ้านอายุตกทอด หญิงหม้ายได้รับร้อยละ 45 ของค่าจ้างของสามีในระยะเวลา 5 ปี และสามีหม้ายที่พิกัดก็จะได้รับบ้านอายุตกทอดในอัตราดังกล่าวเช่นกันส่วนบุตร ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 21 ปีจะได้รับร้อยละ 10 ของเงินบ้านอายุระยะเวลา 5 ปี และมีสิทธิได้รับไม่เกิน 5 คน ทั้งนี้บ้านอายุสูงสุดที่จะได้รับรวมกันต้องไม่เกิน 12,000 บาท และต้องตัดเงินบ้านอายุที่จ่ายให้แก่ผู้ประกันตนออกด้วย สำหรับผู้อยู่ในอุปการะอื่นที่ไม่มีคู่สมรสและบุตร จะได้รับเงินก่อนเท่ากับบ้านอายุ 30 เดือน หรือไม่เกินกว่า 6,000 บาท

### ประเทศอินโดนีเซีย

ประเทศอินโดนีเซีย ได้เริ่มบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม ในปี พ.ศ.2494 โดยกำหนดให้มีการประกันสังคม ประเภทการประกันอุบัติเหตุ และโรครันเกิดจากการทำงาน ในปี พ.ศ.2507 และ พ.ศ.2510 ได้กำหนดให้มีการประกันการเจ็บป่วยและคลอด

บุตร การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงานให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ขนส่ง ก่อสร้าง เพาะปลูก ประมง กิจการที่ใช้เครื่องจักรและกิจการที่ใช้สารที่มีอันตรายอื่น ๆ การประกันประเภทนี้มีหลักการให้นายจ้างออกเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนและรัฐบาลช่วยตามส่วนที่นายจ้างไม่อาจให้ได้โดยลูกจ้างไม่ต้องออกสำหรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

กรณีพิการ ทุพพลาพอย่างถาวรจ่ายให้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างและจ่ายเพิ่มสำหรับครอบครัวที่มีภาระใช้จ่ายมากอีกร้อยละ 20 ของค่าจ้าง

กรณีพิการ ทุพพลาพบางส่วน จ่ายให้ร้อยละ 20-40 ของค่าจ้างตามความสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน โดยอาจขอรับเป็นเงินก้อนก็ได้

กรณีการทุพพลาพชั่วคราว จ่ายให้เต็มตามอัตราค่าจ้างในระหว่างการรักษาพยาบาล 120 วันแรก และจ่ายให้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างในระยะต่อ ๆ ไป

บ้านานูตกทอด หมายให้ได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้างของสามีและจ่ายให้สามีหมายที่พิการ หรือทุพพลาพในอัตราเดียวกัน สำหรับบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี จ่ายให้ร้อยละ 15 ของค่าจ้าง หากมีบุตรในเกณฑ์ดังกล่าวหลายคน จ่ายเพิ่มเป็นร้อยละ 20 ของค่าจ้างและจ่ายให้กับผู้อยู่ในความอุปการะรายอื่น ๆ ด้วย รวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 60 ของค่าจ้าง ทั้งนี้อาจขอรับเป็นเงินก้อนก็ได้

ค่าจัดการศพ จ่ายให้ 12,500 รูปี

การประกันการเจ็บป่วยและคลอดบุตร ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการที่ใช้ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยวิธีสมัครใจ และบังคับสำหรับลูกจ้างรายวันในกิจการน้ำมัน การประกันประเภทนี้มีหลักการให้ลูกจ้างออกเงินสมทบร้อยละ 2 ของค่าจ้าง นายจ้างออกเงินสมทบร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 2 ของค่าจ้างรายเดือน และส่วนที่ขาด

สำหรับอัตราการจ่ายเงินทดแทน กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

เจ็บป่วย จ่ายร้อยละ 75 ของค่าจ้างในระยะเวลา 6 เดือน และต่อไปจ่ายร้อยละ 40 ของค่าจ้างในระยะเวลา 6 เดือน

คลอดบุตร จ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน

บริการทางการแพทย์ จ่ายให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะด้วย โดยจ่ายให้เท่ากับผู้ประกันตน

สรุปได้ว่า ประเทศเพื่อนบ้านไทยได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมไปเสียกันรวมทั้งประเทศไทยสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม นั่นคืออยู่ในช่วง พ.ศ. 2495-2497 และมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยก็เริ่มประกาศใช้อย่างจริงจัง เมื่อ พ.ศ. 2533 และมีผลบังคับใช้บริการทางการแพทย์เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2534 นี้เอง

## 1.6 ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายไทย

### 1.6.1 ประวัติและความเบ้ามา

ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน ได้ปรากฏอยู่ในกฎหมายสองฉบับ ซึ่งได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 และ กฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

สำหรับพระราชบัญญัติประกันสังคม ของประเทศไทยนั้นได้เกิดขึ้นครั้งแรก จากการที่บรรดาลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานที่มีเพิ่มมากขึ้น ๆ ได้พยายามเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายประกันสังคมมาบังคับใช้ เนื่องจากการที่ได้ทราบว่ กฎหมายประกันสังคมจะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับฐานะการเป็นอยู่ ในอาชีพลูกจ้างของตนให้ได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือในยามที่ตนประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือพิการ ทูพพลภาพ เนื่องจากการทำงานหรือไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน ตลอดจนเมื่อพ้นจากการทำงานแล้ว จะไม่ถูกทอดทิ้งหรือถูกทะเลาะเลยไม่มีใครเลี้ยงดูในยามแก่ชรา ซึ่งการเรียกร้องดังกล่าวก็ได้เกิดผลทำให้ รัฐบาลไทยได้ออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2497 และได้ผ่านรัฐสภาพร้อมจะประกาศใช้ แต่ได้ประสบกับปัญหาทางด้านนโยบาย ทำให้ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ได้ ต่อมากฎหมายฉบับนี้ได้ถูกร่าง

และเสนอโดยกรมประชาสงเคราะห์ แต่ก็ไม่เป็นผลในการที่จะทำให้มีการออกกฎหมาย ประกันสังคมออกมาบังคับใช้ได้สำเร็จ จนกระทั่งปี พ.ศ.2515 ได้มีการประกาศของคณะ ปฏิวัติฉบับที่ 103 ว่าด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้มีการกำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงาน กองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน ท้าหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและสถาน ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบ อันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเงินทดแทนนี้ประกอบด้วยค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ ส่วนจำนวนเงินทดแทน เป็นไปตามความร้ายแรงของความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับโดยการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน เงินทดแทนนี้ ให้เก็บจากฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับหลัก ประกันอันมั่นคงว่า เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย อันเกิดจาก การทำงาน ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนโดยได้รับความช่วยเหลือ ทางด้านการเงินจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมาย

ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในเรื่อง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้คุ้มครอง ลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างเรียกเงินทดแทนได้เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือ เสียชีวิตจากการทำงานได้ โดยแบ่งขนาดของสถานประกอบการคือ หากเป็นลูกจ้างที่ทา งานในสถานประกอบการต่ำกว่า 10 คน ลูกจ้างสามารถเรียกเงินทดแทน โดยเบิกจาก นายจ้างได้โดยตรง ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถือว่า อยู่นอกข่ายกองทุนเงินทดแทน นายจ้างมีหน้าที่แจ้งการประสบอันตรายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการประสบอันตราย หรือลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แจ้งเรื่องไปที่ฝ่ายวินิจฉัยเงินทดแทนนอก กองทุน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ที่สถานประกอบการ ของนายจ้างตั้งอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ออกคำสั่งเงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ ลูกจ้าง หากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปลูกจ้างสามารถเบิกเงินทดแทน จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ ซึ่งกองทุนเงินทดแทนนี้จะรับหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูก จ้างแทนนายจ้างตามกฎหมายกำหนดให้

จากการที่ประเทศไทยได้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นใช้ตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517 และได้ขยายกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วทุกจังหวัดในปี พ.ศ. 2528 ก็ได้มีผลทำให้บรรดาลูกจ้าง นายจ้าง รัฐบาล และนักวิชาการได้เห็นถึงความสำคัญของการประกันสังคมว่ามีความจำเป็นอย่างมาก ที่จะต้องรีบเร่งและผลักดันให้รัฐบาลได้มีการออกกฎหมายประกันสังคมขึ้นบังคับใช้เพื่อ ประชาชนจะได้มีหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว โดยเฉพาะลูกจ้างที่ยากไร้ ได้มีการพยายามที่จะ เสนอและผลักดันให้มีการออกกฎหมายประกันสังคมหลายครั้งหลายหน โดยนักวิชาการทางด้านกฎหมายแรงงานและนักการเมือง รวมทั้งบรรดากลุ่มของลูกจ้างและนายจ้างที่เห็นความสำคัญของกฎหมายประกันสังคม แต่ก็พบกับความล้มเหลวตลอดมา จนกระทั่งในที่สุดเมื่อปี พ.ศ. 2533 ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งก็ได้ประสบผลสำเร็จ สามารถผ่านการพิจารณาออกมา ประกาศเป็นพระราชบัญญัติออกมาบังคับใช้ เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 ซึ่งก็ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่ยังมีความต้องการสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว เนื่องจากมีรายได้ไม่พอที่จะใช้จ่ายในยามที่ต้องประสบภัยพิบัติต่าง ๆ โดยกฎหมายประกันสังคมมีบทบัญญัติให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น และได้กำหนดแน่ชัดถึงหลักประกันที่ให้แก่ลูกจ้าง เป็นลักษณะของการบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ร่วมกับลูกจ้าง แล้วยังมาเก็บออมเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลแทนแก่ลูกจ้าง และผู้ประกันตน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย ซึ่งแต่ละฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของรายได้ลูกจ้าง ส่วนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ ให้ดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2539 และทุกฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ส่วนกรณีว่างงาน ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพียงแต่ระบุว่า จะดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา โดยแต่ละฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 5 ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมใน 4 ปีแรกจะเป็นในลักษณะบังคับ และต่อมาจะเป็นการประกันแบบสมัครใจของผู้ประกันตนที่มี

อาชีพอิสระหรืออาชีพส่วนตัว และเมื่อใช้กฎหมายประกันสังคมครบสามปี ก็จะมีบังคับใช้แก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งก็ได้เริ่มใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536

### 1.6.2 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เนื้อหาและขอบเขตของมาตรการกฎหมาย ที่ให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515

- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) ซึ่งมีหมายถึงกฎหมายที่รัฐได้ตราขึ้นเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการที่จะให้เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้าง จะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุดที่นายจ้างทั้งหมดจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างไม้อาจจะตกลงกันกำหนดเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้น้อยกว่าที่กฎหมายเอาไว้ ถ้าหากนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดน้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>(17)</sup>

ถึงแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะได้ทำสัญญาไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยกเว้นจากกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ ในระดับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ นิติกรรมหรือสัญญานั้น ๆ ก็มิได้มีผลใช้บังคับตามกฎหมายเพราะนิติกรรมหรือสัญญานั้นได้ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นิติกรรมสัญญาจึงตกเป็นระงับ ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายดังกล่าวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3583/2524

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516 (ประชุมใหญ่)

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 เป็นกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่ง

(17) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 8.

ประกาศขึ้นใช้แทน พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 มีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้มีเหตุการณ์ต่าง ๆ อันเกิดจากความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างทั้งป้องกันมิให้เกิดความระส่ำระสาย ในการเศรษฐกิจของประเทศและความสงบสุขของบ้านเมืองจึง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สัญญาประนีประนอมยอมความในเรื่องเงินทดแทน ที่ทำกันไว้มีลักษณะเป็นการหลีกเลี่ยงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง สัญญาประนีประนอมยอมความในส่วนที่เกี่ยวกับเงินค่าทดแทน จึงเป็นข้อตกลงที่ผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตกเป็นโรมะไม่มีผลบังคับ

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3583/2524

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างจึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน สัญญาประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับค่าชดเชย ซึ่งทำขึ้นผิดแผกแตกต่างไปจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นโรมะใช้บังคับมิได้ แต่ถ้าหากการตกลงหรือการทบทินติกรรมสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีลักษณะที่เหนือกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ย่อมกระทำได้เสมอ เพราะเป็นการกระทำที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างเป็นการช่วยให้ลูกจ้างได้รับสิ่งที่ดีขึ้นกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ จึงกระทำได้

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้แก่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 ดังนี้

"ข้อ 2 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

(1) การใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพักวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการ



### ลาป่วยของลูกจ้าง

- (2) การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของเด็ก ซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน และการลาของหญิงมีครรภ์
- (3) การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็ก ซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน
- (4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และวันเวลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (5) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
- (6) ความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือ ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น
- (7) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง
- (8) ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน ในวันหยุดและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2515 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยใช้บังคับทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร เว้นแต่ว่าถ้าเรื่องใดจะกำหนดให้ใช้บังคับเฉพาะในเขตพื้นที่ใดก็จะกำหนดไว้โดยเฉพาะ เช่น ในระยะเริ่มแรกที่มีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้เฉพาะกับนายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนฉบับลงวันที่ 11 มิถุนายน 2516 มีความว่า "ข้อ 2 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน.." แต่ในปัจจุบันนี้กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนได้ใช้บังคับทั่วทุกเขตพื้นที่ ทั่วราชอาณาจักร

จักรแล้ว(18)

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกกรณีได้แก่

ลูกจ้างโดยทั่วไปที่กฎหมายไม่ได้ยกเว้นความคุ้มครองไว้ ซึ่งตามกฎหมายเดิม ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองในกรณีได้แก่ "ลูกจ้างประจำ" แต่เมื่อมีประกาศกระทรวง มหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 11 ลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2533 ข้อ 3 ได้ยกเลิกนิยาม "ลูกจ้างประจำ" และ "ลูกจ้างชั่วคราว", และข้อ 4,5,6,7 ได้ยกเลิก ข้อจำกัดสิทธิเดิมของลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองทุกกรณีในปัจจุบันได้ แก่ลูกจ้างโดยทั่วไป ดังคานิยามต่อไปนี้

"ลูกจ้าง" หมายความว่า "ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงาน บ้าน "ส่วนลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะกรณีการ จ่ายค่าจ้าง และการจ่ายเงินทดแทน ได้แก่ ลูกจ้างในงานเกษตร ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้แรงงานลูกจ้างตลอดปี และไม่มิจานลักษณะอื่นรวม อยู่ด้วย(19)

สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในทุกกรณี ได้แก่

- (1) บุคคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น(20)
- (2) ลูกจ้างงานบ้าน ซึ่งได้แก่งานให้บริการแก่ผู้สูงอายุในบ้าน หรือครอบครัว ทาความสะอาด และทำงานบ้าน(21)

---

(18)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับที่ 1-14.

(19)ดร. วิจิตรา พุ่งลัดดา "ย่อหลักกฎหมายแรงงาน" สำนักพิมพ์นิติธรรม พ.ศ.2536.

(20), (21)ข้อ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 1 และ ข้อ 2.

(3) ลูกจ้างในการจ้างงาน ที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (22)

(4) ลูกจ้างทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 6 บัญญัติยกเว้นไม่ให้อำนาจการจ้างอากาศยานอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์

(5) พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ข้อ 2 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ไม่ใช้บังคับ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่คณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว ไม่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน พ.ศ.2534

(6) ครูและลูกจ้างของกิจการโรงเรียนราษฎร์ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดยกเว้นมิให้ครู และลูกจ้างของกิจการโรงเรียนราษฎร์ อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับนายจ้างที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง นายจ้างในทุกประเภทกิจการ และทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักร ที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้นิยามว่า "นายจ้าง" หมายความว่า "ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เข้าทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นและหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงาน แทนผู้มี

---

(22)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล"

โดยนายจ้างมีหน้าที่ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้นิยามคำว่า ค่าจ้าง ไว้ดังนี้ "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงิน หรือ เงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"

ถึงแม้ว่าคำนิยามคำว่า "ค่าจ้าง" ข้างต้นได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าหมายถึง เงิน หรือ เงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน... ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ได้ ขอให้เป็นการตอบแทนผลงานที่ลูกจ้างทำ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังเกิดปัญหาเป็นคดีขึ้นสู่ศาลฎีกาเป็นปัญหาทางกฎหมายว่า เงินและสิ่งของต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นจะถือเป็นส่วนหนึ่งของ "ค่าจ้าง" ด้วยหรือไม่ ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1469/2524

"เงินค่าครองชีพ ซึ่งนายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าจ้าง ไม่ใช่ชั่วคราว แต่เพิ่มค่าจ้างเพราะค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นการตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ ซึ่งต้องนำมาคำนวณเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แต่เงินรางวัลหรือโบนัสจ่ายแก่พนักงานผู้ประพฤดีดี คณะกรรมการไม่อนุมัติให้จ่ายก็ได้ มิใช่เงินจ่ายตอบแทนการทำงาน ไม่นำไปคำนวณด้วย อธิปไตยกรรมแรงงานไม่ต้องรับผิดชอบเงินที่รับไว้เกินในปีแก่นายจ้างร่วมกับกรมแรงงานด้วย"

ดังนั้น ถึงนายจ้างจะจ่ายเงินแก่ลูกจ้างต่างหากจากค่าจ้างโดยจ่ายเงินโดยใช่ชื่อว่าเงินค่าครองชีพโดยจ่ายให้เป็นประจำ เป็นค่าตอบแทนการทำงาน ก็ต้องถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2259/2532

"การที่โจทก์ทั้งสองจะออกไปทำงานนอกสำนักงานของจำเลยได้นั้น ย่อมเป็นไป ตามคำสั่งของจำเลยเป็นครั้งคราว และมีกำหนดระยะเวลาไม่แน่นอน โจทก์ทั้งสองจะมีสิทธิ ได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าอาหารที่ต่อเมื่อจำเลยมีคำสั่งดังกล่าว ส่วนวันที่โจทก์ทั้งสองไม่ได้ออกไปทำงานนอกสำนักงาน ก็ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าอาหาร ทั้งไม่มีพฤติการณ์ใดสื่อ แสดงว่า จำเลยจ่ายเบี้ยเลี้ยงและค่าอาหารเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงาน ในเวลาปกติของวันทำงาน กรณีเช่นนี้ยังถือไม่ได้ว่าเบี้ยเลี้ยงและค่าอาหารมีลักษณะ เช่นเดียวกับค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน"

ดังนั้น ถึงนายจ้างจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้น หรือจ่ายทั้งเงินและสิ่งของ หลายอย่าง ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นสวัสดิการก็ได้(23) หากไม่ได้เป็นการจ่ายเพื่อเป็นการ ตอบแทนการทำงานไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างตามกฎหมาย

นอกจากการที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ ดูแลความปลอดภัย และให้สวัสดิการในการทำงานของลูกจ้าง โดยเป็นหน้าที่ตามหลัก กฎหมายในเรื่องละเมิด และตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และต้องมีหน้าที่ปฏิบัติต่อลูกจ้าง อย่างเสมอภาคกัน ต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างต่อบุคคลภายนอก สำหรับการกระทำละเมิดใน ทางการที่จ้างของลูกจ้าง ตามมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีบท บัญญัติดังนี้

มาตรา 425 "นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้าง ในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้าง ได้กระทำให้ไปในการที่จ้างนั้น"

โดยคำว่า "นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง" ตามมาตรานี้ หมายถึง บุคคลทั้งสอง ฝ่ายที่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 575 แห่งประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

(23) เกษมสันต์ วิลาวรรณ "ยกสุดท้ายบนสังเวียนแรงงาน เล่ม 3 "โครงการหนังสือ เล่มคุณภาพจากหนังสือพิมพ์การงาน-ธุรกิจ รายสัปดาห์.

มาตรา 575 "อันค่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และ นายจ้าง ตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

ดังนั้นนายจ้างกับลูกจ้าง ที่มีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 ดังกล่าว จึงต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างที่เฉพาะแต่ในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

### 1. เมื่อลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น

นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น ถ้าหากลูกจ้างกระทำละเมิดต่อนายจ้าง ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ซึ่งบัญญัติเป็นหลักทั่วไปของการกระทำที่เป็นละเมิด ความว่า มาตรา 420 "ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมาย ให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สิน หรือ สิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิด จำต้องชำระค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น") อยู่แล้วโดยไม่ต้องพิจารณาตามมาตรา 425 และถ้าหากลูกจ้างไม่ได้ทำละเมิดก็ไม่ต้องพิจารณาตามมาตรา 425

และเมื่อการกระทำของลูกจ้างเป็นละเมิด ผู้เสียหายจะฟ้องทั้งนายจ้างและลูกจ้างให้ร่วมกันรับผิดชอบ หรือฟ้องคนใดคนหนึ่ง ให้รับผิดชอบก็ได้แล้วแต่จะเลือก อันเป็นสิทธิของผู้เสียหายซึ่งเป็นเจ้าหนี้ในการเรียกชำระหนี้จากลูกหนี้ร่วมตามมาตรา 291 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ซึ่งบัญญัติว่า "ถ้าบุคคลหลายคน จะต้องทำการชำระหนี้โดยทำนองซึ่งแต่ละคนจำต้องชำระหนี้สิ้นเชิงไซ้ร้ แม้ถึงว่าเจ้าหนี้ชอบที่จะได้รับชำระหนี้ได้แต่เพียงครั้งเดียว กล่าวคือ ลูกหนี้ร่วมกัน ก็ดี เจ้าหนี้จะเรียกชำระหนี้จากลูกหนี้ แต่คนใดคนหนึ่งสิ้นเชิงหรือแต่โดยส่วนก็ได้ตามแต่จะเลือก แต่ลูกหนี้ทั้งปวงก็ยังคงต้องผูกพันอยู่ที่ทุกคน จนกว่าหนี้นั้นจะได้ชำระเสร็จสิ้นเชิง")

### 2. ลูกจ้างกระทำละเมิดในระหว่างที่เป็นลูกจ้าง

นายจ้างกับลูกจ้างต้องมีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน และความ

สัมพันธ์นั้นยังไม่สิ้นสุด หากลูกจ้างกระทำละเมิดในขณะเวลาดังนี้

2.1 ในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง และได้รับเงินค่าจ้างโดยเงินที่จ้างนั้นจะจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปีก็ได้ ทั้งนี้แม้ว่าจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายเที่ยวที่ขับรถไปทำงานก็ถือว่าเป็นลูกจ้าง ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3834/2524 หรือจ่ายแบบเหมาค่าแรง ก็ยังถือว่าเป็นจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2336/2523; 722/2524

2.2 ในขณะทำงาน และอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างและกระทำตามคำสั่งของนายจ้าง แม้นายจ้างจะส่งให้ไปรับใช้ทำงานให้แก่บุคคลอื่น เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างขับรถยนต์ไปรับใช้งานวันเกิดของผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อลูกจ้างกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบเพราะถือว่าอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง และทำกิจการงานให้แก่นายจ้าง ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11/12-2495; 4270/2528

### 3. ลูกจ้างกระทำละเมิดในการทางที่จ้าง

การที่ลูกจ้างกระทำไปนั้นต้องเป็นการปฏิบัติให้งานที่จ้างลุล่วงไปและเหตุที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการปฏิบัติงานนั้น มิใช่แต่เพียงเป็นเหตุที่เกิดขึ้นในระหว่างเวลาที่ลูกจ้าง กำลังปฏิบัติงานที่จ้างอยู่เท่านั้น และถ้าลูกจ้างได้กระทำละเมิดเป็นจงใจ หรือประมาท เลินเล่อก็ดี หรือโดยไม่สุจริตเพื่อผลส่วนตัวของลูกจ้างก็ดี หรือโดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างก็ดี ก็เป็นแต่วิธีการปฏิบัติงานนั้นไม่ชอบ แต่ก็ยังเป็นละเมิดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยังถือเป็นการกระทำในทางที่จ้างอยู่นั่นเอง (24)

ดังมีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3698/2529 ไปรษณีย์ภัณฑ์ของโจทก์ ระหว่างส่งทางไปรษณีย์อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ผู้เป็นลูกจ้างจำเลย โดย

---

(24) นายจิตติ ดิงศรีทิพย์ คําอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 จัดพิมพ์โดยเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2503 หน้า 486.

บุคคลภายนอกไม่มีโอกาสเปิดดูบัญชีและจัดการเกี่ยวกับบัญชีกันได้ เมื่อบัญชี-  
 ภัณฑ์ของโจทก์ถูกแกะซองและลักเอาสลากกินแบ่งที่สอดมาในซองใบ จึงถือได้ว่าลูกจ้างของ  
 จำเลยผู้มีหน้าที่ในการจัดส่งบัญชีภัณฑ์ในการที่จ้างของจำเลยเป็นผู้ลักใบ อันเป็นการทำ  
 ละเมิดต่อโจทก์ จำเลยผู้เป็นนายจ้าง ต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่ง  
 ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง

จากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 425 สามารถ  
 สรุป ถึงความรับผิดของนายจ้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตาม  
 มาตรา 575 ดังนี้คือ นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างเฉพาะแต่ผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้าง  
 ได้กระทำไปในทางการจ้างอันได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง  
 โดยไม่คำนึงว่าจะเกิดเหตุขึ้นในเวลาที่ปฏิบัติงานหรือไม่ก็ตาม และในการปฏิบัติหน้าที่ที่  
 ได้รับมอบหมายนั้น ก็ไม่จำกัดเฉพาะหน้าที่เท่าที่ตกลงจ้าง ถ้าหากนายจ้างส่งให้กระทำงาน  
 อื่นนอกหน้าที่และลูกจ้างยินยอมกระทำ ย่อมถือเป็นงานของนายจ้างที่ได้มอบหมายให้กระทำ  
 และนอกจากนี้ วิธีการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างไม่ว่าจะปฏิบัติโดยจงใจหรือโดย  
 ประมาทเลินเล่อหรือโดยไม่สุจริต เพื่อผลส่วนตัวของลูกจ้างหรือเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของ  
 นายจ้าง อันเป็นผลให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ก็ถือว่าเป็นการกระทำละเมิด ในการ  
 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เพราะถือว่าเป็นการกระทำในทางการที่จ้างอยู่ ดังเช่นตัวอย่าง  
 ต่อไปนี้

- นายจ้างต้องรับผิดชอบเมื่อลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น เช่น กรณีลูกจ้าง  
 ขับรถไปชนบีบหน่อไม้ในฉาง และใช้ไม้ขีดจุดบุหรี่ หัวไม้ขีดกระเด็นไปถูกหน่อ และปอน  
 ฉาง ของผู้เสียหายลูกไหม้ นายจ้างของคนขับรถผู้เป็นลูกจ้างต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้าง  
 ก่อขึ้น (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1089/2519)

- นายจ้างต้องรับผิดชอบเมื่อลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงว่าจะ  
 เกิดขึ้นในเวลาทำงานหรือไม่ก็ตาม เช่น ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุด หรือนอกเวลาทำ  
 งานตามปกติ หากงานที่ทําเป็นกิจการของนายจ้าง ก็ถือว่าเป็นงานที่ทําในทางการที่จ้าง  
 ไม่ใช่งานส่วนตัวของลูกจ้างที่นายจ้างจะพ้นจากความรับผิด (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1196-



1170/2509)

- นายจ้างต้องรับผิดชอบเมื่อลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นโดยไม่ว่าจะเกิดขึ้นในเวลาทำงานหรือไม่ก็ตาม เช่น ลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุด หรือนอกเวลาทำงานตามปกติ หากงานที่ทำเป็นกิจการของนายจ้าง ก็ถือว่าเป็นงานที่ทำงานทางการที่จ้างไม่ใช่งานส่วนตัวของลูกจ้างที่นายจ้างจะพ้นจากความรับผิดชอบ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1196-1170/2509)

- นายจ้าง ต้องรับผิดชอบกรณีลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่นเมื่อลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่จำกัดเฉพาะหน้าที่เท่าที่ได้ตกลงจ้าง แต่รวมถึงการปฏิบัติงานอื่นที่นายจ้างได้มอบหมายและลูกจ้างยินยอมกระทำ เช่น ลูกจ้างเป็นคนทำรถยนต์ไม่ใช่นักขับรถ แต่บางครั้งทำหน้าที่ขับรถ โดยนายจ้างได้รู้เห็นยินยอม เมื่อเกิดอุบัติเหตุแล้ว นายจ้างยังใช้ให้ลูกจ้างขับรถไปบรรทุกข้าวอีก เห็นได้ว่า นายจ้างได้ยอมให้ลูกจ้างผู้เป็นคนทำรถยนต์ขับรถในธุรกิจการค้าของตนจึงถือว่าเป็นการขับรถในการทางที่จ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 506/2498)

- แต่หากไม่ใช่กิจการที่นายจ้างได้มอบให้ลูกจ้างกระทำ เมื่อเกิดเหตุละเมิด นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบฐานละเมิดร่วมกับลูกจ้าง เช่น นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างนำมะพร้าวไปส่งให้แก่ผู้ซื้อ ในระหว่างส่งแก่กัน ผู้ซื้อได้เถียงด่าว่าลูกจ้าง ๆ โกรธจึงชกต่อยผู้ซื้อได้รับบาดเจ็บ ถือว่าเป็นเหตุการณ์ที่มีชกกิจการที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างกระทำ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1484/2499)

- นายจ้างต้องรับผิดชอบกรณีลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่การงานโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ หรือโดยไม่สุจริตเพื่อผลส่วนตัวของลูกจ้างหรือฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างขับรถไปชนรถผู้อื่น ในทางการที่จ้าง เจ้าหน้าที่ตำรวจสั่งให้ขับรถไปสถานีตำรวจเพื่อตกลงค่าเสียหาย ลูกจ้างขับรถไปชนรถที่บุตรเจทก์ขับ บุตรเจทก์ตาย ดังนั้นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับเจลาเลยลูกจ้าง เนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับเหตุที่เกิดในทางการที่จ้างของเจลาเลยยังไม่ขาดตอน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 897/2517) หรือ เช่นการที่ลูกจ้างขับรถไปปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ขับหนีเหอถนนนอกเส้นทางเพื่อไป

ท่าธุระส่วนตัวของลูกจ้างเอง แล้วระหว่างทางชนคนตาย นายจ้างต้องรับผิดชอบและเมิดร่วมกับลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1716/1717/2503) หรือเช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถขององค์การ จำเลย ตอนเช้าวันเกิดเหตุลูกจ้างขับรถไปในหน้าที่ และตอนเที่ยงขอลาไปช่วยญาติแต่งงาน หัวหน้าฝ่ายอนุญาตให้ไปได้แต่สั่งให้เอารถไปเก็บเสียก่อน ลูกจ้างกลับนำรถไปในงานแต่งงานจากกลับได้ขับรถโดยประมาทชนผู้อื่นบาดเจ็บและตาย แม้เหตุเกิดขณะลูกจ้างขับรถไปในธุระส่วนตัวโดยจำเลยไม่ทราบ แต่ตราใบคดีที่ยังไม่กลับไปถึงที่เก็บยังถือว่าเป็นการกระทำในทางที่จ้างอยู่ แม้จะฝ่าฝืนระเบียบบนารถไปใช้ในกิจการอื่นโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการองค์การจำเลย ระเบียบดังกล่าวก็เป็นระเบียบภายในองค์การจำเลยเท่านั้น องค์การจำเลยจะนำมาชี้ยันบุคคลภายนอกไม่ได้จึงต้องรับผิดชอบแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางที่จ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1631/2515)

### 1.6.3 กฎหมายประกันสังคม (Social Insurance Act.)

เนื้อหา และขอบเขตของมาตรการทางกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่บรรดาลูกจ้างและบุคคลทั่วไป ซึ่งเข้ามาสมัครเป็นผู้ประกันตนกับกองทุนประกันสังคม กฎหมายได้ประกาศใช้บังคับกับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการทั่วประเทศที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และกองทุนประกันสังคมทำหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยกรณีทุพพลภาพกรณีคลอดบุตร รวมถึงกรณีถึงแก่ความตายที่ไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีกรณีสงเคราะห์บุตรกรณีชราภาพ ที่จะต้องมีการดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบภายใน 6 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติประกันสังคมได้ใช้บังคับนั้นคือ ต้องมีการดำเนินการจัดเก็บก่อนวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2539 และยังมีกรให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ซึ่งจะให้มีการจัดเก็บเงินสมทบเมื่อใดนั้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (25)

(25) สภาคกกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533"

แต่มีข้อยกเว้นที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ใช่ว่าบังคับได้แก่

- (1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว
  - (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
  - (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
  - (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
  - (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียนมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล
  - (6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2534 (26) กำหนดให้ลูกจ้างต่อไปนี้ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคมคือ
    - ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
    - ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจคือ ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
    - ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูกประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
    - ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะ เป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
- นอกจากนี้ ลูกจ้างในกิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ลูกจ้างชั่วคราว

---

(26) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษหน้า 13 เล่มที่ 108 ตอนที่ 171 วันที่

ในระบบราชการ ก็อยู่ในระบบประกันสังคมนี้ด้วย (27)

ส่วนคำว่า "นายจ้าง" หมายถึง "ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย จากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย"

นายจ้างตามกฎหมายนี้ จึงหมายถึงตัวเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นผู้รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนตัวเจ้าของกิจการ เช่น หัวหน้าคนงาน กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล นายจ้างได้แก่ ผู้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายหรือในหนังสือบริคณห์สนธิว่ามีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นได้ เช่น ประธาน กรรมการผู้จัดการ รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมาย เช่น กรรมการผู้จัดการมอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลรับลูกจ้างเข้าทำงานได้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลย่อมมีหน้าที่เป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้ด้วย (28) นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้รับเหมาช่วงโดยกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดไว้ในลักษณะ 2 หมวดที่ 1 เรื่องการเป็นผู้ประกันตนตามมาตราที่ 35 ว่าในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ในฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้ด้วย โดยให้มีหน้าที่หักค่าจ้างของลูกจ้างนำส่ง เป็นเงินสมทบแก่สำนักงานประกันสังคม ถ้าหากนายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างของลูกจ้าง เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แต่ยังไม่ครบจำนวน นายจ้างแต่ผู้เดียวต้องรับผิดชอบ เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วน of ลูกจ้างเต็มจำนวน เป็นการบังคับให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อหลักประกัน ในการที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

(27) บัณฑิต ธนชัย เศรษฐวุฒิ "สภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม" มูลนิธิอารมณห์พงศ์พจน์ พฤษจิกายน 2535.

(28) วิชัย โภสุวรรณจินดา "กฎหมายประกันสังคม" บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด พ.ศ. 2533.

สำหรับค่าจ้าง ตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ตราไว้ ดังนี้ "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผล งานที่ลูกจ้างทำให้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างให้ในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธี การใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร"

ดังนั้น ค่าจ้างตามกฎหมายนี้ หมายถึง ผลตอบแทนในการทำงาน ในวันและ เวลาทำงานปกติ ที่เป็นตัวเงินทุกประเภท ไม่ว่าจะ เป็นค่าจ้าง เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่งค่ารถ ค่าอาหาร เบี้ยเลี้ยง แต่ไม่รวมถึงเงินที่จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งของ เช่น อาหาร ที่ พัก รถรับส่ง และการให้การรักษาพยาบาลก็ไม่รวมเป็นค่าจ้างตามความหมายนี้<sup>(29)</sup>

ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนเมื่อได้ยื่นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ซึ่ง ตามกฎหมายได้ให้ความหมายของคำว่า "ผู้ประกันตน" ว่าหมายถึง "ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอัน ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้" และเงินสมทบหมายถึง "เงินที่ นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือนในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างโดยคำนวณจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งกำหนดไว้สูงสุดไม่เกินอัตราวันละ 500 บาท ซึ่งนอกจากจะมีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ต้องออกเงินสมทบแล้ว ฝ่ายรัฐ บาลจะต้องออกเงินเท่ากับจำนวนที่หักได้จากค่าจ้างของลูกจ้างเข้าสมทบกองทุนอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากันทั้งสามฝ่าย

ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อเป็นผู้ประกันตนมีดังนี้<sup>(30)</sup>

(29) วิชัย โธสุวรรณจินดา "กฎหมายประกันสังคม" บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด พ.ศ. 2533.

(30) เอกสารชี้แจง นายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตน เรื่อง กองทุนประกันสังคม สำนักงาน ประกันสังคม.

1. ได้รับบริการทางการแพทย์ เมื่อเจ็บป่วยพิการหรือประสบอุบัติเหตุที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการคลอดบุตร
  2. ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อต้องหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยคลอดบุตรหรือทุพพลภาพ
  3. เงินช่วยเหลือค่าทำศพหากเสียชีวิต
- แต่ก่อนที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน ลูกจ้างต้องได้ส่งเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ดังนี้
1. จะมีสิทธิในการเข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วยและกรณีทุพพลภาพเมื่อส่งเงินมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์
  2. จะได้รับสิทธิกรณีคลอดบุตร เมื่อส่งเงินมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วันภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันคลอด
  3. จะได้รับสิทธิกรณีตาย เมื่อส่งเงินมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

## บทที่ 2

### การให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง

#### จากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม

##### 2.1 กองทุนเงินทดแทน

จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกองทุนทำหน้าที่ จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างและเพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและในเวลาอันรวดเร็ว เมื่อลูกจ้างผู้เสี่ยงภัยในการทำงานให้นายจ้างจนเกิดอันตรายหรือเจ็บป่วย ต้องการได้รับการรักษาพยาบาลเยียวยาอาการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจนไม่สามารถทำงานได้เป็นการชั่วคราวหรือตลอดไป โดยเงินทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนี้ ได้จากการที่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ต้องส่งเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสม กับลักษณะความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการที่นายจ้างประกอบอยู่ ซึ่งส่วนใหญ่บรรดาประเทศทั้งหลายที่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน จะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทน แต่มีบางประเทศที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน บางประเทศกำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน และบางประเทศซึ่งมีจำนวนน้อย ที่กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน(1)

---

(1) อภาพล สิงหกรวิน, กองทุนเงินทดแทน, เอกสารอัดสำเนาสำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงาน, หน้า 33.

ประเทศไทยได้มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน โดยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 จัดเป็นประเทศที่ 82 ของโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน สำหรับประเทศไทยได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว เป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทน

#### การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย

การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย เกิดจากการที่นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นแก่ลูกจ้างผู้อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ เนื่องจากนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนมักจะไม่ยอมจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง พยายามหน่วงเหนี่ยวเวลาในการจ่ายค่าทดแทนให้ล่าช้า และส่งเสียเวลาบ้าง พยายามหักเงินหรือลดจำนวนเงินทดแทนให้น้อยที่สุดบ้าง พยายามปกปิดมิให้เจ้าหน้าที่ทราบการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เพื่อจะได้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และข่มขู่มิให้ลูกจ้างแจ้งข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่ มิฉะนั้นจะต้องถูกไล่ออกจากงานทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับความยากลำบากในการรวบรวมหลักฐานและไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะวินิจฉัยถึงการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีได้เป็นหลักประกันที่แน่นอนเพียงพอที่จะได้รับเงินทดแทน เนื่องจากนายจ้างพยายามผิดผ่อนการจ่ายเงินทดแทนหรือหากจ่ายก็จะไม่ยอมจ่ายเป็นเงินครบถ้วนตามกฎหมายเพราะนายจ้างส่วนใหญ่มักจะลดจำนวนเงินทดแทนลงจากอัตราที่กฎหมายกำหนด (2)

จากปัญหาความล่าช้าและความไม่แน่นอนในการได้รับเงินทดแทน จึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยรัฐบาลได้กำหนดให้กองทุนเงินทดแทนมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เป็นหลักประกันให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตลอดจนการพิการ ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจาก

---

(2)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ฉบับที่ 4.



การทำงานให้แก่นายจ้าง ดังประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ความว่า "...สมควรจัดให้มี กองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักแก่ลูกจ้างที่จะต้องได้รับเงินทดแทน ในเมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย จนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน..." ดังนี้ ประเทศไทยจึงได้เริ่มมี กองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ.2515 โดยผลของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ ที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีฐานะ เทียบเท่ากองกองหนึ่ง เดิมสังกัดกรม แรงงานกระทรวงมหาดไทย ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) เริ่มดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2516 จนถึง พ.ศ.2533 เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สำนักงานกองทุนเงินทดแทนก็ได้ถูกโอนมาสังกัดสำนักงานประกันสังคม ตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2533 ภายใต้การรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดอัตราเงิน สมทบสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เรียกเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทน เพื่อจ่ายให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานหรือแก่ผู้มีสิทธิได้ รับเงินทดแทนแล้วแต่กรณี นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ทั้งกรณีที่อยู่ในข่ายบังคับของสำนักงานกองทุน เงินทดแทนคือ กิจการที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และกรณีนอกข่ายบังคับ คือ กิจการที่มีลูกจ้างทำงานต่ำกว่า 10 คน โดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีหน้าที่ส่งจ่ายเงิน ทดแทนให้แก่ลูกจ้างตลอดจนดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้าง

กฎหมายกองทุนเงินทดแทนที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบันคือ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 และโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนไว้ในประกาศกระทรวง มหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 หมวด 6 ข้อ 48 ข้อ 62 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) ลงวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ.2525 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง

แรงงาน (ฉบับที่ 10) ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ.2528; ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ.2515; ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515; ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องประเภท ขนาด กิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 15) ลงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2536

## 2.2 การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน

การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนจะต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่อง กองทุนเงินทดแทน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือบรรดาลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง การดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน จะสามารถดำเนินการในการให้ความช่วยเหลือได้ก็ต่อเมื่อมีรายได้ มีเงินเข้ากองทุนเพื่อใช้จ่ายมีผู้บริหารโครงการสำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีข้อกำหนดของประเภทกิจการที่จะได้เข้ารับการคุ้มครอง และมีการเก็บเงินสมทบจากนายจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนสิทธิของลูกจ้างในการได้รับค่าทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน และข้อยกเว้นในการไม่ได้สิทธิรับค่าทดแทนซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### รายได้ของกองทุนเงินทดแทน

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีรายได้ที่เป็นเงิน และทรัพย์สินที่รวมกันขึ้นเป็นกองทุนเงินทดแทนได้ 4 ทาง ดังนี้

#### 1. เงินสมทบจากนายจ้าง

เงินสมทบจากนายจ้างคือ เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่กองทุนเงินทดแทน เป็นประจำทุกปี ตามอัตราที่กำหนดไว้สำหรับกิจการแต่ละประเภท โดยคิดอัตราร้อยละของ ค่าจ้างทั้งหมด ที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดปีและนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ แก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพราะเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียง ผู้เดียวตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเงินทดแทน และนายจ้างผู้มีหน้าที่ดังกล่าว ตามกฎหมายได้แก่ นายจ้างของสถานประกอบการทุกประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกเว้นกิจการโรงเรียนราษฎร์ และรัฐวิสาหกิจ โดยนายจ้าง จะมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเมื่อสถานประกอบการของตนมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

## 2. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

เงินอุดหนุนจากรัฐบาลคือ เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นทุนอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทน ในช่วงเริ่มงานครั้งแรกของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนรัฐบาลต้องจัดสรร เงินงบประมาณให้ส่วนหนึ่ง ซึ่งเงินอุดหนุนจำนวนแรกรัฐบาลได้จัดสรรให้เป็นจำนวน 1,704,000 บาท<sup>(3)</sup> และรัฐบาลได้ให้เงินอุดหนุนแก่กองทุนในลักษณะ เป็นครั้งคราวตาม ความจำเป็นอีกด้วย

## 3. เงิน หรือ ทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

เงิน หรือ ทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ คือ เงิน หรือทรัพย์สินอื่น ๆ ที่มีผู้บริจาค ให้แก่กองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทน

## 4. รายได้อื่น ๆ

รายได้อื่น ๆ คือ เงินที่เป็นดอกเบี้ยของเงินที่ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้จากการฝากธนาคาร หรือการซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรืออาจได้จากเงินส่วนลดกรณี จ่ายค่าทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว หรือ ค่าทดแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่

---

(3) อพอล สิงห์กรวิน, กองทุนเงินทดแทน, เอกสารอัดสำเนาสำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงาน, หน้า 33.

ในความอุปการะแต่ไม่มีผู้รับ (4)

เงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาทั้ง 4 ทางดังกล่าว เป็นรายได้ทั้งหมด ที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการดูแลเก็บรักษา และพิจารณาการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง และการจัดเก็บเงินทดแทนจากนายจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องเป็นธรรม

#### โครงสร้างสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

โครงสร้างสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ในปัจจุบันได้มีการแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 8 ฝ่ายดังนี้

##### (1) ฝ่ายธุรการ

มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ การจัดทำงบประมาณและอัตรากำลังและงานธุรการทั่วไป

##### (2) ฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ

มีหน้าที่รับผิดชอบงาน กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนงานปรับปรุงอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ของนายจ้างแต่ละราย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค งานค่าเฉลี่ยเงินทดแทน งานจัดทำและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการของกองทุนเงินทดแทน

##### (3) ฝ่ายเรียกเก็บเงินสมทบ

มีหน้าที่รับผิดชอบงานเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และติดตามนายจ้างเพื่อลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ งานกำหนดรหัสกิจการของนายจ้างและประเมินค่าจ้างเพื่อเรียกเก็บเงินสมทบในแต่ละปี และงานติดตามเร่งรัดหนี้สิน กรณีนายจ้างค้างชำระเงินสมทบหรือเงินเพิ่มเติม

---

(4) สุดาศิริ วศวงศ์, คาชรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พ.ศ. 2537.

(4) ฝ่ายการเงินและบัญชีกองทุน

มีหน้าที่รับผิดชอบงานการรับ จ่าย ดูแลรักษาเงินควบคุมการนำเงินไปลงทุนจัดทำบัญชีและงบการเงินรวมของกองทุนทั่วประเทศ ประสานงานกับโรงพยาบาล ธนาคารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(5) ฝ่ายวินิจฉัยเงินทดแทน

มีหน้าที่รับแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง จากฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง รวบรวมและตรวจสอบหลักฐาน สอบหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวินิจฉัยว่าเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ค้ำหนด และสั่งจ่ายเงินทดแทนให้แก่ นายจ้างติดตามผล เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนถูกต้องตามสิทธิ

(6) ฝ่ายตรวจสอบบัญชีนายจ้าง

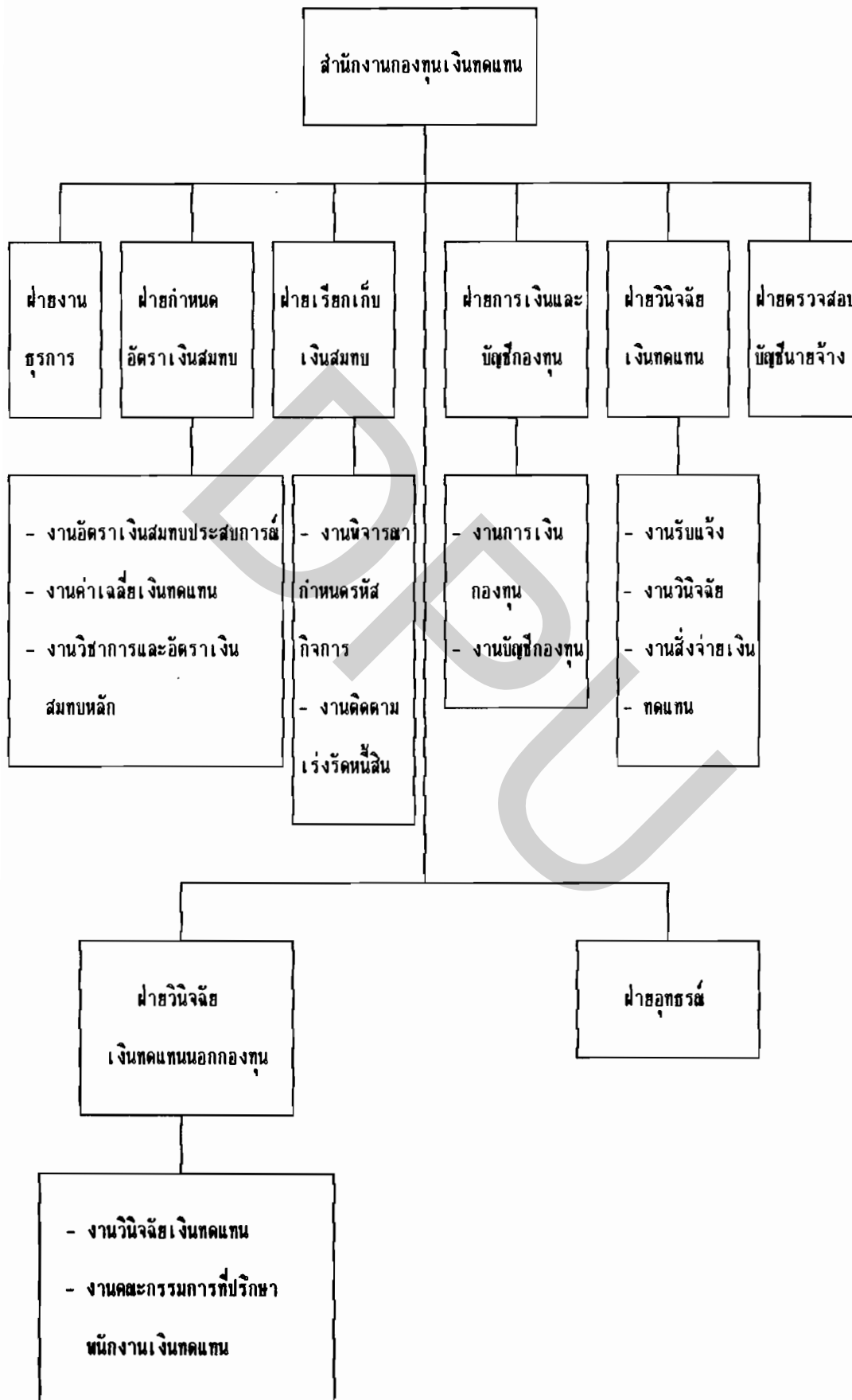
มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีค่าจ้างของนายจ้าง ในขอบเขตกองทุนเงินทดแทน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และตรวจสอบบัญชีภายในของงานกองทุนเงินทดแทนในส่วนภูมิภาค

(7) ฝ่ายอุทธรณ์

มีหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนรับเรื่องอุทธรณ์เกี่ยวกับเงินสมทบ จากนายจ้างและเรื่องอุทธรณ์เงินทดแทนจากลูกจ้าง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตรวจสอบหลักฐานและหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการ จัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุนเงินทดแทน แจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ ประสานงานกับนิติกรและอัยการกรณีที่เกี่ยวข้องการพิจารณาของศาล

(8) ฝ่ายวินิจฉัยเงินทดแทนนอกกองทุน

มีหน้าที่วินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายที่เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน ซึ่งอยู่นอกข่ายกองทุนเงินทดแทน



### เขตพื้นที่ที่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน มีผลบังคับใช้ที่ราชอาณาจักรไทยโดยในเขตพื้นที่ทุกจังหวัด จะมีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนโดยไม่มีข้อยกเว้น

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2181/2525

"รถที่ เป็นผู้ได้รับสัมปทานเดินรถยนต์โดยสารประจำทาง แต่รถที่มีรถเดินอยู่เพียงคันเดียว อีก 25 คัน เป็นรถยนต์ของบุคคลอื่นเข้ามาาร่วมด้วยและเจ้าของรถเป็นผู้จ้างและจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานประจำรถรวม ดังนั้นพนักงานประจำรถรวมมิใช่ลูกจ้างของรถที่ ตามความหมายของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนฯ ส่วนเรื่องความรับผิดชอบกรณีละเมิดก็เป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะนำมาใช้ในกรณีเรื่องกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะหาได้ไม่"

อนึ่ง เมื่อเริ่มใช้กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนในระยะแรก กฎหมายได้กำหนดให้มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร<sup>(5)</sup> ต่อมาได้ขยายเขตพื้นที่ที่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนไปทั่วราชอาณาจักร ในปี พ.ศ. 2531<sup>(6)</sup>

#### ประเภทกิจการ

สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ ของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนในปัจจุบันได้แก่ สถานประกอบการทุกประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครอง

(5)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2516.

(6)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้าง จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับที่ 2 ถึงฉบับที่ 14.

แรงงาน เรื่องเงินทดแทน ยกเว้นกิจการดังต่อไปนี้ที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนคือ

(1) งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย(7)

(2) "กิจการที่ดำเนินการโดยรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ.2496 หรือกิจการที่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งขึ้น โดยเฉพาะโดยที่กิจการนั้น ๆ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสาธารณสุขโรคหรือสาธารณสุขการอย่างใดอย่างหนึ่ง (โดยที่รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ จะต้องได้จัดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการอื่นแก่พนักงานและลูกจ้างอยู่แล้ว(8)

(3) กิจการโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์(9)

ดังนั้น นายจ้างทั้งหลายที่ประกอบกิจการทุกประเภทกิจการ เช่น อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ขนส่ง การบริการ มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ยกเว้นแต่กิจการบางประเภทที่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้ว่านายจ้างที่ประกอบกิจการเหล่านี้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งได้แก่

กิจการเพาะปลูกหรือประมง ซึ่งเป็นงานเพาะปลูกหรือประมงเพียงอย่างเดียว

(7)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 15) ลงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2536.

(8)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2515.

(9)ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2517 ข้อ 1-3.



มิได้มีงานลักษณะอื่นมารวมอยู่ในกิจการเพาะปลูก หรือประมงนั้นด้วย เช่น ทุเรียนสวนกล้วย  
เพียงอย่างเดียว มิได้มีโรงงานผลไม้มักรบอง หรือมีเรือประมงจับปลา กุ้ง หอยทะเล แต่  
มิได้มีกิจการร้านอาหารทะเลด้วย เป็นต้น เพราะหากมีงานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยในกิจ  
การเพาะปลูกหรือประมง นายจ้างก็จะไม่ได้รับการยกเว้น ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุน  
เงินทดแทน

นอกจากนี้ ผู้เป็นเจ้าของกิจการโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียน  
ราษฎร์ก็ได้รับข้อยกเว้น มิต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ คณะ  
กรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (1) และมาตรา 11  
วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งได้วางข้อกำหนดอัน  
ถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานของภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งใช้บังคับแก่พนักงานและลูกจ้าง  
ของรัฐวิสาหกิจไว้ต่างหาก

อนึ่ง การยกเว้นตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทนที่ไม่บังคับกับนายจ้างดังกล่าวนี้  
เป็นการ ยกเว้นเฉพาะแต่ในเรื่องหน้าที่ส่งเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเท่านั้น  
แต่ไม่ได้ยกเว้นหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทน และยังคงมีหน้าที่และความ  
รับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทน ซึ่งยังคงมีอยู่อย่างสมบูรณ์ตามที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้  
เมื่อมีลูกจ้างของนายจ้างดังกล่าวประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย พิการ ทุพพลภาพ ตลอดจนถึง  
แก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้  
แก่ลูกจ้างของตนเอง สำนักงานกองทุนเงินทดแทนไม่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง  
เพราะนายจ้างมิได้เป็นนายจ้างในข่ายบังคับของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน

### เงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นทุนให้  
การจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด โดยมีลักษณะเหมือนเบี้ยประกันและ  
เป็นหน้าที่ของนายจ้างโดยตรงที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน นายจ้างจะหัก

เงินค่าจ้างจากลูกจ้างไม่ได้(10)

เงินสมทบจึงหมายถึงเงินที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะทำการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี ซึ่งมีลักษณะเหมือนการจ่ายเบี้ยประกันให้แก่บริษัทประกันภัย เนื่องจากเมื่อนายจ้างจ่ายเงินสมทบอย่างถูกต้อง และครบถ้วนตามจำนวนที่กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนกำหนดลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในกรณีลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างแล้วเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งได้แก่ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ตลอดจนค่าทำศพ ตามจำนวนที่กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนกำหนดไว้

เงินสมทบที่นายจ้างจะต้องชำระเป็นรายปีดังกล่าวสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้กำหนดวิธีคิดอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ โดยการกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างตามตารางที่ 1(11) ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4) ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2534 โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 เพื่อให้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราเงินสมทบของรหัสประเภทกิจการนั้น

อัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 1 เรียกว่า อัตราเงินสมทบหลักได้กำหนดไว้สูงต่ำแตกต่างกันตามสภาพความเสี่ยงภัย ในการทำงานของแต่ละกิจการ มีอัตรา

---

(10)สำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย "ท่านกับกองทุนเงินทดแทน" มกราคม 2536.

(11)ปรากฏว่าอยู่ในภาคผนวก

สูงสุดเท่ากับ 2.0 % ของค่าจ้าง และอัตราต่ำสุดเท่ากับ 0.2 % ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปี คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น เช่น นายจ้างประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างกฎหมายกำหนดให้อยู่ในรหัส 1301 อัตราเงินสมทบเท่ากับ 2.00 % หากค่าจ้างทั้งปีมีจำนวน 2,000,000 บาท จะเป็นเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายจำนวน

$$= \frac{2,000,000 \times 2}{100} = 40,000 \text{ บาท (สี่หมื่นบาท)}$$

100

นายจ้างรายหนึ่งจะได้รับผลประโยชน์จากการ ตามที่ตนดำเนินการเพียงรหัสเดียวโดยพิจารณาจากกิจการหลักที่นายจ้างดำเนินการ เว้นแต่นายจ้างประกอบกิจการหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกัน สำหรับกรณีที่ไม่สามารถกำหนดได้ว่ากิจการใดเป็นกิจการหลักจะกำหนดรหัสประเภทกิจการซึ่งเป็นบริการหรือผลผลิตสุดท้ายถ้ายังกำหนดไม่ได้อีกก็จะกำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุดถ้าแยกไม่ได้ว่าประเภทกิจการใดมีลูกจ้างมากที่สุดจะกำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงสุดในกรณีที่นายจ้างประกอบกิจการผลิตหรือประกอบและจำหน่าย จะต้องกำหนดประเภทกิจการซึ่งเป็นกิจการผลิตหรือประกอบแล้วแต่กรณี

การคิดคำนวณอัตราลด หรือเพิ่มของเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายเพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรการ ที่จะให้นายจ้างมีความกระตือรือร้นในการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อทำให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงน้อยลง และมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นจึงมีการกำหนดวิธีการลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบให้แก่นายจ้างแต่ละราย โดยนําสถิติย้อนหลัง 3 ปี มาคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสีย โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{\text{เงินทดแทน 3 ปี} \times 100}{\text{เงินสมทบ 3 ปี}}$$

เงินสมทบ 3 ปี

แล้วนำอัตราส่วนการสูญเสียที่คำนวณได้ไปเปรียบเทียบกับอัตราลดหรือเพิ่ม จากตารางการลด-เพิ่มอัตราเงินสมทบที่อยู่ในตารางที่ 2<sup>(12)</sup>ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตรา

(12) ปรากฏว่าอยู่ในภาคผนวก

และวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการ  
 อุดหนุน (ฉบับที่ 4) โดยคิดลด หรือ เพิ่มจากอัตราเงินสมทบหลัก (Basic Rates)  
 อัตราใหม่ที่กำหนดได้เรียกว่า อัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ (Experience Rates)  
 ซึ่งจะเริ่มใช้หลักจากที่นายจ้างได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 4 ปี ปฏิทินติดต่อกัน ตามตัวอย่าง  
ดังนี้ บริษัทเอก ดำเนินกิจการผลิตเคมีภัณฑ์ อัตราเงินสมทบหลัก 1.00 % ของค่าจ้าง

| ปีที่ | พ.ศ. | ค่าจ้าง   | อัตราเงินสมทบ | เงินสมทบ | เงินทดแทนสมมุติขึ้น |
|-------|------|-----------|---------------|----------|---------------------|
| 1     | 2531 | 2,000,000 | 1.00 %        | 20,000   | 10,000              |
| 2     | 2532 | 2,000,000 | 1.00 %        | 20,000   | 15,000              |
| 3     | 2533 | 2,500,000 | 1.00 %        | 25,000   | 23,000              |
| 4     | 2534 | 2,500,000 | 1.00 %        | 25,000   | 10,000              |
| 5     | 2535 | 3,000,000 | 1.10 %        | 33,000   | 30,000              |
| 6     | 2536 | 3,000,000 | 1.00 %        | 30,000   | 30,000              |

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรคำนวณหาอัตราการสูญเสียเฉลี่ย} &= \frac{\text{เงินทดแทน 3 ปี} \times 100}{\text{เงินสมทบ 3 ปี}} \\ &= \frac{10,000+15,000+23,000}{20,000+20,000+25,000} \times 100 = 73.84 \end{aligned}$$

อัตราการสูญเสียเฉลี่ยนี้จะทราบในปีที่ 5 (พ.ศ.2535) ในปีนี้ 4 (พ.ศ.2534) นายจ้าง  
 ยังคงจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก และในปีที่ 5 มีอัตราส่วนการสูญเสีย = 73.84 % เมื่อ  
 นำไปพิจารณาตามตารางที่ 2 จะพบว่าอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง 70.01-80 % ให้  
 เพิ่มเงินสมทบเพิ่มอีกเป็น 10 % รวมเป็น 1.10 % ส่วนในปีที่ 6 (พ.ศ.2536) อัตรา  
 เงินสมทบตามประสบการณ์ของนายจ้างอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ โดยต้องคำนวณหาอัตราส่วน  
 การสูญเสียของนายจ้างใหม่ ในปีนี้ 5 (พ.ศ.2535) การคำนวณหาอัตราส่วนการ  
 สูญเสียของปีที่ 2-4 มาคิด (พ.ศ.2532-พ.ศ.2535) และตัดปี พ.ศ.2531 ออก ดังนั้น

อัตราส่วนการสูญเสียที่จะนำไปเพิ่มหรือลดในปีที่ 6 จึงเท่ากับอัตราส่วนการสูญเสียในปี พ.ศ. 2532-พ.ศ. 2534

$$= \frac{15,000+23,000+10,000 \times 100}{20,000+25,000+25,000} = 68.57$$

ในปีที่ 6 (พ.ศ. 2536) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตรา 1.00 เนื่องจากตารางที่ 2 ได้กำหนดไว้ว่าอัตราการสูญเสียระหว่าง 60.01-70.00 ไม่มีการเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบนายจ้างจึงต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2649/2526

การที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หมายความว่าได้คำนึงลักษณะ และประเภทกิจการของนายจ้าง ว่าลูกจ้างมีการเสี่ยงภัยที่จะได้รับอันตรายเนื่องจากการ ทำงานให้แก่นายจ้างมากน้อยเพียงใด จึงได้กำหนดรหัสประเภทของกิจการนั้นไว้ว่า จะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละเท่าใดของค่าจ้างไว้ อันเป็นการกำหนดอัตราเงินสมทบ กลางไว้ เป็นหลักตามสมควรแก่กิจการนั้น ๆ ว่าเป็นการทั่วไปเสียก่อน ถ้าอัตราการสูญเสียลดลง หมายความว่าลดอัตราเงินสมทบให้ และอัตราเงินสมทบจะเพิ่มขึ้นเมื่ออัตราการสูญเสียสูงขึ้น ดังนั้นการลดหรือเพิ่มจึงต้องคำนวณโดยถืออัตราเงินสมทบกลางหรืออัตราเงิน สมทบหลักตามตารางที่ 1 กำหนดไว้เป็นฐานคำนวณ มิใช่ถือเอาอัตราลดหรือเพิ่มซึ่งจะมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเป็นฐานคำนวณ

การประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานตามความในข้อ 2 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องเงินทดแทนปรากฏอยู่ในหมวดที่ 6 ดังนี้

ข้อ 48 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความ ตายให้นายจ้าง แจ้งต่อพนักงานเงินทดแทน แห่งท้องที่ที่นายจ้างมีสำนักงานหรือหน่วยงาน ตั้งอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ

ข้อ 49 ให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เป็นคำร้องเรียกเงินทด

แทนจากนายจ้างต่อพนักงาน เงินทดแทนแห่งท้องที่ ที่นายจ้างมีสำนักงานหรือหน่วยงานตั้ง  
อยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายให้ผู้มีสิทธิตามข้อ  
50 ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนตามวรรคหนึ่ง

การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทนนั้น ตามประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ได้  
กำหนดขอบเขตความหมายของการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานไว้  
ดังนี้

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ  
หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้  
แก่นายจ้าง

การ "เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่  
แก่นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำ  
งานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

#### การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

เนื่องจากการที่จะพิจารณา วินิจฉัยว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นเนื่อง  
มาจากการทำงานหรือไม่ เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของเงื่อนไขที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน  
เพราะเงื่อนไขแห่งสิทธิโดยตรงในการที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนั้นอยู่ที่การวินิจฉัย  
ตัดสินว่าการประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากการทำงานเท่านั้น จึงจำเป็นต้อง  
อย่างยิ่งในการที่จะต้องรวบรวมพยานหลักฐาน และต้องพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบ  
เพื่อการพิจารณาวินิจฉัย ให้ได้ความจริงอย่างถูกต้องและเป็นธรรมที่สุดแก่ทั้งฝ่ายนายจ้าง  
และฝ่ายลูกจ้าง

#### - การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ดังนั้นการตีความตามนิยามศัพท์ดังกล่าวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและได้มีคำ  
พิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524

ลูกจ้างเลิกทำงานประจำวันตามหน้าที่แล้ว และออกจากโรงงานมานั่งรถยนต์ เพื่อเดินทางกลับบ้าน ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์แล่นตกลงข้างถนนและทับลูกจ้างถึงแก่ความตาย ดังนี้ แม้อรรถที่ลูกจ้างนั่งจะเป็นรถยนต์บริการที่นายจ้างจัดรับ-ส่ง พนักงานก็เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกแก่พนักงานในการเดินทางกลับบ้านเท่านั้น ลูกจ้างมิได้นั่งรถไปหรือกลับจากการทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าการตายของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง มิใช่เป็นการประสูติอันตรายตามคำจำกัดความในประกาศกระทรวงมหาดไทยนายจ้าง ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทดแทนและค่าทำศพแก่ลูกจ้าง

**สรุป :** ไม่ได้เกิดเหตุเพราะการปฏิบัติตามคำสั่งหรือภายใต้คำสั่งบังคับบัญชาของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1415/2527

อ. เป็นลูกจ้างโรคภัย โดยประจำอยู่ที่ต่างจังหวัด ได้รับคำสั่งให้มารับการอบรมที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่วันที่ 7-11 มิถุนายน 2525 อ. เดินทางมาถึงเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2525 และได้รับอันตรายขณะนั่งรถแท็กซี่ ซึ่งเดินทางหาที่พักในวันเดียวกันนั้น ซึ่งยังไม่ถึงวันเวลาทำงานตามที่โรคภัยมอบหมาย จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประสูติอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่โรคภัยผู้เป็นนายจ้างโรคภัยจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนและค่ารักษาพยาบาลให้แก่ อ.

**สรุป -** ไม่ได้เกิดเหตุขึ้นในลักษณะหรือสภาพการทำงานและไม่ได้เกิดขึ้นในเวลาราชการ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527

นายจ้างสั่งให้ผู้ตายขับรถนำผู้ช่วยผู้จัดการฯ ไปงานหมั้น อันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากไปงานหมั้นแล้ว ให้ผู้ช่วยผู้จัดการฯ ไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้า อันเป็นงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้จัดการฯ ขณะเกิดเหตุรถชนกันเป็นเหตุให้ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้น งานหมั้นได้ผ่านพ้นไปแล้วและยังอยู่ระหว่างที่ผู้ช่วยผู้จัดการฯ กำลังตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกจ้างตามคำสั่งของผู้จัดการ จึงต้องถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

สรุป :- เหตุเกิดในขณะที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2673/2526

งานประจำของโจทก์ คือ กิจการของธนาคารในหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เมื่อธนาคารผู้เป็นนายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์ไปแข่งขันกีฬาที่จังหวัดระยอง ระหว่างพนักงานธนาคารด้วยกัน ย่อมเป็นงานพิเศษตามครั้งคราวที่ธนาคารผู้เป็นนายจ้างจะมีคำสั่ง และเมื่อถึงวันปิดการแข่งขัน โจทก์ก็ได้เดินทางกลับหน่วยงานประจำเช่นนี้ ปรากฏว่าโจทก์ยังกลับไม่ถึงที่พัก ประจำในหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคม ก็ยังได้ชื่อว่าโจทก์ปฏิบัติงานพิเศษกลับจากการแข่งขันกีฬา เป็นการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้าง การที่โจทก์ได้รับอันตรายระหว่างเดินทางกลับ จึงเป็นการประสบอันตราย ขณะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย

สรุป :- เหตุเกิดในขณะที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2522

ลูกจ้างของโจทก์ออกเดินทางจากบ้านพักไปรงกุลี เพื่อเอาป้ายสำหรับเดิน



ตรวจทางซึ่งอยู่ในหน้าที่ แต่ยังคงเดินทางไปไม่ถึงโรงกฐี ก็ถูกรถไฟชนถึงแก่ความตายเป็นกรณีและผู้ตายยังไม่ได้เริ่มตรวจทาง ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโจทก์เพียงแต่กำลังเดินทางไป โรงกฐีซึ่งเท่ากับเป็นสถานที่ที่ผู้ตายจะเริ่มต้นทำงาน เช่นนี้จะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหาได้ไม่

**สรุป :** ไม่ได้เกิดเหตุขึ้นในขณะที่ทำงาน เพราะยังเดินทางไปไม่ถึงที่ทำงาน และยังไม่ได้เริ่มทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521

ลูกจ้างยืนอยู่ภายนอกหน้าประตูโรงงาน ก่อนถึงเวลาทำงาน มีรถยนต์ที่แล่นมาตามถนนพุ่งมาชนตาย ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

**สรุป -** ไม่ได้เกิดเหตุขึ้นในขณะที่ทำงาน เพราะยังไม่ถึงเวลาทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหาร ให้ไปงานศพของบิดาลูกจ้างคนหนึ่ง เมื่อเสร็จจากงานศพได้ขับรถกลับบ้านระหว่างทางประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตาย ศาลตัดสินไม่จ่ายเงินทดแทน เพราะการไปงานศพไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เป็นเพียงงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งอยู่นอกขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลที่เป็นบริษัทนายจ้าง

**สรุป :** ไม่ได้เกิดเหตุจากลักษณะหรือสภาพการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1799/2523

นายจ้างสั่งให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไปใส่ลูกจ้างคนหนึ่งออกจากห้องพักลูกจ้างเมรหอ

ที่ถูกรายชดชดโดยผู้จัดการ จึงใช้เป็นยังผู้จัดการตายคำพิพากษาปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ตาย โดยให้เหตุผลว่า ความตายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการกระทำในทางส่วนตัว มิใช่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

**สรุป :** ไม่ได้เกิดเหตุเพราะการปฏิบัติตามคำสั่ง หรือ ภายใต้งบังคับบัญชาของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1626/2528

ลูกจ้างถูกยิงถึงแก่ความตายขณะปฏิบัติหน้าที่ยาม ในเวลากลางคืน ณ สถานที่กองเก็บทรัพย์สินของนายจ้างเหตุการณ์ส่อไปในทางถูกยิง เพราะปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง เมื่อไม่ได้ความว่าการที่ถูกยิงมาจากเหตุส่วนตัวหรือเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน จึงถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

**สรุป** - เกิดเหตุขึ้นในลักษณะหรือสภาพการทำงานเพราะลูกจ้างมีหน้าปฏิบัติงานเป็นยามและกำลังปฏิบัติ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5257/2530

ข้อเท็จจริงได้ความว่านายสมเดช ได้ซื้อท่อประปาจาก บริษัท สยามสตีลไพพ์ อิมพอร์ต-เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ในราคาพิเศษและขอให้ไปทำการติดตั้งให้นายบุญญาผู้จัดการโรงงานของบริษัท สยามสตีลไพพ์ อิมพอร์ต-เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ได้สั่งให้นายบุญเกิดไปติดตั้งท่อประปาให้ นายบุญเกิดได้ลงเวลาทำงานในบัตรลงเวลาทำงานและได้เดินทางไปปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยรถยนต์ของนายจ้างเมื่อได้ประสบอันตรายในเวลาทำงานปกติถือว่านายบุญเกิดได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ บริษัท สยามสตีลไพพ์ อิมพอร์ต-เอ็กซ์พอร์ต จำกัด ผู้เป็นนายจ้าง

**สรุป** - เกิดเหตุขึ้นในเวลาทำงานและเป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างอย่างชัดเจน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525

การที่ลูกจ้างทำความสะอาดรถจักรดีเซล ตามหน้าที่แล้วไปนั่งพัก แล้วนาฬิกาที่สวมใบตอกที่ราวตากผ้านั้น มีไขผลกรรมดาที่คนงานที่ทำงานเช่น ลูกจ้างผู้นี้จะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น เมื่อมีอายุที่ลูกจ้างเดินไปพลัดตะแคงจนลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายจึงมิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

**สรุป :** ไม่ได้เกิดเหตุจากลักษณะหรือสภาพการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1559/2525

นาย บ. เป็นพนักงานขับรถของรถไฟ การปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้รถไฟก็คือการขับรถ แม้ถูกข้อบังคับและระเบียบการเดินรถจะได้กำหนดให้พนักงานขับรถต้องไปอ่านประกาศประจำวัน เพื่อให้พนักงานขับรถทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่ การที่นาย บ. ไปดูประกาศประจำวัน จึงมิใช่การการทำงาน ดังนั้นเมื่อ นาย บ. ประสบอันตรายแก่กายขณะเดินไปดูประกาศดังกล่าว จึงถือไม่ได้ว่า บ. ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่รถไฟอันเป็นเหตุให้รถไฟอันเป็นเหตุให้รถไฟที่ต้องจ่ายค่าทดแทน

**สรุป -** ไม่ได้เกิดเหตุขึ้นในขณะที่ทำงานเพราะเป็นเวลาเลิกงานแล้วในขณะที่จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์คำนิยามศัพท์กฎหมายของคำว่า "การประสบอันตราย" ได้ว่ามีความหมายดังนี้

- เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายก็ต่อเมื่อได้มีเงื่อนไขต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ประกอบกันเพื่อพิจารณาในการให้สิทธิรับเงินทดแทน

1. อยู่ในเวลาทำงานในขณะที่เกิดเหตุการณ์ประสบอันตราย
2. อยู่ในสถานที่ทำงานในขณะที่เกิดเหตุการณ์ประสบอันตราย

3. ลูกจ้างได้รับการประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างจริง ๆ

4. ลูกจ้างได้รับการประสบอันตรายเนื่องจากการได้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำสั่งค้ำบัญชาของนายจ้าง

5. ลูกจ้างได้รับการประสบอันตรายเนื่องจากการได้ปฏิบัติตามการ เพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

เงื่อนไขต่าง ๆ ตามกฎหมายดังกล่าว ถูกนำมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินที่จะจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง

แต่จากตัวอย่างคำพิพากษา ในบางคดี ทำให้ผู้เขียนมีความคิดเห็นโดยส่วนตัวว่า ลูกจ้างยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากในบางคดีลูกจ้างได้ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ เนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำสั่งค้ำบัญชาของนายจ้าง แต่กลับ ถูกพิพากษาคดีตัดสินไม่ได้รับค่าทดแทน โดยอ้างเหตุผลว่าเป็นเพียงงานที่ลูกจ้างได้รับ มอบหมายพิเศษ ดังคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 หรือการประสบอันตรายจากการ เดินทางเพื่อไปปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนได้รับให้เดินทางออกจากหน่วยงานที่ตนทำงาน และ ประจําอยู่ เพื่อไปเข้ารับการอบรมงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่ได้รับเงินทดแทนโดย เหตุผลว่าไม่ได้เป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างตามคำพิพากษา ศาลฎีกาที่ 1415/2527

การที่ลูกจ้างประสบอันตราย และไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าว ผู้เขียนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้ว่าเกิดจากการงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษหรือเกิดจากการ เดินทางเพื่อไปปฏิบัติตามงานให้แก่ นายจ้าง ก็ย่อมถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งหรือตาม คำบัญชาของนายจ้างโดยชอบแล้ว จึงควรจะได้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนและเพื่อเห็นแก่มนุษย ธรรมที่ลูกจ้าง และครอบครัวของลูกจ้างจะต้องได้รับความทุกข์ยาก ลำบาก และประสบ กับปัญหาต่าง ๆ โดยตรงจากการประสบอันตรายจนได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย เพื่อ เป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความทุกข์ยากดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวซึ่งก็เป็น

เพื่อนมนุษย์ผู้ใช้แรงงานที่เคยสร้างผลงานไว้มากมายมาก่อนที่จะต้องประสบเคราะห์กรรม

- การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมาย จะต้องปรากฏว่าเป็นการเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือตามสภาพของงานที่ลูกจ้างทำและนอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยยังได้กำหนดชนิดของโรคซึ่งให้ถือว่าเป็นโรคซึ่งเกิดจากการทำงานไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 รวม 22 รายการดังนี้คือ

1. โรคเกิดจากสารหนู หรือสารประกอบเป็นพิษของสารหนู  
(เป็นสารที่ใช้ผสมทำโลหะอัลลอย, ใช้ผสมสี, ใช้ผสมน้ำมันหล่อลื่น) (13)
2. โรคเกิดจากตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว  
(เป็นสารที่ใช้ผสมกับโลหะต่าง ๆ ผลิตหัวลูกปืน, ตะกั่วบัดกรี, แบตเตอรี่) (14)
3. โรคเกิดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส  
(เป็นสารที่ใช้ในการผลิตด้านไฟฉาย, วัสดุฉนวนเคมี, ผลิตยาฆ่าเชื้อโรค, ยารักษาเนื้อไม้) (15)
4. โรคเกิดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส  
(เป็นสารที่ใช้ผลิตไม้ขีดไฟ) (16)
5. โรคเกิดจากฮาโลเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจน  
กลุ่มน้ำมัน

(13) ณรงค์ ณ เชียงใหม่ "อาชีพสิ่งแวดล้อมและเทคนิคการจัดการความปลอดภัย  
"คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2525.

(14) อ้างแล้วเรื่องเดียวกัน

(15) อ้างแล้วเรื่องเดียวกัน

(16) อ้างแล้วเรื่องเดียวกัน

(เป็นสารที่ใช้ผลิตน้ำยาดับเพลิง ยาปราบศัตรูพืช น้ำยาล้างไขมันจากโลหะ น้ำยาซักแห้ง)(17)

6. โรคเกิดจากเบนซีน (Benzenc) หรือสารคล้ายคลึงที่เป็นพิษ

(เป็นสารที่ใช้ในอุตสาหกรรมทํายาง และส่วนประกอบของน้ำมันรถยนต์ น้ำยาขัดเงา)(18)

7. โรคเกิดจากอนุพันธ์ในโตรและอนุพันธ์อิมิน ซึ่งเป็นพิษของ เบนซีน

(Benzenc) และสารคล้ายคลึง

(เป็นสารที่ใช้ทําวัดถูระเบิด อุตสาหกรรมถลุงเหล็ก โรงกลั่นน้ำมัน)(19)

8. โรคเกิดจากปรอท หรือสารประกอบเป็นพิษของปรอท

(เป็นสารที่ใช้ในโรงงานผลิตสารเคมียาฆ่าแมลง ใช้ในการเตรียมคลอรีน ผลิตสี)(20)

9. โรคเกิดจากโครเมียมหรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมียม

(เป็นสารที่ใช้ในขบวนการชุบโครเมียม การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้ผสมกับเหล็กกล้า)(21)

10. โรคเกิดจากคาร์บอนไดออกไซด์

(เป็นสารที่เกิดจากการผลิตเส้นใยสังเคราะห์)(22)

11. โรคแอนแทรกซ์

(เป็นสารที่เกิดจากการสัมผัสกับสัตว์ที่เป็นโรค เช่น วัว ควาย)(23)

12. โรคแอสเบสโตซิส

(เป็นสารที่เกิดจากการผลิตทอใยหิน จากแร่ใยหิน)(24)

13. โรคนิ่วโรคนิโรซิส

(เป็นสารที่เกิดจากฝุ่นละออง DUST ซึ่งอาจเป็นฝุ่นละอองจากฝุ่นละอองของพืช, ฝ้าย, พาง, ขานอ้อย หรือหินปูน)(25)

14. โรคบิสซิโนซิส

(เป็นสารที่เกิดจากการผลิตผ้าฝ้าย Cotton ทําให้เกิดฝุ่นฝ้าย)(26)

(17)-(26) อ่างแล้วเรื่องเดียวกัน.

15. โรคเกิดจากแบริลเลียมหรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลียม  
(เป็นสารที่ใช้ในขบวนการผลิตหลอดนีออน) (27)
16. โรคเกิดจากกัมมันตรังสี  
(เป็นสารที่ใช้ในโรงงานปิโตรเลียมการเชื่อมโลหะ การฉาย X-ray ในโรงพยาบาล) (28)
17. โรคเกิดจากอัลกอลฮอลิกกลิ่นจากไม้  
(เป็นสารที่ใช้ในการสังเคราะห์ยางเทียม ไม้เป็นตัวเชื้อเพลิง ไม้เป็นผลผลิตแลกเกอร์) (29)
18. โรคเกิดจากคาร์บอนเตตราคลอไรด์ หรือสารประกอบเป็นพิษของ  
คาร์บอนเตตราคลอไรด์  
(เป็นสารที่ใช้ล้างโลหะให้สะอาด ไม้ใช้ในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์) (30)
19. โรคเกิดจากสารเคมีอื่นหรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น  
(เป็นสารที่เกิดจากสารเคมีที่ก่อให้เกิดโรคได้แก่ แก๊สพิษ (Noxious gases) สาร  
ละลายพวกไฮโดรคาร์บอน (Hydrocarbon solvents) ฝุ่นละออง (Dust) โลหะและ  
สารที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน (Metal and Metalloids) หรือสารที่ก่อให้เกิดโรคมะเร็ง  
มะเร็ง Cancerous Substances) (31)
20. โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน  
(เป็นสารที่เกิดจากการสัมผัส เสียดสี เสียดทาน (Friction) ขัดถูระหว่างผิวหนังกับ  
เครื่องมือ เครื่องจักร สิ่งแวดล้อมทางฟิสิกส์ ความร้อน ความเย็น สารเคมี กรดด่าง  
แก๊ส ทําให้เกิดการระคายเคืองและเกิดการอักเสบ) (32)
21. โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียงแสง  
ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศ เนื่องจากการทำงาน
22. โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานตาม  
ประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้อ 22 จะครอบคลุมโรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น ๆ

(27)-(32)ข้างแล้วเรื่องเดียวกัน.

ที่ไม่มีสาเหตุตามที่ระบุไว้ในข้อ 1-21 ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าหมายถึงโรคที่อาจเกิดขึ้นได้แก่บุคคลทั่วไป แต่เมื่อเกิดขึ้นกับลูกจ้างจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงาน หรือลักษณะของงานที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น (33)

- โรคปวดหลัง ที่เกิดจากการทำงานยกเคลื่อนย้ายวัตถุจำนวนมาก และทำงานซ้ำ ๆ เช่นนี้ตลอดเวลาโดยไม่มี การเปลี่ยนตำแหน่งงาน

- โรคปอดบวม ที่เกิดจากลูกจ้างขนถ่ายสินค้าตลอดวัน ผ่นตกหนักทุกคน เบียดผน ลูกจ้างเพียงคนเดียวได้รับคำสั่งให้ใส่สินค้าในเรือ เช้าวันรุ่งขึ้น เริ่มมีไข้ชื่อยาแก้ไข้มารับประทานเองตลอด 2 วันต่อมา มีไข้สูง นายจ้างมาพบจึงส่งแพทย์ แพทย์รับไว้รักษาและต่อมาถึงแก่กรรมถือว่าเป็นโรคปอดบวมและถึงแก่กรรมเนื่องจากการทำงาน

- วัณโรค เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ในกรณีลูกจ้างเกิดอาการและต่อมาแพทย์ยืนยันว่าเป็นวัณโรค ลูกจ้างมีสุขภาพปกติก่อนเข้าทำงาน มีลูกจ้างที่ทำงานร่วมกัน เป็นวัณโรคในระยะติดต่ออันตรายมาก่อน

โดยพนักงานวินิจฉัยเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานประกันสังคม จะต้องขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐบาล ที่ได้รับเชิญมาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวินิจฉัยการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องจากการทำงานเพื่อทำหน้าที่ตรวจวินิจฉัยปัญหาการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานซึ่งในการตรวจวินิจฉัยปัญหาของการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ จากการสอบปากคำลูกจ้าง พยานผู้รู้เห็นสภาพของการทำงาน หรือลักษณะของงาน ประวัติส่วนตัว ประวัติการตรวจร่างกาย และการเจ็บป่วยในอดีตและสุขภาพพื้นฐาน (เวชระเบียน) การตรวจพิสูจน์ต่าง ๆ

---

(33) บัณฑิตย ุทธย เศรษฐวุฒิ "รายงานการศึกษาเรื่องปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน" มูลนิธิอารมณ ์ พงศ์พังน .



ในการประกอบการวินิจฉัยโรค ซึ่งโรคบางโรคอาจมีการวินิจฉัยและลงความเห็นว่าเป็นโรคเนื่องจากการทำงานในกรณีหนึ่ง แต่ไม่เป็นโรคเนื่องจากการทำงานในอีกกรณีหนึ่ง ดังตัวอย่างเช่น โรคไขข้ออักเสบ

- เป็นโรคเนื่องจากการทำงานในกรณีลูกจ้างได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ในเขตที่มีมาเลเรียระบาด ต่อมา 2 เดือน ลูกจ้างเป็นมาเลเรียขึ้นสมองและถึงแก่ความตาย

- ไม่เป็นโรคเนื่องจากการทำงาน ในกรณีลูกจ้างได้รับบรรจุเข้าทำงานในเขตที่มีมาเลเรียระบาด โดยลูกจ้างมีภูมิลำเนาในเขตนั้นมาแต่เดิม ทำงานมา 2 ปี ต่อมาป่วยและแพทย์วินิจฉัยว่ามาเลเรียขึ้นสมอง

การพิจารณาโรคหรือการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจึงต้องอาศัยข้อมูลหลักฐานการตรวจรักษา การสอบปากคำลูกจ้าง สภาพลักษณะการทำงานและประวัติส่วนตัวตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว อย่างชัดเจน เพราะหากข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวไม่ชัดเจน หรือมีการผิดพลาดคณะกรรมการที่ปรึกษาเงินทดแทน หรือพนักงานเงินทดแทนอาจลงความเห็นไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง และอาจทำให้ลูกจ้างอาจไม่ได้รับเงินทดแทน หากผลการวินิจฉัยปรากฏว่าไม่ใช่โรคเนื่องจากการทำงาน

- นายแพทย์สมพล กฤตลักษณ์ ได้กำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาโรค หรือการเจ็บป่วยเกี่ยวเนื่องจากการทำงานโดยการนำเสนอในเอกสารเรื่อง โรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพ ที่ต้องนำมาใช้เพื่อพิจารณาโรคหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานดังนี้

#### 1. สภาพของผู้ป่วย

ผู้ป่วยต้องมีสถานะเป็นลูกจ้างของสภาพประกอบการ กรณีที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยและแจ้งประสาอันตราย ลูกจ้างอาจแจ้งให้นายจ้างทราบ ซึ่งในแบบ กท.16 ลูกจ้างหรือนายจ้างหรือทั้งสองฝ่ายอาจลงนาม แพทย์อาจทราบได้โดยใบส่งตัวเพื่อขอรับการตรวจ-รักษา

#### 2. สถานประกอบ ที่ลูกจ้างปฏิบัติงานจนเกิดอันตรายจะมีการใช้วัสดุที่เป็น

สาเหตุของโรคหรือการเจ็บป่วยนั้น

3. ระยะเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้าทำงานที่ต้องสัมผัสกับวัสดุที่เป็นสาเหตุของโรคหรือการเจ็บป่วย ทั้งนี้ต้องได้ประวัติการทำงานที่อาจสัมผัสสารดังกล่าวในอดีตได้แก่

3.1 ประวัติการทำงานในอดีต ระยะเวลา ชนิด และประเภทของงานที่ทำ วันที่ออกจากงาน

3.2 วันที่เข้าทำงานครั้งนี้ ชนิดและลักษณะของงาน

3.3 ชั่วโมงการทำงาน ตามปกติงานอันตรายกำหนดไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง

3.4 การทำงานล่วงเวลา เป็นการที่ลูกจ้างต้องสัมผัส สาเหตุของโรคมามากกว่าปกติ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีที่ทำงานกับสารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีปริมาณสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าที่กำหนดรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยโดยตรงแล้ว อาจเป็นปัจจัยเสริมทำให้เกิดโรคได้

#### ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน

เมื่อปรากฏว่าเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 55 ที่ว่า "นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(1) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

(2) จงใจให้ตนเอง หรือผู้อื่นประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำอันตราย

ประสบอันตราย"

ดังนั้น ถ้าปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้น เข้ากรณีหนึ่งกรณีใด

ดังต่อไปนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนคือ

(1) ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจจนไม่สามารถครองสติได้

ข้อยกเว้นประการแรก ที่นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนก็คือ การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือการถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างนั้น มีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจจนไม่สามารถครองสติได้หมายความว่า ลูกจ้างดื่มสุรารยาเสพติดหรือสารที่ก่อให้เกิดอาการมีเมามาก ๆ จึงถึงขั้นเมามาจนไม่สามารถครองสติได้แล้วไปประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการเสพเครื่องดองของเมานั้นโดยตรงก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ถ้าลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจจริง แต่การประสบอันตรายนั้นมิได้ เนื่องมาจากการเสพเครื่องดองของเมาจหรือการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากการเสพเครื่องดองของเมาจจริง แต่การเสพไม่ถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้ก็ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการยกเว้นตามกฎหมายในข้อนี้

(2) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทําให้ตนประสบอันตราย

ข้อยกเว้นข้อนี้จะต้องแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ

- ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายโดยลูกจ้างเจตนาที่จะกระทำให้ตัวเองได้รับอันตรายในขณะที่ทำงานให้นายจ้าง หรือลูกจ้างยินยอมที่จะให้ผู้อื่นกระทำให้ตนประสบอันตรายในขณะที่ทำงานให้นายจ้าง เพื่อหวังผลประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน
- ลูกจ้างจงใจที่จะให้ผู้อื่นประสบอันตราย กรณีนี้เป็นเรื่องที่ลูกจ้างเจตนาที่จะทำให้อื่นต้องประสบอันตรายในขณะที่ทำงานให้นายจ้าง แต่ผลของการกระทำกลับพลาดมาถูกตนทําให้ตนเองต้องได้รับอุบัติเหตุในขณะที่ทำงาน

ตัวอย่าง นาย ก. คนขับรถส่งตะปูของโรงงานแห่งหนึ่งได้เกลียดชังนาย ข. คนขับรถที่อยู่โรงงานเดียวกันได้มีเจตนาที่จะทําให้ นาย ข. ประสบอันตรายโดยการแอบไปดึงสายเบรคของรถบรรทุกที่ นาย ข. มีหน้าที่จะต้องขับไปส่งตะปู ต่อมา นาย ก. ได้จับใบพัดคันดังกล่าวเนื่องจากได้รับคำสั่งให้ไปส่งตะปูแทน นาย ข. และด้วยความที่ลืมนึกไปว่า เป็นรถคันที่ตนได้แอบดึงสายเบรคทิ้งไปแล้ว ทําให้ตนประสบอุบัติเหตุรถชนกัน

และ นาย ก. ได้รับบาดเจ็บในกรณีเช่นนี้พิจารณาว่าไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เพราะเป็น การจงใจให้ผู้อื่นประสบอันตรายแต่พลาดกลับเป็นตนเอง เข้าชื่อยกเว้นที่ไม่ต้องรับผิดชอบ จ่ายเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1898/2523

การที่ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจ ในการสั่งให้เรือประมงไปจับปลาบริเวณไหนก็ได้ (ได้ก่ง) นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชา และถูกเรือไม่ปรากฏสัญชาติไทย เรือหาปลาได้รับความเสียหายลูกจ้างถึงแก่ความตาย แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเรือหา ปลาที่เข้าไปจับปลาในเขตน่านน้ำประเทศกัมพูชาจะถูกยิง ก็ไม่ปรากฏว่าถูกยิงเสมอไป บางลำก็ถูกยิงบางลำก็รอดกลับมา การที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายจึงมิใช่กรณีที่น่าจะ เห็นผล ได้ว่าจะถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ จึงมิใช่เป็นการ จงใจให้ตนเองประสบอันตราย

5. สุขอนามัย ในการทำงานและในสถานประกอบการ สุขอนามัยในสถาน ประกอบการและสุขอนามัยในการทำงาน มีส่วนที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการ เกิดปัญหาสุขภาพได้ เป็นอันมาก

6. ผลการตรวจสุขภาพ และตรวจอาการเจ็บป่วย ในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย ลูกจ้างต้องพบแพทย์ แจ้งอาการที่เกิดขึ้น แพทย์ทำการตรวจร่างกาย ซึ่งอาจรวมถึงการ ตรวจทางวิทยาศาสตร์ต่อลูกจ้าง และการรักษาพยาบาลทั้งหมดจะต้องทำทันทีไว้เป็นหลัก ฐานซึ่งรวมเรียกว่า เวชระเบียน

นอกจากนี้จำเป็นต้องได้ประวัติการเจ็บป่วยต่าง ๆ ในอดีตทั้งหมด ซึ่งอาจมี ส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันกับการเจ็บป่วยในครั้งนี้ด้วย และจะมีผลต่อประโยชน์ทด แทนของลูกจ้าง

7. การตรวจทางชีวภาพ การตรวจทางชีวภาพหลาย ๆ อย่างที่ช่วยบ่งชี้ถึง การเกิดโรค ซึ่งโดยทั่วไปเมื่อทำการตรวจรักษาแล้ว แพทย์จำเป็นต้องอาศัยการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ เพื่อช่วยกันสนับสนุนการวิเคราะห์โรค โรคที่เกิดจากการทำงานย่อมมีความ จำเป็นเช่นเดียวกัน และการประเมินความสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายจำเป็นต้องอาศัย

การตรวจทางชีวภาพเพื่อป้องกันถึงสมรรถภาพของร่างกายอีกด้วย

ดังนั้น การจะพิจารณาว่าการเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้นเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ จึงจำเป็นต้องพิจารณาอาการและลักษณะของโรคที่ลูกจ้างป่วยว่าเป็นโรคอะไร เข้าลักษณะอาการของโรคซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจำเป็นต้องขอทราบความเห็นจากแพทย์ผู้ให้การรักษาพยาบาลหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเสียก่อน เมื่อทราบว่าเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานว่าเป็นโรคอะไรแล้ว ยังจะต้องพิจารณาลักษณะและหน้าที่การทำงานที่ลูกจ้างผู้นั้นทำว่าเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโรคนั้นเพียงไร สภาพแวดล้อมที่ทำงานจะก่อให้เกิดโรคนั้นได้หรือไม่ เมื่อเห็นว่าเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจึงจะถือได้ว่าเป็นการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในให้นายจ้าง

นอกจากนี้การเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องมาจากการทำงานดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยการสะสมสารพิษที่ได้รับจากการทำงาน โดยการสะสมทีละเล็กละน้อยจนเมื่อมีการออกฤทธิ์ต่อร่างกายและปรากฏอาการของโรคขึ้น ซึ่งอาจต้องใช้เวลาอันยาวนานจนลูกจ้างอาจได้ลาออกจากงานไปแล้ว นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนอยู่ ถ้าหากปรากฏว่าการที่ลูกจ้างเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากโรคซึ่งเกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานกับนายจ้างนั้น แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะสิ้นสุดลงไปแล้วก็ตาม

### 2.3 กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งเป็นกฎหมายที่เป็นมาตรการหนึ่งงานการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อจะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจําให้ได้รับความเดือนร้อนอันความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพการประกันสังคมจึงเป็นโครงการทางด้านสวัสดิการสังคมที่มีความมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่เฉพาะผู้ที่มีรายได้หรือเคยมีรายได้มาก่อน แล้วมีเหตุการณ์ทางสังคมหรือเศรษฐกิจทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ลงไปตามนั้น ให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กองทุนประกันสังคมได้จัดเก็บเงินสมทบจากบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ 3

ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายลูกจ้างคือผู้ประกันตน ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล โดยเงินสมทบที่เก็บเข้ากองทุนประกันสังคมก็เพื่อไว้ใช้จ่ายสำหรับลูกจ้าง หรือผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายในด้านบริการทางการแพทย์ ซึ่งได้มีหลักการรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพราะเนื่องจากเหตุผลอยู่ 3 ประการดังนี้

1. ฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้ประกันตน ซึ่งเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรง จากเงินกองทุนประกันสังคมเป็นประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินสิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต และบริการเพื่อความอยู่ดีมีสุขแก่ตนเองผู้ประกันตนจึงต้องมีส่วนสำคัญในการออกเงินสมทบ เพื่อความเป็นหุ้นส่วนของกองทุนประกันสังคมที่แท้จริง และประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ ที่จะได้รับ ก็เป็นสิทธิที่ตนเองมีอยู่ตามกฎหมายและเป็นไปอย่างมีศักดิ์ศรี

2. นายจ้าง โดยหน้าที่และศีลธรรมแล้ว ต้องรับผิดชอบต่อด้านสวัสดิการของลูกจ้างการที่นายจ้างต้องออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง เข้ากองทุนประกันสังคมก็เท่ากับนายจ้างได้ให้ความช่วยเหลือ และเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพในระหว่างระยะเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้างแม้ผลประโยชน์ที่นายจ้างจะพึงได้รับ จากการประกันสังคมจะไม่ได้รับโดยตรง แต่นายจ้างก็ได้ลดภาระความรับผิดชอบต่อด้านการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง แต่ฝ่ายเดียว มาเป็นการร่วมกันออกค่าใช้จ่าย 3 ฝ่าย

3. รัฐบาล ซึ่งมีภาระหน้าที่จะต้องจัดบริการทางสังคมให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างปกติสุข และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตจึงจะต้องมีส่วนในการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายประเภทนี้รัฐบาลก็จ่ายแล้วในโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือประชาชนทั่วไป

การประกันสังคมเริ่มใช้เป็นที่ครั้งแรกในโลกเมื่อ ปี ค.ศ. 1833 ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในสมัยเจ้าชายบิสมาร์ค เป็นนายกรัฐมนตรี<sup>(34)</sup> ซึ่งปรากฏว่า

(34) ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร "แรงงานไทยเพื่อชีวิตที่ดีกว่า" มูลนิธิฟรีดริช-เอแบรท

ได้ผลดีมากทำให้สังคมมีความสุข และมั่นคงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเนื่องจากประชาชนได้รับความช่วยเหลือจนถึงระดับหนึ่งที่สามารถช่วยตัวเองได้ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขและยังสามารถทำประโยชน์ตอบแทนให้แก่สังคมได้อีกด้วย ต่อมาประเทศในกลุ่มแอสกันดิเนเวียและอังกฤษ ได้ค้นคว้าวิธีการประกันสังคมของเยอรมันไปปรับปรุงใช้กับประเทศตน และได้มีการใช้หลักการประกันสังคมอย่างแพร่หลายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 สิ้นสุดลง ทั้งในทวีปยุโรป อเมริกา ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์สำหรับประเทศในแถบเอเชีย ญี่ปุ่นเป็นชาติแรกที่ได้เริ่มการประกันสังคม โดยเริ่มจากการประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน ในพ.ศ. 2454 จนกระทั่งในปัจจุบันประเทศในแถบเอเชียมีกฎหมายประกันสังคมรวมทั้งหมด 18 ประเทศ โดยประเทศไทยเป็นประเทศที่ 18

แนวความคิดในการจัดระบบประกันสังคม มีขึ้นในประเทศไทยมาตั้งแต่ พ.ศ. 2495 โดยรัฐบาลซึ่งมีจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีนโยบายที่จะให้ประชาชนได้มีหลักประกันที่มั่นคงทางสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งชื่อว่า "คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์" โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีกรรมการอีก 11 คน มีหน้าที่พิจารณาหาวิธีการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนในด้านสวัสดิการทางสังคม คณะกรรมการชุดนี้ได้พิจารณาว่าควรนำวิธีการประกันสังคม ให้ความช่วยมาใช้ในประเทศไทยจึงได้นำเสนอหลักการและวิธีการประกันสังคมต่อรัฐบาลในที่สุดรัฐได้เสนอร่างกฎหมายประกันสังคมต่อรัฐสภา และรัฐสภาให้ตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ออกใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497 พร้อมกับตั้งกรมประกันสังคมขึ้น ในกระทรวงการคลังด้วย

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่กฎหมายจะมีผลใช้บังคับนั้นได้มีเสียงคัดค้านจากประชาชนและสื่อมวลชนต่าง ๆ มากทั้งนี้เพราะการประกันสังคมเป็นเรื่องใหม่ ในขณะที่ประชาชนเองยังไม่แน่ใจว่าจะได้รับประโยชน์จริง จอมพล ป.พิบูลสงคราม ในฐานะนายกรัฐมนตรีจึงมีคำสั่งให้ระงับการบังคับใช้โดยไม่มีกำหนด และต่อมากกรมประกันสังคมก็ถูกยุบไปเหลือเป็นกองความมั่นคงแห่งสังคมในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์

ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นั้นกระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคมเสียใหม่ เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สภา วิจัยแห่งชาติศึกษาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา สภาวิจัยแห่งชาติได้เสนอรายงานในปี 2508 ระบุว่า การประกันสังคมที่ประชาชนรู้จักช่วยตัวเองนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของทางราชการได้ แต่ประชาชนที่ยากจนจะต้องเดือดร้อนจากการเสียเบี้ยประกัน ส่วนผู้มีรายได้มากก็ใช้บริการแพทย์ ได้ตามความต้องการอยู่แล้วซึ่งอาจไม่เห็นความจำเป็นในส่วนนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็น 2 เท่าของลูกจ้าง อันจะเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต และต้องปรับราคาสินค้าซึ่งทำให้ประชาชนเดือดร้อนได้ สภาวิจัยฯ ได้เสนอรัฐบาลว่าควรให้ตั้งการให้ พ.ร.บ. ประกันสังคมไว้ก่อนจนกว่าจำนวนคนงานมากขึ้นหรือมีการเรียกร้องหรือถ้าจะใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคมก็ต้องให้เริ่มด้วยลักษณะการทดลอง โดยวิธีสมัครใจ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้ตั้งค้างไว้ก่อน

การประกันสังคมได้รับการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในปี 2518 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกรมประชาสงเคราะห์ ให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้น โดยมีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธานคณะกรรมการชุดนี้ได้จัดให้มีการสัมมนาไตรภาคีขึ้นในเดือนมิถุนายน 2520 เรื่องการประกันสังคม และได้สรุปผลเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์นำไปศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมนั้น เห็นว่าการประกันสังคมควรเริ่มด้วยโครงการสุขภาพโดยให้ประชาชนเรื่องการเจ็บป่วยและคลอดบุตร ต่อมาจึงขยายไปสู่การให้ด้านชราภาพ ทูพพลภาพ และว่างงาน เงินสมทบนั้นเก็บจาก ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลรวมกันให้ได้ร้อยละ 4.5 ของรายได้เฉลี่ยของลูกจ้าง โดยเริ่มในเขตกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดใกล้เคียง สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และให้มีการบริหารงานในลักษณะไตรภาคีเป็นหน่วยงานอิสระ

ส่วนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ก็เสนอความเห็นว่าการประกันสังคมเป็นสิ่ง



จำเป็นซึ่ง เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วไทยยังล่าช้าอยู่มาก การประกันสังคมจึงควรจัดตั้งขึ้นในประเทศไทย โดยในช่วง 5 ปีแรกควรเริ่มด้วยการประกันสุขภาพ ช่วง 5 ปีที่ 2 เป็นการประกันทุพพลภาพ ชราภาพ และตาย หลังจากนั้นจึงให้มีการประกันการว่างงาน ทั้งนี้โดยจัดตั้งสำนักงานประกันแห่งชาติ ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการไตรภาคีเป็นผู้บริหารงาน

รัฐบาลชุดต่อมาซึ่งมี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีนั้นได้มีมติรับหลักการประกันสังคม ในเดือนธันวาคม 2523 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นโดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน และมีคณะอนุกรรมการอีก 4 คณะ ประกอบด้วยด้านการแพทย์ กฎหมาย การเงินและการบริหารและให้พิจารณาปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2497 ด้วย

คณะกรรมการชุดนี้ ได้สรุปผลเสนอต่อคณะรัฐมนตรีผ่านกระทรวงมหาดไทยว่าการประกันสังคมควรเริ่มดำเนินการกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปใน 10 จังหวัด ระยะแรกจะประกันการเจ็บป่วยที่ต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาลการทุพพลภาพ การคลอดบุตรและการตาย และจะขยายไปสู่การให้บริการคนข้างนอก เงินสมทบนั้นให้เกิดเงินอัตราส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 1.5 ของรายได้ลูกจ้าง มีสำนักงานประกันสังคมอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งเป็นไตรภาคีเป็นผู้บริหาร และมีข้อยกเว้นให้ลูกจ้างในกิจการที่นายจ้างจัดสวัสดิการเป็นเงินสูงกว่าหรือให้บริการดีกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ยังคงมีสิทธิคงเดิมคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการที่เสนอเมื่อ เดือนกันยายน 2525 แต่ให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพิจารณารายละเอียดอีกชั้นหนึ่ง คณะกรรมการปฏิรูปฯ ได้ให้ความเห็นเห็นว่าควรขยายขอบเขตงานกองทุนเงินทดแทนออกไปให้ทั่วถึงทุกจังหวัดก่อน เพื่อเป็นการวางรากฐานการประกันสังคมซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อเดือนพฤษภาคม 2527 ให้ขยายกองทุนออกไปให้ทั่วถึงในปี 2528

ในเดือนสิงหาคม 2530 กระทรวงมหาดไทยได้เสนอเรื่องการประกันสังคมให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ในครั้งนี้คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการ โดยให้กระทรวง

มหาดไทยร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม โดยให้ครอบคลุมทุกประเภทของการประกัน แล้วส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาในเดือนพฤศจิกายน 2530 ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเสร็จเมื่อเดือนสิงหาคม โดยใช้ชื่อว่าร่าง พ.ร.บ. กองทุนสวัสดิการแรงงานคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบร่างที่คณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ เมื่อเดือนตุลาคม 2531 และให้นำเสนอสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

### ที่มาของกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีข้อมติที่มาจากร่างของฝ่ายรัฐบาลเพียงร่างเดียว โดยมีหลายฝ่ายร่วมกันเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรรวมทั้งหมด 5 ร่าง คือ

1. คณะรัฐมนตรีเสนอในชื่อว่า "ร่าง พ.ร.บ. กองทุนสวัสดิการแรงงาน"
2. หัวหน้าพรรคฝ่ายค้าน คุณณรงค์ วงศ์วรรณ เสนอในชื่อว่า "ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม"
3. คุณชวลิต ใธสถานูเคราะห์ กับคณะ เสนอในชื่อว่า "ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม"
4. คุณเดือนใจ นุอุปละ กับคณะ เสนอในชื่อว่า "ร่าง พ.ร.บ. ประกันสังคม"
5. คุณเจริญ เขาว์ประยูร กับคณะ เสนอในชื่อว่า "ร่าง พ.ร.บ. กองทุนเจ็บป่วยนอกงาน"

ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบในหลักการให้รับร่าง พ.ร.บ. ทั้ง 5 ฉบับ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2532 โดยเฉพาะร่าง พ.ร.บ. เกี่ยวกับการประกันสังคมนั้น ให้เข้ามาพิจารณาร่วมกัน โดยตั้งคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรขึ้นพิจารณาและให้แปรญัตติให้เสร็จภายใน 15 วัน คณะกรรมการชุดนี้มี นายประสพ บุษราคัม เป็นประธาน และนายนิคม จันทรวิฑูร เป็นรองประธานคณะกรรมการวิสามัญของสภาผู้แทนราษฎร ได้ประสานแนวความคิดและหลักการของทั้ง 5 ร่าง เข้าไว้ด้วยกันในชื่อว่า "พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ...." และสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับรองวาระ 3 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2532 เมื่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา ปรากฏว่าในวาระที่ 1 วุฒิสภามีมติรับหลักการ แต่ในวาระที่ 2 มีการแก้ไข

จนเนื้อหาแตกต่างไปจากเดิมมาก จึงต้องตั้งคณะกรรมการร่วม 2 สภาขึ้นพิจารณาตามขั้นตอนของรัฐธรรมนูญ ซึ่งคณะกรรมการร่วมได้แก้ไขกลับคืนสู่ร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎรตั้งนั้น เมื่อร่างกฎหมายฉบับนี้เข้าสู่สภาการพิจารณาของวุฒิสภานวาระที่ 3 วุฒิสภาได้มีมติไม่รับด้วยคะแนนเสียง 105 ต่อ 56 แต่สภาผู้แทนราษฎรมิมีมติรับรอง และได้มีมติเป็นอันผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมด้วยคะแนนเสียง 330 ต่อ 0 เป็นเอกฉันท์เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2533 และด้วยคะแนนเสียงยืนยันเกินกว่ากึ่งหนึ่ง ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด ทำให้ร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายต่อไป

โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่เสาร์ที่ 1 กันยายน 2533 และมีผลบังคับตั้งแต่วันอาทิตย์ที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมาแล้ว

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นี้ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง และบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตนในเรื่องการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุกพลภาพ คลอดบุตร หรือถึงแก่ความตาย ซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับทุก ๆ คน พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดแน่ชัดถึงหลักประกันที่ให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ในส่วนของลูกจ้างนั้นเป็นลักษณะของการบังคับโดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้ ยังให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสิบคนขึ้นไป เมื่อพ้นกำหนดสามปีนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ส่วนกรณีของบุคคลอื่น ๆ นั้น การสมัครเป็นผู้ประกันตนถือเป็นเรื่องสมัครใจ ซึ่งอาจต้องรอในปีที่ 4 นับแต่ กม. ประกันสังคมมีผลใช้บังคับ

#### 2.4 การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคม

การดำเนินงานของกองทุนประกันสังคม อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานของกองทุนประกันสังคมที่จะดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและถูกต้องเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้มีสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กร

ทำหน้าที่สำคัญต่าง ๆ เช่น เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันสังคมจำนวน 3 คณะให้มีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันได้แก่ คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการแพทย์และ คณะกรรมการอุทธรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอน มีความยุติธรรม และความชัดเจนให้มากที่สุด นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้กองทุนประกันสังคมมีรายได้จากเงินสมทบและเงินจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งให้เป็นเงินของกองทุนประกันสังคมโดยตรง มีการกำหนดเรื่องเงินสมทบ ตลอดจนประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงานกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพและกรณีตาย โดยจะได้รับประโยชน์ทดแทนใน 2 รูปแบบ ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนในรูปแบบการบริการทางการแพทย์ คือ การรักษาพยาบาล และอีกรูปแบบหนึ่งได้แก่ ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ในรูปเงินสดซึ่งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ได้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำนักงานประกันสังคมจะทำหน้าที่ที่บริหารงานกองทุน โดยทำหน้าที่เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม รวมทั้งปฏิบัติงานธุรการให้แก่คณะกรรมการชุดต่าง ๆ รวมทั้งการจัดทำทะเบียนนายจ้างและลูกจ้างผู้ประกันตน

จากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการประกันสังคม 3 คณะ ได้แก่

#### 1. คณะกรรมการประกันสังคม

มีเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธานกรรมการ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหลายหน่วยงานดังนี้ กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานประชากรมาน โดยให้หน่วยงานดังกล่าวร่วมเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการร่วมกันฝ่ายละห้าคน นอกจากนี้ กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคน ให้เป็นที่ปรึกษาแก่คณะกรรมการได้โดยไม่มีสิทธิลงมติในที่ประชุม

#### 2. คณะกรรมการแพทย์

จากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี ซึ่งแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์จากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรมสาขาต่าง ๆ ได้ไม่เกินสิบห้าคน และรวมกับผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

### 3. คณะกรรมการอุทธรณ์

จากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี ซึ่งแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์จำนวนไม่เกินสิบสามคนประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อีกไม่เกินห้าคน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละสามคน และมีผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการทั้งสามชุดมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

#### 1. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกันสังคม

- เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย และมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้
- พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน
- วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน
- พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุน และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้
- ำให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่น หรือสำนักงาน
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

#### 2. อำนาจหน้าที่คณะกรรมการการแพทย์

- เสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์
- กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทน ในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน
- เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประกันสังคม เกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง เรื่อง เงินทดแทนการขาดรายได้
- ให้ความปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์ แก่คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการอุทธรณ์ และสำนักงาน
- ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการมอบหมายหลักการที่สำคัญที่สุดของระบบประกันสังคม คือ การจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อทำหน้าที่จ่ายประโยชน์ทดแทนประเภทต่าง ๆ แก่บรรดาลูกจ้างหรือผู้ประกันตนตามที่กฎหมายกำหนด โดยเงินสมทบที่ได้มาทั้งหมดตามกฎหมายระบุให้เป็นของสำนักงานกองทุนประกันสังคมและไม่ต้องส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

รายได้ของกองทุนประกันสังคมที่นำมาสมทบไว้ในกองทุนนั้นมีแหล่งที่มา จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

รายได้ของกองทุนประกันสังคม

เงินในกองทุนประกันสังคม มาจาก 9 แหล่งคือ

1. เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน ซึ่งจะเป็นเงินกองทุนแหล่งใหญ่ที่สุด
2. เงินที่เรียกเก็บเพิ่มจากนายจ้างในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน เพราะนายจ้างไม่ส่งเงินสมทบหรือนายจ้างส่งแต่ไม่ครบภายในกำหนด หรือนายจ้างมิได้หักค่าจ้างของลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือนายจ้างหักค่าจ้างไม่ครบจำนวน
3. การหาผลประโยชน์ของกองทุน ต้องให้กระทรวงการคลังเห็นชอบด้วย
4. เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บจากนายจ้างในกรณีหนังสือแสดงการขึ้น

ทะเล เบียนประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุด

5. เงินบริจาค หรือเงินอุดหนุน

6. เงินที่เหลือจากการเอาทรัพย์สินของนายจ้างไปขายทอดตลาดเพราะเหตุที่นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบ เงินเพิ่มหรือนำส่งแต่ไม่ครบจำนวน

7. เงินอุดหนุนให้เปล่า หรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายให้ ถ้าเงินกองทุนไม่พอใช้จ่ายในการบริหารงาน

8. เงินค่าปรับที่ได้รับจากนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายประกันสังคม

9. รายได้อื่น

ส่วนการใช้จ่ายเงินของกองทุนประกันสังคมก็ได้มีรายจ่ายแบ่งเป็น 2 ประเภทตามที่กฎหมายกำหนดคือ

1. เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน

2. เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารสำนักงานประกันสังคมโดยกำหนด ให้จัดสรรเงินกองทุนได้ ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินสะสมแต่ละปี

ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม นำไปจ่ายแก่กรรมการประกันสังคม ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ และอนุกรรมการ ให้จ่ายเป็นค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นตามกฎหมายประกันสังคม ตามระเบียบที่รัฐมนตรีมหาดไทยกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง กล่าวคือ ไม่มีอิสระในการออกระเบียบกำหนดการใช้จ่ายได้เอง

สำหรับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ต้องไปขออนุมัติเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาล

### เงินสมทบ

การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน ทั้ง 3 ฝ่าย เข้ากองทุนโดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง ของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ขาดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการ

คลอดบุตร ทูพพลภาพและตาย ส่วนกรณีส่งเคราะห์บุตรและชราภาพต้องจ่ายในอัตราร้อยละ 3 และในอัตราร้อยละ 5 สำหรับกรณีว่างงาน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนเป็นผู้ประกันตนเองโดยไม่มีนายจ้าง ผู้ประกันตนต้องออกเงินสมทบเป็น 2 เท่าของอัตราเงินสมทบข้างต้น และรัฐบาลออกเงินสมทบอีก 1 เท่า

ในการคำนวณเงินสมทบให้คำนวณค่าจ้างเป็นรายวันหากลูกจ้างรายใดมีค่าจ้างเกินวันละ 500 บาทหรือเกินเดือนละ 15,000 บาท ก็ให้คิดค่าจ้างสูงสุดวันละ 500 บาทเท่านั้น ดังนั้นหากมีค่าจ้างวันละ 500 บาท จะต้องจ่ายเงินสมทบที่คิดในอัตราร้อยละ 1.5 เป็นจำนวนเงินวันละ 7.50 บาท หรือจำนวน 225 บาทต่อเดือน ซึ่งถ้าหากลูกจ้างทำงานกับนายจ้างหลายราย นายจ้างแต่ละรายต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างของตนโดยไม่นำมาปะปนกัน (ตามมาตรา 46 ในหมวด 2 เรื่อง เงินสมทบพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533)

การส่งเงินสมทบจะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ที่จะต้องหักเงินสมทบในส่วนของลูกจ้างจากค่าจ้างทุกครั้ง และนำส่งเงินสมทบส่วนนายจ้างในจำนวนเท่ากับที่ลูกจ้างทั้งหมดถูกหักไปแล้วนำส่ง สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดด้วยตนเอง หรือทางไปรษณีย์ด้วยเงินสดเช็คหรือตราพท์ ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป หรือชำระเงินผ่าน ธนาคาร กรุงไทย จำกัด

ในสาขาจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

หากนายจ้างไม่สามารถนำส่งเงินสมทบได้ทันภายในเวลาที่กำหนด หรือส่งไม่ครบนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินที่ไม่ได้นำส่งหรือจำนวนเงินที่ยังขาดอยู่ และจะต้องไปชำระที่สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเท่านั้น (35)

---

(35) เอกสารชี้แจง นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เรื่องกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม



นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องรับผิดชอบตามที่กฎหมายประกันสังคม ตามบทบัญญัติใน ลักษณะ 6 ในเรื่องบทกำหนดโทษที่มีโทษตั้งแต่ปรับอย่างเดียว และโทษจำคุกหรือปรับหรือ ทั้งจำทั้งปรับ เช่น กรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบรายการ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมรายการ ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 96 ก็ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสามหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับและการที่จะมีการลงโทษตามกฎหมายดังกล่าว ได้ก็ต้องมีผู้เสียหาย ซึ่งได้แก่สำนักงานประกันสังคมที่ได้ทำการร้องทุกข์หรือ กล่าวโทษ ต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งเมื่อพนักงานสอบสวนได้สอบสวนแล้วเห็นว่า มีการกระทำผิดจริงก็จะส่งเรื่องให้พนักงานอัยการดำเนินการฟ้องร้องผู้กระทำผิด และจะลงโทษผู้กระทำผิดได้ ต้องมีองค์ประกอบตามกฎหมายอาญาคือ มีเจตนาที่จะกระทำความผิดนั้นด้วย

#### ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับ

ลูกจ้างซึ่ง เป็นผู้ประกันตนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ดังนี้

(1) จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการทางการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคมตามมาตรา 64 วรรคหนึ่ง

(2) จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสูงสุดไม่เกิน 365 วัน สำหรับการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง

การรับประโยชน์ทดแทนที่เป็นบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตน หรือคู่สมรส จะต้องรับบริการจากสถานพยาบาล

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสซึ่งมีสิทธิรับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนา อยู่ในเขตท้องที่ใดให้รับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่เลขาธิการประกาศกำหนดที่อยู่ ณ เขตท้องที่นั้น

กรณีของผู้ประกันตนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดให้สำหรับผู้ประกันตนนั้นให้ผู้ประกันตน หรือสถานพยาบาลมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากสำนักงานได้ดังนี้

1. กรณีจำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์อย่างฉุกเฉิน ให้ผู้ประกันตนทอรองจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ไปก่อนแล้วเบิกคืนจากสำนักงานได้ดังนี้

#### 1.1 ประเภทผู้ป่วยนอก

ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสองร้อยบาทต่อครั้ง และไม่เกินสี่ร้อยบาทต่อปี

#### 1.2 ประเภทผู้ป่วยใน

ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งพันหกร้อยบาทต่อครั้ง และไม่เกินสามพันสองร้อยบาทต่อปี สำหรับกรณีจำเป็นต้องผ่าตัดฉุกเฉินและเป็นการผ่าตัดใหญ่ ให้ได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหมื่นบาทต่อครั้ง

2. กรณีจำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์เพราะเกิดอุบัติเหตุ ให้สถานพยาบาลเบิกจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนจากสำนักงานโดยตรง หรือให้ผู้ประกันตนทอรองจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ไปก่อนแล้วเบิกคืนจากสำนักงานได้ ดังนี้

#### 2.1 สถานพยาบาลของรัฐ

ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ครั้งแรก โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการ

#### 2.2 สถานพยาบาลของเอกชน

ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เฉพาะกรณีที่มีการผ่าตัดใหญ่และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์ครั้งแรก โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุด

ราชการแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

สถานพยาบาลในโครงการประกันสังคม พ.ศ. 2536

สถานพยาบาลภาครัฐบาล รวมจำนวน 118 แห่ง

1. สถานพยาบาลในเครื่องตรวจสาธารณสุข 93 แห่ง
2. สถานพยาบาลในเครื่องตรวจกลาโหม 12 แห่ง
3. สถานพยาบาลในเครื่องทวงมหาวิทยาลัย 6 แห่ง
4. สถานพยาบาลในเครื่องตรวจมหาดไทย 5 แห่ง
5. สถานพยาบาลในเครื่องสภากาชาดไทย 2 แห่ง

เช่น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์  
โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามารัตนบุรี โรงพยาบาลสมเด็จพระ  
ปิยะเกล้า

สถานพยาบาลเอกชน รวมจำนวน 36 แห่ง

เช่น โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงธน  
โรงพยาบาลบางไผ่ โรงพยาบาลบางมด โรงพยาบาลเพชรเวชโรงพยาบาลแพทย์ปัญญา

2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

สำหรับตนเองหรือหญิงคู่สมรสของผู้ประกันตน ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตน ซึ่ง  
จ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน ภายในระยะเวลา 15  
เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ สำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

1. ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
3. ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
4. ค่าทำคลอด
5. ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
6. ค่าบริการและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

7. ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
  8. ค่าบริการอื่นที่จำเป็น
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีทุพพลภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ

#### ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

1. ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
2. ค่าบำบัดทางการแพทย์
3. ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
4. ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
5. ค่ารถพยาบาลหรือค่ายานพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
6. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพอื่น
7. ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

#### หลักเกณฑ์การจ่าย จ่ายดังนี้

1. จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม
2. จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ เนื่องจากการทุพพลภาพต่อจากการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยต่อไปอีก 15 ปี แต่ถ้าผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจจนมีสภาพดีขึ้นแล้ว เลขาธิการสำนักงานมีอำนาจสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้นี้ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน

ในกรณีและผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่เนื่องจากการทำงาน ถ้าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลต่อไปนี้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นเงินค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามลำดับ คือ

1. ผู้จัดการศพ
2. คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนที่มีหลักฐานแสดงว่า

เป็นผู้จัดการศพ

อนึ่ง จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันหมายถึง เอา 100 ไปคูณ 125 ซึ่งเป็นอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดของประเทศในขณะนี้ไม่ว่าเอา 125 ไปคูณด้วย 100 เสมอ คือ เอา 100 ไปคูณค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดของประเทศในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่

สำนักงานประกันสังคมได้จ่ายเงินให้กับสถานพยาบาลในระบบเหมาจ่าย โดยจ่ายเป็นจำนวนเงิน 700 บาท ต่อจำนวนผู้ประกันตนหนึ่งคนเพื่อให้สถานพยาบาลรับผิดชอบความเสี่ยงในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ยังมีกลุ่มโรคและบริการประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจากเงินสำรอง ซึ่งเป็นเงินที่กันไว้ส่วนหนึ่ง จากค่าใช้จ่ายสำหรับบริการทางการแพทย์ นอกเหนือจากเงินเหมาจ่ายได้แก่

การรักษาพยาบาลที่ต้องทำการรักษา โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะทางให้จ่ายอัตราที่กำหนดไว้แต่ละรายการ ดังนี้

1. การทำไตเทียมแบบล้างโลหิต (HEMODIALYSIS) สำหรับกรณีไตเฉียบพลันที่มีระยะการรักษาไม่เกิน 60 วัน ให้จ่ายเท่ากับค่ารักษาพยาบาลจริงตามความจำเป็นไม่เกินครั้งละ 3,000 บาท
2. การฉีดสารเคมีเพื่อทำลายเนื้อเยื่อในร่างกาย (CHEMOTHERAPY) ให้เท่ากับค่ารักษาพยาบาลจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 12,000 บาทต่อราย
3. การผ่าตัดหัวใจแบบเปิด (OPEN HEART) ให้จ่ายเท่ากับค่ารักษาพยาบาลจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 100,000 บาทต่อราย

4. การผ่าตัดใส่อวัยวะเทียม หรืออุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคภายใน  
 กาย (IMPLANTATION OF PROSTHESIS AND INSTRUMENTATION) ให้จ่ายเป็นค่าวัสดุ  
 ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ ในบัญชีแนบท้ายประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์  
 และอัตราสำหรับประโยชน์แทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำ  
 งาน ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2534

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ที่จะไม่มียศิทธิได้  
 รับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลประกันสังคม ต้องเสียค่ารักษาหรือค่าบริการเอง  
 ได้แก่

1. โรคจิตที่ป่วยนานเกิน 15 วัน ซึ่งหมายถึงวิกลจริต  
 ยกเว้นกรณีเจ็บพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลา  
 ในการรักษาไม่เกิน 15 วัน เช่นโรคประสาท โรคเครียด นอนไม่หลับ จะได้รับการรักษา  
 ฟรี
2. โรค หรือ การประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติด  
 ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด  
 แต่กรณีติดเหล้า บุหรี่ ยาม้า ยาชุกาลัง ซึ่งไม่ใช่ยาเสพติด ตาม  
 กฎหมายว่าด้วยยาเสพติด จนเกิดโรคถุงลมโป่งพอง หลอดลมอักเสบ ตับแข็ง จะได้รับ  
 การรักษาฟรี
3. โรคเดียวกันที่ต้องใช้เวลารักษาตัวในโรงพยาบาล ประเภทคนไข้  
 นานเกิน 180 วัน ในเวลา 1 ปี หมายถึงค่าใช้จ่ายตั้งแต่วันที่ 181 เป็นต้นไป  
 เว้นแต่ ผู้ป่วยมารักษาแบบประเภทผู้ป่วยนอก จะมารักษาที่ครั้งก็ได้  
 จะได้รับการรักษาฟรี
4. การทำไตเทียมแบบล้างโลหิต  
 ยกเว้นกรณีไตวายเฉียบพลันที่ระยะเวลาการรักษาไม่เกิน 60 วัน  
 จะได้รับการรักษาฟรี
5. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงามโดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

ยกเว้น กรณีได้รับอุบัติเหตุ ต้องผ่าตัดรักษา หรือ เย็บแผล จะได้

#### รับการรักษาฟรี

6. การรักษาใด ๆ ที่ยังอยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง
7. การรักษาภาวะมีบุตรยาก
8. การตรวจเนื้อเยื่อ เพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ

ยกเว้นการเปลี่ยนชิ้นส่วนของอวัยวะตัวเองมาใส่ในตำแหน่งใหม่ให้

#### กับตนเองจะได้รับการบริการฟรี

9. การตรวจใด ๆ ที่เกินกว่าความจำเป็นในการรักษาโรคนั้น เช่น การเอ็กซเรย์ที่แพทย์เห็นว่าไม่จำเป็นแต่เป็นความต้องการของผู้ป่วย ต้องเสียค่าตรวจเอง

10. การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ
11. การเปลี่ยนเพศ (แปลงเพศ)
12. การผสมเทียม
13. การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น

ยกเว้น การทำกายภาพบำบัด อาชีวบำบัด ซึ่งแพทย์สั่งให้ทำเพื่อการ

#### รักษาจะได้รับการบริการฟรี

14. ทันตกรรม (โรคฟัน)

ยกเว้นการรักษาที่เป็นเรื่องต่อเนื่อง กับการรักษากรรมและใบหน้า

ตามข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ และกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุ จำเป็นต้องถอนฟัน

15. แว่นตาและเลนส์เทียม

ยกเว้น การตรวจประสาทตา การรับภาพที่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

นอกจากนี้ การตรวจสุขภาพประจำปี และการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานก็

ไม่อยู่ในข่ายการรักษาพยาบาลในโครงการประกันสังคม ค่าพาหนะเดินทางเกี่ยวกับการไปรับรักษาพยาบาล ผู้ประกันตนต้องจ่ายเอง และหากผู้ประกันตนไปใช้สิทธิรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลนอกเหนือบัตรประกันสังคม ระบุไว้ โดยไม่แจ้งกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินที่ต้องรักษาเร่งด่วน หรือไปโรงพยาบาลโดยไม่ได้นัดบัตรประกันสังคมและบัตร

รับรองสิทธิไปแสดงด้วย ผู้ประกันตนต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง

ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ

1. ตาย
2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (เช่น เกษียณอายุ, ลาออกจากงาน, ถูกเลิกจ้าง)

ในกรณีผู้สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน ได้ส่งเงินสมทบครบตามกฎหมายที่ทำให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนแล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเฉพาะ บริการทางการแพทย์ สำหรับกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตรต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้

การเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจต่อหลังจากสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ กรณีลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับมาแล้ว และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (เช่น เกษียณอายุ, ลาออกจากงาน, ถูกเลิกจ้าง)

ถ้าผู้นั้นประสงค์จะ เป็นผู้ประกันตนต่อไป เพื่อรักษาสถานภาพการได้รับประโยชน์ทดแทนตามสิทธิประกันสังคมต่อไป ให้กระทำดังนี้

1. ยื่นแบบแสดงความจริงต่อสำนักงานประกันสังคม พร้อมบัตรประกันสังคมภายใน 90 วัน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
2. การจ่ายเงินสมทบ ให้ถือเอาค่าจ้างที่คำนวณเงินสมทบเต็มจำนวนคราวสุดท้ายก่อนที่ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลง โดยตรวจสอบย้อนหลัง 3 เดือน หากค่าจ้างเดือนใดที่มีจำนวนวันทำงานสูงสุด ให้นำค่าจ้างเดือนนั้นเป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ
3. การนำส่งเงินสมทบ ให้นำส่งที่สำนักงานประกันสังคมที่ยื่นแบบแสดงความจริง เดือนละครั้ง ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป
4. การขาดส่งเงินสมทบหากขาดส่งเงินสมทบเป็นระยะเวลา 3 เดือน



ติดต่อกัน ให้ถือว่าความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

5. ผู้ประกันตนโดยสมัครใจต้องจ่ายเงินสมทบ 2 เท่า ของจำนวนเงินสมทบเดิมที่เคยส่งโดยรัฐบาลออกเงินสมทบ 1 เท่า

ความเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจสิ้นสุดลง เมื่อ

1. ตาย
2. ได้เป็นผู้ประกันตนโดยกฎหมายบังคับอีก คือได้รับจ้างทำงาน

ในฐานะลูกจ้างอีก

3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม

งานประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ<sup>(1)</sup>

(เริ่มใช้ตั้งแต่ วันที่ 3 กันยายน 2535)

| ประโยชน์ทดแทน  | ลักษณะประโยชน์ทดแทน      |   | เงื่อนไขการได้สิทธิ   |
|--|--------------------------|---|---|
|  | (1) บริการทางการแพทย์    | (2) ให้เงินทดแทนในรูปเงินสด               |   |
|  | สถานพยาบาลตามที่กำหนดให้ | สถานพยาบาลที่ไม่ได้ระบุในบัตรรับรองสิทธิฯ | ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตามระยะเวลา  |
| เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน (นอกงาน) |                          |   | ไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายใน 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ (ลูกจ้างรายเดือน เริ่มได้สิทธิ 1 มิถุนายน 2534)                  |
| กรณีปกติ   |                          |   | * ได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน/ครั้งและไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่ โรคเรื้อรัง ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 365 วัน |
| ก. คนไข้นอก  | ฟรี                      | เบิกไม่ได้                                | ตามคำวินิจฉัยของแพทย์   |
| ข. คนไข้ใน   | ฟรี                      | เบิกไม่ได้                                | โรคเรื้อรัง คือ   |
| ค. กรณีผ่าตัดใหญ่  | ฟรี                      | เบิกไม่ได้                                | 1) โรคมะเร็ง  |
| กรณีฉุกเฉิน  |                          |   | 2) โรคเส้นเลือดสมอง   |
| ก. คนไข้นอก  | ฟรี                      | ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 100 บาท/ครั้ง    | ผิดปกติเป็นเหตุให้อัมพาต  |
| ข. คนไข้ใน   | ฟรี                      |   |   |

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ<sup>(๑)</sup>  
(เริ่มใช้ตั้งแต่ วันที่ 3 กันยายน 2535)

| ประโยชน์ทดแทน     | ลักษณะประโยชน์ทดแทน   |  | เงื่อนไขการได้สิทธิ  |
|-------------------|---|--|--|
|                   | (1) บริการทางการแพทย์   | (2) ให้เงินทดแทนในรูปเงินสด  |  |
|                   | สถานพยาบาลตามที่กำหนดให้  | สถานพยาบาลที่ไม่ได้ระบุในบัตรรับรองสิทธิฯ  | ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตามระยะเวลา   |
| ค. กรณีผ่าตัดใหญ่ | ฟรี   | ไม่เกิน 200 บาท/ปี<br>800 บาท/ครั้ง ไม่เกิน 1,600 บาท/ปี<br>6,000 บาท/ครั้ง (สำรองจ่ายเงินไปก่อนนำใบเสร็จเงินมาเบิก) | 3) โรคไตวายเรื้อรัง<br>4) โรคที่รักษาเกิน 180 วัน ติดต่อกันและในขณะเจ็บป่วย ผู้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ โดยการวินิจฉัยของคณะกรรมการแพทย์ |
| กรณีคลอดบุตร      | เหมาจ่ายครั้งละ 3,000 บาท แต่ไม่เกิน 2 ครั้ง (จ่ายเงินไปก่อนแล้วนำหลักฐานใบสูติบัตรมาเบิกจากสำนักงาน) |  | *ได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน (เฉพาะผู้ประกันตนหญิง)<br>ไม่น้อยกว่า 120 วัน<br>ภายใน 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์         |

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ<sup>(1)</sup>  
(เริ่มใช้ตั้งแต่ วันที่ 3 กันยายน 2535)

| ประโยชน์ทดแทน                                  | ลักษณะประโยชน์ทดแทน  |  | เงื่อนไขการได้สิทธิ  |
|--|--|--|--|
|  | (1) บริการทางการแพทย์  |  | ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตามระยะเวลา   |
| กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน (นอกงาน) | <p>ประกันสังคม)</p> <p>- คลอดได้ทุกสถานพยาบาลและไม่ต้องนำใบเสร็จรับเงินมารับค่าคลอดบุตร</p> <p>เกี่ยวกับอาการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจำนวนไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท (จ่ายไม่ก่อนแล้วนำใบเสร็จรับเงินมาเบิกจากสำนักงานประกันสังคม)</p> | <p>(2) ให้เงินทดแทนในรูปเงินสด</p> <p>* ได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ไม่เกิน 15 ปี</p> | <p>แพทย์ (ลูกจ้างรายเดือน เริ่มได้สิทธิ 1 ตุลาคม 2534)</p> <p>ไม่น้อยกว่า 90 วันภายใน 15 เดือน ก่อนทุพพลภาพ (ลูกจ้างรายเดือนเริ่มได้สิทธิ 1 เมษายน 2534)</p> |

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ<sup>(1)</sup>  
(เริ่มใช้ตั้งแต่ วันที่ 3 กันยายน 2535)

| ประโยชน์ทดแทน                              | ลักษณะประโยชน์ทดแทน      |   | เงื่อนไขการได้สิทธิ   |
|--|--------------------------|---|---|
|  | (1) บริการทางการแพทย์    |   |   |
|  | สถานพยาบาลตามที่กำหนดให้ | สถานพยาบาลที่ไม่ได้ระบุในบัตรรับรองสิทธิฯ   | ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตามระยะเวลา  |
|  |                          | (2) ให้เงินทดแทนในรูปเงินสด   |   |
| กรณีลาอัมมิให้เนื่องจากการทำงาน (นอกรางาน) |                          | ได้รับค่าทำศพ 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขึ้นตำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | ไม่น้อยกว่า 30 วันภายใน 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย (ลูกจ้างรายเดือนเริ่มได้สิทธิ 1 เมษายน 2534) |

หมายเหตุ : เงินทดแทนการขาดรายได้ จะต้องขอรับจากนายจ้างจนครบก่อน วันหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ที่เหลืออยู่ จึงจะขอรับจากสำนักงานประกันสังคมได้

- คนไข้นอก คือ คนไข้ที่ได้รับการตรวจรักษาให้ยาและกลับบ้านได้
- คนไข้ใน คือ คนไข้ที่ต้องรับเข้ามารักษาเป็นการพิเศษ หรือต้องนอนพักค้างรักษาในโรงพยาบาล
- ผ่าตัดใหญ่ คือ คนไข้ที่ต้องผ่าตัดโดยมีการดมยาสลบหรือฉีดยาเข้าสันหลัง เป็นการผ่าตัดอวัยวะสำคัญที่ต้องใช้เวลานาน

(1) บัณฑิต ธนชัยเศรษฐ์ "รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน" มุฉินิธการมธ พงศ์พันธ์ พฤศจิกายน 2536.

### บทที่ 3

#### การเปรียบเทียบการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง ระหว่างกองทุนเงินทดแทนกับกองทุนประกันสังคม

ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีกฎหมายที่มุ่งให้ความสำคัญคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย ตลอดจนกรณีคลอดบุตร โดยได้จัดตั้งขึ้นเป็นกองทุน 2 กองทุน ได้แก่

- ก. กองทุนเงินทดแทน
- ข. กองทุนประกันสังคม

ก. กองทุนเงินทดแทน จัดตั้งขึ้นตามข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 มาตรา 3 ที่ว่า "...ข้อ 3 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม..."

ข. กองทุนประกันสังคม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 21 ที่ว่า "ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่า กองทุนเงินประกันสังคม"

โดยกองทุนทั้ง 2 นี้ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทย และโดยการบังคับใช้ตามกฎหมายแล้วมีส่วนที่เหมือนกันสรุปได้ดังนี้

1. ไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการและพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
2. เป็นกองทุนที่เริ่มให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป (แม้ภายหลังจะมีลูกจ้างไม่ครบ 20 คนก็ตาม)

3. นายจ้างที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบสองกองทุน
4. เงินกองทุนให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงานประกันสังคม ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง
5. กรรมการบริหารกองทุนมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมด้วย
6. การไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายไม่ครบ จะต้องจ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือน และเลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มได้

ซึ่งทั้งกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ได้ก่อตั้งขึ้นมาจากวัตถุประสงค์เพื่อการให้ความช่วยเหลือแก่บรรดาลูกจ้างผู้ยากไร้ ที่ต้องประสบเคราะห์ที่ไม่มีเงินพอที่จะจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพเนื่องจากความยากจน และยังต้องสูญเสียโอกาสในการทำงานหารายได้ หรือบางรายอาจถึงกับสูญเสียอวัยวะ ทำให้พิการหรือทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย นำความเดือนร้อนมาสู่ครอบครัวและผู้ที่ยู่ในความอุปการะของตน จากความมุ่งหมายที่จะให้ความช่วยเหลือในเรื่องค่าทดแทนแก่ลูกจ้างดังกล่าว กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม ได้ให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนที่มีความแตกต่างกันเพื่อให้สามารถครอบคลุมเงื่อนไขของการได้รับประโยชน์ทดแทน ของลูกจ้างซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้มีสิทธิ์ในการได้รับทดแทนได้มากที่สุด

## 1. สิทธิ

### ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

#### ก) กรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย

กองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานมีสิทธิ์ได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3 หมื่นบาท
2. ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกินหนึ่งปี

3. ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียและตามระยะเวลาที่กำหนดในประกาศกระทรวงมหาดไทย แต่ไม่เกินสิบปี เช่น นิ้วแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง ต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาสิบเดือน

**กองทุนประกันสังคม** ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์ดังนี้

#### 1. ค่าบริการทางการแพทย์

1.1 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลที่กำหนดให้ผู้ประกันตนนั้นจะได้รับบริการทางการแพทย์ฟรีจนถึงสิ้นสุดการรักษา (ยกเว้นกลุ่มโรคและบริการ 15 ประเภท ที่สำนักงานได้ประกาศกำหนดไว้)

#### 1.2 กรณีไปรับบริการทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลอื่น

ประเภทภายนอก จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 75 บาท/ครั้งและไม่เกิน 150 บาท/ปี

#### ประเภทผู้ป่วยใน

- กรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาล ในโครงการประกันสังคม จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 500 บาท/ครั้งและไม่เกิน 1,000 บาท/ปี และถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 6,000 บาท/ครั้ง

- กรณีไปรับบริการจากสถานพยาบาลอื่น นอกโครงการประกันสังคมจะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 250 บาท/ครั้ง และไม่เกิน 500 บาท/ปี และถ้าเป็นการผ่าตัดใหญ่ จะได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 3,000 บาท/ครั้ง

#### 2. เงินทดแทนการขาดรายได้

ร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงาน เพื่อการพยาบาลคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในหนึ่งปีไม่เกิน 180

#### 2. กรณีทุพพลภาพ

**กองทุนเงินทดแทน** ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันเนื่อง



มาจากการทำงานและเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ เช่น ลูกจ้างได้ประสบอันตรายและสูญเสียแขนทั้งสองข้างถือว่าลูกจ้างทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับประโยชน์ คือ

1. ก่อนทุพพลภาพ มีสิทธิเช่นเดียวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ (3) (ก)

2. หลังทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่ไม่เกินสิบปี เช่น กรณีทุพพลภาพแขนขาทั้งสองข้าง มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาสิบปี

**กองทุนประกันสังคม** ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงานและเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับประโยชน์ คือ

1. ก่อนทุพพลภาพ มีสิทธิเช่นเดียวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ (3) (ก)

2. หลังทุพพลภาพ มีสิทธิได้

2.1 ค่าบริการทางการแพทย์และค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวเนื่องกับอาการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท

2.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน 15 ปี

### 3. กรณีตาย

**กองทุนเงินทดแทน** ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตายเป็นจำนวนเงิน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 5,000 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท

**กองทุนประกันสังคม** ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย เป็นเงินค่าทำศพจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

#### 4. กรณีคลอดบุตร

กองทุนเงินทดแทน ไม่ได้กำหนดไว้

กองทุนประกันสังคม

1. กรณีที่ลูกจ้างหญิง เป็นผู้ประกันสังคมจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ดังนี้

1.1 ค่าบริการทางการแพทย์ในลักษณะเหมาจ่ายในอัตรา 3,000 บาท/การคลอด 1 ครั้ง (ไม่เกิน 2 ครั้ง)

1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับการที่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) ต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

2. กรณีที่ลูกจ้างชายเป็นผู้ประกันตน แต่คู่สมรสไม่ได้เป็นผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร เฉพาะค่าบริการทางการแพทย์ในลักษณะเหมาจ่ายในอัตรา 3,000 บาท/การคลอด 1 ครั้ง

#### 5. กรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

กองทุนเงินทดแทน กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด ในประกาศกรมแรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 23 มีนาคม 2532 ulyได้รับเท่าที่จ่ายจริงตามความเป็น แต่ไม่เกิน 20,000 บาท เช่น ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ งานเชื่อมโลหะ หลักสูตรหกเดือน เป็นเงิน 7,800 บาท

กองทุนประกันสังคม ไม่ได้กำหนดไว้

#### 6. การจ่ายเงินสมทบและอัตราเงินสมทบ-เงินเพิ่ม

กองทุนเงินทดแทน

ให้นายจ้าง มีหน้าที่จ่ายเดีวที่ตองจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบหลักจะมีหลายอัตราแตกต่างกันตามสภาพความเสี่ยงภัยในการทำงานของแต่ละกิจการ (อัตรา

0.2 %-3.0 %) กิจกรรมที่มีความเสี่ยงภัยสูง อัตราเงินสมทบจะสูง กิจกรรมที่มีความเสี่ยงภัยต่ำ อัตราเงินสมทบจะน้อย เช่น กิจกรรมระเบิดหิน ก่อสร้างนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบปีละ 3 % ของค่าจ้างที่จ่ายในแต่ละกิจการสถานประกอบการเงินร้อยละ 0.2 กิจกรรมพอกหนังสัตว์ ร้อยละ 1 เป็นต้น โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคมของทุกปี

หากนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายไม่ครบต้องจ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือนในอัตราร้อยละ 5 ของเงินสมทบที่ค้างจ่าย

#### กองทุนประกันสังคม

สำหรับนายจ้างและลูกจ้างผู้ประกันตนออกเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กันใน ทุกประเภทกิจการ โดยนายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยกำหนดฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 500 บาท (ห้าร้อยบาท) ต่อวัน

หากนายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนเอง หรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือน ถ้าถึง 15 วันหรือกว่านั้นนับเป็น 1 เดือน ถ้าน้อยกว่านั้นนับครึ่ง

#### 7. กรณีไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

กองทุนเงินทดแทน จะตัดสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ถ้าประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือตายเนื่องมาจากการทำงาน เกิดจาก

1. ลูกจ้างเสพเครื่องดื่มของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หรือ
2. ลูกจ้างจงใจทำร้ายตนเองประสบอันตราย หรือ
3. ลูกจ้างจงใจทำให้อื่นประสบอันตราย หรือ
4. ลูกจ้างยินยอมทำให้อื่นทำร้ายตนเองประสบอันตราย

กองทุนประกันสังคม จะตัดสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ถ้าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการตายเกิดขึ้น เพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพกรณีผู้ประกันตนตาย จงใจก่อให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

เปรียบเทียบประโยชน์ทดแทนระหว่างกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม(1)

กองทุนเงินทดแทน

กองทุนประกันสังคม

|   |  |
|---|--|
| กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน   | กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ช้าเนื่องจากการทำงาน  |
| <u>เงื่อนไข</u> - ได้รับทันทีเมื่อนายจ้างตกลงรับทำงาน   | <u>เงื่อนไข</u> - ได้รับสิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์   |
| <u>สิทธิ</u><br>(1) ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30,000 บาทต่อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 1 ครั้ง โดย<br>- นาาใบเสร็จรับเงินมาเบิกคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด<br>- ถ้าเข้าใบส่งตัว (กท.44) ไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง ทางโรงพยาบาลจะเรียกเก็บเงินโดยตรง จากสำนักงานประกันสังคม | <u>สิทธิ</u> (เริ่มใช้ตั้งแต่ 15 มกราคม 2536)<br>(1) เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือโรงพยาบาลเครือข่าย ไม่เสียค่าใช้จ่ายจนถึงสิ้นสุดการรักษา ยกเว้น กลุ่มโรคและบริการ 15 ประเภท คือ<br>1) โรคจิต ยกเว้นกรณีเจ็บพลันซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลารักษาไม่เกิน 15 วัน<br>2) โรคหรือประสบอันตรายอื่นเนื่องมา |

|   |   |
|---|---|
| <p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย<br/>เนื่องจากการทำงาน</p> | <p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ใช่อ<br/>เนื่องจากการทำงาน</p>  |
|   | <p>จากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วย<br/>ยาเสพติด</p> <p>3) โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลา<br/>รักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ใน<br/>เกิน 180 วันในหนึ่งปี</p> <p>4) การทำไตเทียมแบบล้างโลหิต ยกเว้น<br/>กรณีไตวาย</p> <p>5) การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงาม<br/>โดยไม่มี ข้อบ่งชี้ทางการแพทย์</p> <p>6) การรักษาที่ยังอยู่ในระหว่างการค้น<br/>คว้าทดลอง</p> <p>7) การรักษาภาวะมีบุตรยาก</p> <p>8) การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัด<br/>เปลี่ยนอวัยวะ</p> <p>9) การตรวจใด ๆ ที่เกินความจำเป็น<br/>ในการรักษาโรคนั้น</p> <p>10) การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ</p> <p>11) การเปลี่ยนเพศ</p> <p>12) การผสมเทียม</p> <p>13) การบริการระหว่างรักษาตัวแบบ<br/>พักฟื้น</p> <p>14) ทันตกรรม</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย<br/>เนื่องจากการทำงาน</p>  | <p>กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ช<br/>เนื่องจากการทำงาน</p>   |
| <p>(2) ค่าทดแทน ร้อยละ 60 ของค่าจ้างราย<br/>เดือนไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,000 บาท<br/>ไม่เกินเดือนละ 6,000 บาท<br/>กรณีไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน<br/>ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1 ปี</p>            | <p>15) แวนตาและเลนส์เทียม<br/>(2) กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน<br/>สามารถรักษาในสถานพยาบาลอื่นได้<br/>โดยทตรงจ่ายเงินไปก่อน แล้วนำใบเสร็จ<br/>รับเงินเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมใน<br/>อัตราที่กำหนด คือ<br/><b>คนไข้นอก</b> - ไม่เกิน 200 บาทต่อครั้ง และ<br/>ไม่เกิน 400 บาทต่อปี<br/><b>คนไข้ใน</b> - ไม่เกิน 1,600 บาทต่อครั้ง<br/>และไม่เกิน 3,200 บาท<br/><b>ผ่าตัดใหญ่</b> - ไม่เกิน 10,000 บาท</p>                               |
| <p>(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน<br/>กรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียสมรรถ<br/>ภาพ ในการทำงานของอวัยวะและกรณี<br/>ทุพพลภาพ ตามมาตรฐานที่สำนักงานประกัน<br/>สังคมกำหนดไม่เกิน 20,000 บาท</p> | <p>(3) กรณีอุบัติเหตุ ไม่อาจเข้ารักษาพยาบาล<br/>ในโรงพยาบาลที่ระบุในบัตรได้<br/>3.1 เข้ารักษาในโรงพยาบาลของ<br/>รัฐทุกแห่ง โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ไม่<br/>จำกัดวงเงิน ภายใน 72 ชั่วโมงแรก<br/>(ไม่นับวันหยุดราชการ) หลังจาก 72 ชั่วโมง<br/>แรกไปแล้วโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักจะเป็นผู้<br/>รับผิดชอบค่าใช้จ่าย<br/>3.2 ถ้าเข้ารักษาในโรงพยาบาล<br/>เอกชน ให้เบิกได้เฉพาะ กรณีผ่าตัดใหญ่<br/>ภายใน 72 ชั่วโมงแรก ในวงเงินไม่เกิน</p> |

| กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย<br>เนื่องจากการทำงาน   | กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ช้า<br>เนื่องจากการทำงาน  |
|---|--|
| <p>(4) ค่าทดแทน ร้อยละ 60 ของค่าจ้างกรณี<br/>ถูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วน หรือสูญเสีย<br/>สมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะ ตาม<br/>ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดแต่ไม่เกิน 10 ปี</p> | <p>10,000 บาท หลังจากนั้น โรงพยาบาล<br/>คู่สัญญาหลักจะเป็นผู้รับผิดชอบ</p> <p>(4) <u>เงินทดแทนการขาดรายได้</u> ร้อยละ 50<br/>ของค่าจ้างไม่เกิน 90 วัน/ครั้ง และรวมกัน<br/>ไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่โรคเรื้อรังได้รับ<br/>เงินทดแทนไม่เกิน 365 วัน</p> |

| ทุพพลภาพ   | ทุพพลภาพ  |
|--|---|
| <p><u>เงื่อนไข</u> - ได้สิทธิทันทีเมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานและผลการประสบอันตรายเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ</p> <p><u>สิทธิ</u> (1) ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาท</p> <p>(2) ค่าทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนไม่เกิน 10 ปี</p>                                      | <p><u>เงื่อนไข</u> - ได้สิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเข้ารับบริการทางการแพทย์ และคณะกรรมการการแพทย์ มีความเห็นว่าเป็นผู้ทุพพลภาพ</p> <p><u>สิทธิ</u> (1) ค่ารักษาพยาบาลเกี่ยวกับการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท</p> <p>(2) เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 15 ปี</p> |
| ตาย  | ตาย   |
| <p><u>เงื่อนไข</u> - ได้รับสิทธิทันที เมื่อนายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน</p> <p><u>สิทธิ</u> (1) ค่าแพทย์ ได้ 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือน แต่ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท</p> <p>(2) ค่าทดแทน ทายาทได้รับร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลา 5 ปี</p> | <p><u>เงื่อนไข</u> - ได้รับสิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย</p> <p><u>สิทธิ</u> (1) ค่าแพทย์ ได้ 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p> <p>1,000 บาท</p> <p>(2) ค่าทดแทน ไม่มี</p>   |



| คลอดบุตร | คลอดบุตร  |
|----------|---|
| ไม่มี    | <p><u>เงื่อนไข</u> - ได้สิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันคลอด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คลอดสถานพยาบาลใดก็ได้</li> <li>- คลอดแบบปกติหรือคลอดแบบผ่า</li> </ul> <p>ตัดก็ได้สิทธิเท่ากัน</p> <p>ตั้งครรภ์ ไม่ถึง 28 สัปดาห์</p> <p>ไม่มีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตร ต้องไปรับสิทธิกรณีเจ็บป่วย</p> <p><u>สิทธิ (1) ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย</u><br/>       ครั้งละ 3,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง</p> <p><u>(2) เงินทดแทนการขาดรายได้</u><br/>       ได้รับเฉพาะผู้ประกันตนหญิง อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 60 วันต่อครั้ง โดยต้องมีคำสั่งแพทย์ให้หยุดงานเพราะการคลอดบุตร</p> |

(1) บัญญัติในพระราชบัญญัติ "สภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม"

มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์, พฤศจิกายน 2535.

จากการเปรียบเทียบตามตารางข้างต้น พบว่าการทำให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างจากกองทุนเงินทดแทนกับกองทุนประกันสังคมมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านการทำให้สิทธิประโยชน์และด้านเงื่อนไขที่จะได้รับสิทธิประโยชน์และยังพบว่าลูกจ้างยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกองทุนทั้ง 2 ประเภท ดังกล่าวอย่างเป็นธรรมชาติที่ควร เนื่องจากยังติดขัดอยู่กับตัวบทกฎหมายที่มีเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีผลทำให้การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างด้านประโยชน์ทดแทนเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรมชาติ เพราะมีเนื้อหาในวงจำกัด และแคบเกินกว่าที่จะสามารถช่วยผ่อนคลายนบรรเทาความทุกข์ยากของบรรดาลูกจ้าง ที่ประสบเคราะห์กรรมเหล่านั้นได้ ตัวบทกฎหมายดังกล่าว ผู้เขียนจะได้นำมาวิเคราะห์และยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่ได้นำให้ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จากกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม ที่ยังไม่ได้สร้างความเป็นธรรมและความอบอุ่นใจให้แก่บรรดาลูกจ้างในปัจจุบัน โดยจะได้วิเคราะห์เฉพาะในส่วนเนื้อหาของกฎหมายที่เห็นว่าควรได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข เนื่องจากยังไม่ได้สร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

- กองทุนเงินทดแทน "เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 2 ได้บัญญัติศัพท์กฎหมายคำว่า การประสบอันตราย และ เจ็บป่วย ไว้ดังนี้

"การประสบอันตราย" หมายความว่า "การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือการป้องกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้าง" และคำว่า

"เจ็บป่วย" หมายความว่า "การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงาน ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย จะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น"

และ "การประสบอันตราย" หรือ "เจ็บป่วย" ที่จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

ประโยชน์ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนจะต้อง เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานตั้งแต่วันที่ ไม่มีการบัญญัติศัพท์กฎหมายของคำว่า "เนื่องจากการทำงาน" หมายความว่าอย่างไร จึงทำให้เกิดการตีความของคำดังกล่าว ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ที่จะทำให้เกิดการตีความของคำดังกล่าว ในการได้รับความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทน และจากผลของการตีความของคำว่า "เนื่องจากการทำงาน" ที่ได้ปรากฏขึ้นตามความเห็นของท่านผู้เชี่ยวชาญกฎหมายก็ดี หรือตามคำพิพากษาศาลฎีกาก็ดี ได้มีความเห็นเป็นส่วนใหญ่ไปในแนวทางเดียวกันดังสรุปได้ดังนี้ว่า

การประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างนั้น ไม่จำเป็นต้องเกิดในสถานที่ทำงานของนายจ้าง และไม่จำเป็นต้องเกิดภายในเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง เพราะแม้แต่จะเกิดในสถานที่ของนายจ้าง และภายในชั่วโมงการทำงานปกติก็ตาม หากไม่เกี่ยวกับการทำงานในธุรกิจของบริษัทนายจ้าง หรือการปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างแล้ว ก็ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ดังนั้น การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะก่อนถึงที่ทำงาน ก่อนเวลาทำงาน นอกสถานที่ทำงาน หรือหลังเวลาทำงานก็อาจ เป็นการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานได้ ถ้าเป็นการประสบอันตรายในขณะที่ทำงานที่เป็นธุรกิจหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัทนายจ้าง

#### ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520

ลูกจ้างมีหน้าที่เดินตลาดและเก็บเงินลูกค้า นายจ้างมอบรถจักรยานยนต์ไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปล่อยให้ดูแลรักษาและอนุญาตให้นำรถกลับบ้านและขับมาทำงานที่สำนักงานด้วย ขณะที่ลูกจ้างประสบอันตรายนั้น เป็นเวลาที่ลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์จากบ้านจะไปสำนักงานเพื่อปฏิบัติงานตามปกติ มิได้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และมิใช่เป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการป้องกันรักษาประโยชน์ ให้แก่นายจ้าง นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้

#### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1559/2525

บ. เป็นพนักงานขับรถของเจตก์ การปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้เจตก์ก็คือการขับ

รถแม้กฎข้อบังคับและระเบียบการเดินรถ จะได้กำหนดให้พนักงานขับรถต้องไปอ่านประกาศประจำวัน เพื่อให้พนักงานขับรถทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่ การที่ บ.ไปดูประกาศประจำวันจึงมีใช้การทำงานดังนั้นเมื่อ บ.ประสบอันตรายแก่กายขณะเดินไปดูประกาศดังกล่าว จึงถือได้ว่า บ.ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่เจตก์อันเป็นเหตุให้เจตก์ต้องจ่ายค่าทดแทน

จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น ได้ตีความของคำว่า "เนื่องมาจากการทำงาน" ตามความเห็นข้อที่ 1 อย่างชัดเจน เพราะการขับรถจักรยานยนต์จากบ้านจะไปสำนักงานเพื่อปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างฎีกาที่ 2379/2520 หรือ การที่ บ.ไปดูประกาศประจำวันเพื่อจะได้ทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่ เป็นการแสดงเจตนาที่ชัดเจนในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบที่เจตก์ได้ตั้งไว้ ให้ลูกจ้างปฏิบัติและลูกจ้างก็ได้ปฏิบัติตาม เพื่อจะได้ทราบถึงหน้าที่การงานของตนเพราะถ้าหากไม่ได้ไปดูประกาศจะไม่ทราบถึงหน้าที่ของตน จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1559/2525 ถูกตัดสินว่าไม่ใช่เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นธุรกิจหรือเป็นไป เพื่อการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน แต่ถ้าหากมองเหตุการณ์ดังกล่าวให้ลึกลงไปถึงความสูญเสียที่ลูกจ้างได้รับ จากทั้งสองฎีกานี้ในแง่มนุษยธรรมที่ควรมอบให้แก่เพื่อนมนุษย์ผู้ยากไร้ผู้ไร้แรงงานเพื่อหาเงินมาเลี้ยงตนเองและจุนเจือครอบครัว ลูกจ้างควรจะได้รับความเป็นธรรมมากกว่านี้ จากการตีความและจากคำวินิจฉัยของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520 ผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้การขับรถจักรยานยนต์ของลูกจ้างอยู่นอกเวลาและสถานที่ทำงานและมีชื่ออยู่ในธุรกิจของนายจ้าง หรือเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างแต่ถ้าหากมองถึงเจตนาของลูกจ้าง ที่ได้กระทำโดยลูกจ้างได้ขับรถจักรยานยนต์เพื่อมุ่งหน้าเข้าสำนักงานเพื่อมาทำงานให้นายจ้างและสร้างผลประโยชน์แก่นายจ้างแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างผู้นี้น่าจะได้รับความเป็นธรรม จากคำวินิจฉัยของศาลมากกว่านี้ และถึงแม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการมาทำงานก็ตาม แต่ถ้าเทียบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและลูกจ้างยังไม่ได้รับค่าทดแทนดังกล่าวแล้ว ทากก็เห็นว่าไม่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด

นอกจากนี้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524 ได้วินิจฉัยว่า ลูกจ้างเลิกทำงานประจำวันตามหน้าที่แล้ว และออกจากโรงงานมาขึ้นรถยนต์เพื่อเดินทางกลับบ้าน แม้จะเป็นรถยนต์ที่บริการโดยนายจ้างจัดขึ้น รับ-ส่ง พนักงานก็เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกแก่พนักงานในการเดินทางกลับบ้านเท่านั้น ลูกจ้างไม่ได้ขึ้นรถไปหรือกลับจากการทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าการเกิดอุบัติเหตุรถยนต์แล่นตกลงข้างถนนและทับลูกจ้างถึงแก่ความตาย เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่จ่ายค่าทดแทนและค่าทำศพแก่ลูกจ้าง

เนื่องจากศาลฎีกาถือว่า ถ้าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับอันเนื่องมาจากอุปกรณ์ของจ้างหรือรถรับส่งของนายจ้างที่เกิดอุบัติเหตุ จะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานก็ต้องเป็นการประสบอันตรายในขณะที่ทำงาน หรือป้องกันผลประโยชน์แก่นายจ้างจนได้รับอันตราย หรือทำตามคำสั่งของหรือบังคับบัญชาของนายจ้างดั่งนั้น จากฎีกาข้างต้นลูกจ้างก็ไม่ได้รับค่าทดแทนและค่าทำศพ ซึ่งผู้เขียนก็มีความเห็นว่าเป็นการไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างเนื่องจากการที่นายจ้างได้จัดรถยนต์บริการ รับ-ส่ง พนักงานในการเดินทางมาทำงานและกลับบ้านนายจ้างก็จะได้ประโยชน์จากการที่ให้บริการนี้อยู่เช่นกัน คือเมื่อลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย ก็อยากมาทำงาน หรือทำให้ขยันมาทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ทางอ้อมแก่นายจ้าง แต่เมื่อเกิดอุบัติเหตุรถคว่ำบรรดาลูกจ้างที่บาดเจ็บหรือตาย ก็ไม่มีโอกาสได้รับค่าทดแทน เพื่อใช้รักษาพยาบาลบาดแผล หรือค่าทำศพของตนจากนายจ้าง เพราะเป็นการตีความที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างว่ามีใช้การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ 13/2528 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ.2528 ได้มีมติว่าการประสบอันตรายในขณะที่นั่งรถโดยสารรับ-ส่ง พนักงานที่นายจ้างจัดให้ ให้ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน<sup>(1)</sup> ด้วยเหตุผลดังนี้

(1) นายจรัสศักดิ์ จีรวดี, จุลสาร สำนักงานประกันสังคม จังหวัดสระบุรี ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 26 ธันวาคม 2536.

1. กรณีที่นายจ้างจัดรถรับส่งให้แก่ลูกจ้าง แม้จะถือว่าเป็นสวัสดิการแต่ถือได้ว่าลูกจ้างอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างนับตั้งแต่ลูกจ้างขึ้นรถที่นายจ้างจัดพาให้จนถึงที่ทำงาน หรือเที่ยวกลับจากการทำงานถึงจุดที่ลงจากรถ

2. ต้องเป็นรถที่จัดโดยนายจ้างเป็นการประจำ เพื่อไปและกลับจากการทำงานและไม่เก็บค่าโดยสารจากลูกจ้าง

3. ทั้งนี้โดยคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาประกอบกับความรับผิดชอบเรื่องละเมิด ตามความในกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ ถ้าเป็นกรณีที่เป็นผู้ถูกละเมิดให้ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามนัยของกฎหมายแรงงาน

ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้ค่าทดแทน

อนึ่ง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524 ถือว่าการเดินทางทั้งไปและกลับของลูกจ้าง...นายจ้างไม่ได้สั่ง และถือว่าลูกจ้างไม่ได้ทำตามคำสั่งของนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง... จึงไม่ใช่เป็นการประสบอันตรายจากการทำงาน และลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

ส่วนมติคณะกรรมการ เห็นว่า ลูกจ้างยังอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง ตั้งแต่ขึ้นรถ รับ-ส่ง ที่นายจ้างจัดพาให้โดยไม่เก็บเงินจากลูกจ้าง ข้อสำคัญรถ รับ-ส่ง ที่ประสบอุบัติเหตุ นั้น จะต้องเป็นฝ่ายถูก และสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายจากคู่กรณีที่เป็นฝ่ายผิดได้ จึงจะถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน

ดังนั้น หากพนักงานวินิจฉัย จะปฏิเสธการส่งจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างก็ต้องอ้างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524 เป็นเหตุผล

แต่ถ้าหากส่งจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างก็ต้องอ้างมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ 13/2528 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528

และยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ดังนี้

ผู้จัดการแผนกบุคคลได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทั่วไป ให้เป็นตัวแทนฝ่ายบริหาร ไปร่วมงานสวดอภิธรรมศพบิดาของผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชี และการเงินของบริษัท และได้รับอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนฝ่ายบริหารแต่การไปร่วมงานดังกล่าว

เป็นเรื่องประเพณีทางสังคมไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ดังนั้นเมื่อผู้ตายกลับจากงานศพแล้วประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่า ตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอันจะเป็นผลให้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น ศาลฎีกาท่านได้วินิจฉัยว่าการไปร่วมงานศพดังกล่าวเป็นการแสดงออกที่เป็นการกุศลและมารยาทอันดีของผู้จัดการและไม่ใช่ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพราะงานที่ได้รับมอบหมายอยู่นอกของวัตถุประสงค์การทำงาน แต่ผู้เขียนเห็นว่า หากผู้จัดการทั่วไปไม่ได้อบรมหมายให้ผู้ตายไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนฝ่ายบริหารของบริษัท ผู้ตายก็คงไม่ต้องประสบอุบัติเหตุจนเสียชีวิต เมื่อมีการมอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้แก่ผู้ตายโดยฝ่ายบริหารของบริษัท ซึ่งก็ควรต้องหมายถึงตัวแทนของบริษัทนั่นเอง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแทนบริษัทดังนี้ เมื่อเกิดประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วบริษัทก็ควรมีส่วนรับผิดชอบในเหตุการณ์ดังกล่าวอย่างเต็มที่เพื่อความ เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

เนื่องจากกฎหมายไม่ได้มีคำบัญญัติศัพท์ของคำว่า "เนื่องมาจากการทำงาน" ใดอย่างชัดเจน จึงเกิดปัญหาการตีความและวินิจฉัยที่ค่อนข้างสับสนและไม่ค่อยเป็นธรรมแก่บรรดาลูกจ้างผู้เคราะห์ร้าย ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรได้มีการแก้ไขและเพิ่มเติมโดยการบัญญัติศัพท์ของคำว่า "การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน" อย่างชัดเจน

**"การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง"**

เนื่องจากในปัจจุบัน โรคที่เกิดจากลักษณะหรือสภาพของงานได้เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้จากการเปิดเผยโดย พ.ญ.อรพรรณ เมฆาติลกุล<sup>(2)</sup> นายกสมาคมแพทย์ อาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทยเปิดเผยว่าปัจจุบัน ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของผู้จ้างแรงงานอยู่ในขั้นที่น่าวิตกมาก ได้ตรวจพบโรคที่เกิดจากการทำงานในแรงงานไทย เช่น โรคพิษสารตะกั่ว โรคปอดอักเสบจากฝุ่น โรคพิษปรอทเรื้อรัง

(2) จากหนังสือพิมพ์ ผู้จัดการรายวัน ฉบับวันที่ 9 มิ.ย. 2536.

และโรคประสาทรูเลียม จากเสียงดัง ซึ่งผู้ป่วยที่มาพบแพทย์นั้นส่วนใหญ่มักจะเกิดอาการหนักมากแล้ว ผู้ใช้แรงงานบางรายต้องนอนพักรักษาหลายเดือน บางรายต้องพิการ หรือไม่ก็เสียชีวิต โดยที่แพทย์ไม่สามารถจะช่วยได้ ดังเช่นในปีพ.ศ. 2529 มีรายงานการเกิดโรคพิษแอสเบสตอส ในผู้ทำงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับแร่ใยหินจำนวนกว่า 20 โรงงาน อุตสาหกรรมผู้ป่วยมีพังผืดรุนแรงที่ปอด และบางรายป่วยด้วยมะเร็งปอดตาย

พ.ศ. 2530 มีรายงานผู้ทำงานโรคพิษสารทำลายในผู้ทำงานกับเบนซีนในอุตสาหกรรมรองเท้าพบความผิดปกติในระดับโครโมซอมด้วย

พ.ศ. 2531 มีรายงานผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมป่วยด้วยโรคพิษแคดเมียมเรื้อรัง จังหวัดสมุทรปราการ มีการปล่อยแคดเมียมออกสู่สิ่งแวดล้อมด้วย

พ.ศ. 2533 มีรายงานผู้ป่วยโรคพิษปรอทเรื้อรัง ในผู้ทำงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2534 ต้นปี มีกรณีล้างสารเคมีที่ทำเรือคลองเตยไหม้ไฟ เกิดโรคพิษสารเคมีรวม พิษเมธิลปรอท และพิษฟอร์มาลดีไฮด์ ในระยะเฉียบพลันมีผู้เข้ารับการรักษานานที่ต่าง ๆ เนื่องจากโรคจากสารพิษเฉียบพลันกว่า 2,000 คน ทั้งนี้และผู้ป่วยระดับอื่น ๆ กว่าหนึ่งหมื่นคนรวมถึงโรคมะเร็งจากสารพิษดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้น ได้จากสารบางชนิดในกรณีที่มีรายงานว่า เป็นสารก่อมะเร็ง ปัจจุบันสารดังกล่าวถูกเคลื่อนย้ายไปไว้ที่จังหวัดกาญจนบุรี

พ.ศ. 2534 ปลายปี มีรายงานต่อสาธารณะกรณีการเกิดโรคพิษตะกั่วเรื้อรัง และโรคพิษสารทำลายในโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ มีผู้ป่วยหลายร้อยราย มีผู้ทำงานที่ป่วยและลาออกจากงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับตะกั่วในระยะเวลานี้จำนวนมาก

บรรดาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบช่วยเหลือผู้ใช้งานยังมีความสับสนในเรื่องการช่วยเหลือผู้ใช้งานที่เจ็บป่วย เพราะส่วนใหญ่มักจะอ้างว่าผู้ใช้งานเกิดโรคเอง มิได้ป่วยจากการทำงาน แต่จากประสบการณ์ที่ได้ตรวจรักษาผู้ใช้งานที่เจ็บป่วยพบว่า กว่าร้อยละ 75 เป็นผู้ป่วยจากการทำงานทั้งสิ้น (3)

(3) หนังสือพิมพ์ สยามรัฐ ฉบับวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2536.



ความสับสนในเรื่องการวินิจฉัยว่า โรคที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอย่างไรจึงจะถือว่าเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ท้าให้ผู้ที่มีหน้าที่วินิจฉัยและชี้ขาดว่าเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานหรือไม่นั้น ท้าหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดได้โดยยากลำบาก เพราะขาดหลักเกณฑ์เป็นแนวทางการวินิจฉัยที่แน่นอน ผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินผลเพื่อการวินิจฉัยโรคจากการทำงานให้ชัดเจน ซึ่งในขณะนี้ได้มีโรคต่าง ๆ ที่ได้ค้นพบเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก เช่น โรคที่กล้ามเนื้อหัวใจเกิดจากการทำงานในประเทศไทย ซึ่งในต่างประเทศมีวิจัยยืนยันว่า ปัจจัยของการเกิดโรค คือบรรยากาศในอาคารติดเครื่องปรับอากาศ ไม่มีการทำความสะอาด ได้สัมผัสเชื้อโรคและไม่มีการระบายอากาศ โดยเฉพาะห้องติดกระจก ซึ่งร่างกายจะได้รับการสะสมของสารระเหย แลคเกอร์จากเฟอร์นิเจอร์ และสีจากฝาผนังแม้ว่าสีจะแห้งแล้วก็ตาม โรคดังกล่าวคือ โรคสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือ ซิคมบลิสต์ดิง ซินโดม โดยการเปิดเผยของ พ.ญ. มาลินี วงศ์พานิช(4) นอกจากนี้ ยังมีโรคพันธุ์ใหม่ล่าสุดที่ได้เกิดขึ้นกับลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นพนักงานแผนกบัดฝุ่นแผ่นอิเล็กทรอนิกส์ วงจรไฟฟ้า บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ เซรามิกส์ จำกัด ซึ่งมีอาการปวดศีรษะและทำทยต่อมาแขนขาเริ่มไม่มีแรงที่จะยก ใบหน้าบวม มีอาการตัวร้อนวูบ และเป็นลม ไปหาหมอรักษาครั้งแรกที่โรงพยาบาลเมื่อหมอรักษาตอนแรกบอกว่า เป็นโรคความดันน้ำในช่องสมองสูง ซึ่งหมอได้รักษาแล้วแต่ไม่หายเมื่อมาหาหมออีกครั้ง และได้ตอบข้อซักถามที่หมอถามถึงประวัติการทำงานว่า ที่ทำงานว่าที่ทำงานมีสารเคมีฟุ้งกระจายเมื่อหมอตระหนักอีกครั้งจึงบอกว่ามีสารพิษสะสมในสมองมาก ผิดปกติซึ่งตอนหลังหมอวินิจฉัยว่าได้รับสารพิษอะลูมินา ซึ่งเมื่อลูกจ้างผู้ป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงานนี้แจ้งแก่บริษัท แต่ทางบริษัทไม่เชื่อและในที่สุดก็ยังไม่ยอมรับผิดชอบ จนลูกจ้างผู้ี้ต้องเดินทางมาขอความช่วยเหลือจากกรรมการสภาพนายความ ภาค 5 คือ ม.ร.ว.เจริญสุข สุขสวัสดิ์ ซึ่งลูกจ้างผู้ี้ได้เดินทางไปรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลแมคคอร์มิคส์ที่ระบุว่าตนได้รับสารอะลูมินา(5) ซึ่งก็

(4) หนังสือพิมพ์ แนวหน้า วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2536.

(5) สักดิ์ชัย เพ็ญบุญ, "คุณภาพสังคม" หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 30 มี.ค.2537.

เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ที่เป็นโรคใหม่ที่เพิ่งค้นพบ และถึงแม้ว่าตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งได้กำหนดโรคซึ่งเกิดจากการทำงานรวม 22 ประเภท แล้วก็ตาม แต่การวินิจฉัยก็ยังไม่ชัดเจนในด้านความเป็นธรรม ที่จะทำให้อุปการะที่จ้างที่ต้องเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานเพราะการวินิจฉัยต้องอาศัยหลักฐาน และข้อมูลต่าง ๆ ประกอบกับคำสอบปาก คำลูกจ้างประวัติการตรวจร่างกาย การเจ็บป่วย ประวัติการทำงาน

การเจ็บป่วยในอดีต และสุขภาพพื้นฐาน ซึ่งหากไม่ละเอียดเพียงพอก็จะทำให้การวินิจฉัยโรคได้ลำบาก นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน และโรคที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น โรคหัวใจวายในขณะที่เดินขึ้นบันไดสูงหลายชั้นเพื่อไปดูงานถือเป็นโรคที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน แต่โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารและกำลังหยุดพักรักษา ถือว่าเป็นโรคเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดเผยโดย น.พ.อุดม เอกตาแสง กรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน(6) ดังนี้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาความขัดแย้งในผลการตรวจสุขภาพของแพทย์ และแพทย์บางรายวินิจฉัยโรคจากการทำงานไม่ถูกต้องชัดเจน เนื่องจากกฎหมายไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ระดับมาตรฐานการประเมินวินิจฉัย เพื่อลดความขัดแย้งในการตรวจวินิจฉัยและตัดสินว่าโรคใดเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ทำให้อุปการะที่จ้างที่เจ็บป่วยไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับค่าทดแทนตามสิทธิที่ตนจะได้

นอกจากนี้การเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดจากการทำงานบางโรค อาจเกิดจากการสะสมโดยใช้เวลาานกว่า 10 ปี กว่าที่จะแสดงอาการให้ปรากฏ เช่น โรคมะเร็งของปอดที่เกิดจากใยหินแอสเบสตอส ซึ่งเมื่อลูกจ้างมีอาการของโรคนี้นี้ซึ่งก็เป็นเวลาสะสมมานาน และบางครั้งลูกจ้างอาจลาออกจากงานไปก่อนที่จะเกิดอาการสำแดงของโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานขึ้น ทำให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างยากลำบาก และกฎหมายไทยบังคับให้เก็บทะเบียนลูกจ้างไว้แค่ 2 ปี หลังจากเลิกจ้างและเก็บผลตรวจสุขภาพประจำปีก็ให้เก็บเพียง 5 ปี เท่านั้น

---

(6) บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน มูลนิธิธรรมาภรณ์ พงศ์พงษ์.

จากการที่ลูกจ้างได้เกิดเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน แล้วลาออกจากงาน หลังจากนั้นได้เข้าทำงานกับนายจ้างคนใหม่ ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างเคยทำมาก่อน เช่นลูกจ้างเคยทำงานอยู่ที่โรงงานผลิตแท่งตะกั่วและได้รับสารพิษจากตะกั่วสะสมไว้ในร่างกาย แต่ยังไม่แสดงอาการ ต่อมาได้ลาออก แล้วมาทำงานในโรงงานละลายสารตะกั่ว ดังนั้นหากลูกจ้างได้เกิดอาการกำเริบล้มป่วยลงด้วยโรคเนื่องจากการทำงานในโรงงานแรก กฎหมายกำหนดให้นายจ้างของโรงงานแรกรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้กับลูกจ้าง แม้ว่าจะได้สิ้นสภาพการเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว แต่ถ้าหากการได้รับสารพิษเพิ่มเติมจากโรงงานหลัง กฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างทั้งสอง รับผิดชอบร่วมกันต่อลูกจ้างในเรื่องค่าทดแทน ดังนั้นเพื่อความเป็นธรรม ผู้เขียนเห็นว่า ควรได้กำหนดให้ควบคุมครองแก่ลูกจ้างที่ติดโรคจากการทำงาน ให้ได้รับค่าทดแทนจากนายจ้างคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นการจ้างงาน ประเภทเดียวกัน ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้มีคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่กำหนดพฤติการณ์ ในการที่ต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้าง เว้นแต่นายจ้างจะพิสูจน์ได้ ลูกจ้างผู้ซึ่งเจ็บป่วยนี้มิได้เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานหรือจากรอคที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานให้กับตน

- กองทุนประกันสังคม "ได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเนื่องจ่าย เงินสมทบมาแล้วน้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันเข้ารับบริการทางการแพทย์" มาตรา 62 เป็นการกำหนดเงื่อนไขการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นเวลานานน้อยกว่าที่วัน ดังนั้น หากลูกจ้างที่ยังไม่เข้าเงื่อนไขหรือเกณฑ์ดังกล่าวก็จะยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ แม้ว่าในระหว่างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายนั้น ได้เป็นผู้ประกันตนแล้วก็ตาม ซึ่งการเป็นผู้ประกันตนนั้น ลูกจ้างผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบทันทีทุก ๆ เดือน ดังนั้น สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนก็อาจจะเกิดหรือได้รับทันทีที่เป็นผู้ประกันตนเลยและ เนื่องจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของคนเรานั้น ย่อมเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และไม่อาจรอเวลาได้จึงไม่น่าจะมีการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวไว้เมื่อเป็นผู้ประกันตนแล้วแต่ไม่อาจใช้สิทธิประโยชน์ได้จนกว่าจะได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 90 วัน จะเห็นได้ว่าในช่วงระยะเวลา 90 วันแรกนี้ ถ้าหากผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายก็จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ เป็นการไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนมากที่สุด

เดียว ดังนั้น น่าจะได้มีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่  
ลูกจ้างผู้ประกันตนมากขึ้นมากขึ้น และให้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจใน  
ภาวะปัจจุบัน

- กองทุนประกันสังคม "ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้  
ประกันตนแต่ละคน ถ้าเกินวันละห้าร้อยบาทให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท" มาตรา 46  
การกำหนดอัตราเงินสมทบตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทด  
แทน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมตามมาตรา 24 ส่วนค่า  
จ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน ถ้าเกินกว่าวันละห้าร้อย  
บาท ให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท และในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้  
คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย ตามมาตรา 46 วรรคท้าย

ดังนั้น หากผู้ประกันตนมีค่าจ้างเกินกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ก็ให้ใช้ฐาน  
ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนเพียง 15,000 บาทเท่านั้น ส่วนที่เกินจากนั้นไม่  
ต้องนำมาคำนวณ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนมีค่าจ้างเกินกว่า 15,000 บาท ก็จะได้  
รับยกเว้นส่วนที่เกิน ซึ่งเมื่อเทียบกับผู้ประกันตนที่มีค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน  
จะไม่ได้ยกเว้น ต้องนำมาคำนวณเต็มทำให้ผู้ประกันตนที่มีเงินเดือนน้อยเสียเปรียบผู้มีเงิน  
เดือนมาก เพราะฐานในการคำนวณเงินสมทบจะคิดสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน  
เท่านั้น แม้จะมีเงินเดือน 100,000 บาทต่อเดือน ก็จะนำมาเป็นฐานคำนวณเงินสมทบ  
เพียง 15,000 บาท ซึ่งไม่เสมอภาคเพราะไม่ได้ถือเงินเดือนยอดสุทธิที่ได้รับเต็มทั้งหมด  
มาเป็นฐานคำนวณจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมเพราะผู้มีเงินเดือนน้อยจะได้รับผลกระทบ  
ต่อรายได้มาก เมื่อถูกหักเงินสมทบเข้ากองทุน ส่วนผู้มีรายได้มากจะไม่มีผลกระทบเพราะ  
เสียเงินสมทบเพียงนิดเดียว เมื่อเทียบกับรายได้ต่อเดือนของตน เพื่อความเป็นธรรมและ  
เสมอภาค น่าจะให้เสียเท่าเทียมกันตามสัดส่วนของรายได้ว่าใครมีรายได้มาก ก็ต้องเสีย  
มากตามอัตราส่วนเหมือนกับการเสียภาษี จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

- กองทุนเงินทดแทน กรณีลูกจ้างทุกประเภท จะได้รับค่าทดแทนดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาลไม่เกิน 30,000 บาท และค่าฟื้นฟูหากจำเป็นต้องได้รับ

การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน 20,000 บาท

2. ค่าทดแทนร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี มาตรา 52 และมาตรา 54

ตัวอย่างเช่น นาย ก. เป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือน ๆ ละ ห้าพันบาทโดย นาย ก. เป็นลูกจ้างทำงานให้กับโรงงานเหล็กกล้า และได้รับอนุมัติเนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้ทุพพลภาพ ดังนี้ นาย ก. จะได้รับค่าทดแทนดังนี้

1) ค่ารักษาพยาบาล เป็นเงินเท่าที่จ่ายไปจริง แต่ได้สูงสุด 30,000 บาท

2) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นเงินเท่าที่จ่ายจริงแต่ได้สูงสุด 20,000 บาท

(หากจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน)

3) ค่าทดแทนเป็นเงินจำนวนร้อยละ หกสิบของค่าจ้างรายเดือนแต่ไม่เกินสิบปี

#### วิธีคำนวณ

นาย ก. จะได้รับค่ารักษาพยาบาลสูงสุด 30,000 บาท + ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพสูงสุด 20,000 บาท

รวม = 50,000 บาท

และ = ค่าทดแทน 60 % ของค่าจ้างรายเดือน (5,000 บาท)

ไม่เกิน 10 ปี

=  $\frac{60}{100} \times 5,000 = 3,000 \times 12 \text{ เดือน} = 36,000 \times 10 \text{ ปี}$

= 360,000 + 50,000 = 410,000 บาท

ดังนั้น

นาย ก. จะได้รับค่าทดแทนทั้งหมดเป็นเงินสูงสุด = 410,000 บาท

แต่ถ้าหากเปรียบเทียบกับนาย ข. ซึ่งทุพพลภาพ โดยมีสาเหตุเนื่องจากการทำงานและได้รับค่าทดแทนจากกองทุนประกันสังคม เป็นจำนวนมากกว่านาย ก. ซึ่งทุพพลภาพ

เนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากกองทุนประกันสังคมได้รับรักษานาย ข. โดยไม่จำกัดวงเงิน และได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ จนการรักษาและการฟื้นฟูได้กระทำจนถึงที่สุดและนาย ข. ยังจะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 50 % ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี โดยที่ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนไม่เกินเดือนละหกพันบาท แต่ไม่เกิน 1 ปี มาแล้วในหมวด 2 ตามมาตร 71

ดังนั้น หากนาย ข. มีเงินเดือน ๆ ละ ห้าพันบาท เช่น นาย ก.

นาย ข. จะได้รับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพโดยไม่จำกัดวงเงิน และค่าทดแทนเป็นจำนวนเงินสูงสุด ดังนี้

วิธีคำนวณ นาย ข. จะได้รับ

ค่าทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 5,000 บาท

เป็นเงิน  $50 \times 5,000$  บาท = 2,500 บาท  $\times 12$  เดือน = 30,000 บาท

ต่อปี  $\times 15$  ปี =  $30,000 \times 15$  = 450,000 บาท

นาย ข. มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นจำนวนเงินสูงสุด = 45,000 บาท ซึ่งจะ เป็นจำนวนมากกว่า นาย ก. ถึง 40,000 บาท จึงพบว่า การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีทุพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงานโดยกองทุนเงินทดแทนยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลูกจ้างที่ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างโดยแท้ แต่กลับได้รับค่าทดแทนน้อยกว่าลูกจ้างที่ทุพพลภาพโดยไม่ได้เกิดจากการทำงาน ผู้เขียนจึงเห็นว่าการได้มีการวิเคราะห์และแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้ อย่างน้อยเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานให้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทนไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าลูกจ้างที่ได้รับ ความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม

- กองทุนเงินทดแทน : "กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงาน จะได้รับค่าทำศพสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนแต่ไม่น้อยกว่า ห้าพันบาทและไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท" มาตรา 52

ค่าทำศพของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานจะได้รับเงินอย่างต่ำ 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า จำนวนเงิน 5,000 บาท เพื่อ

ใช้จ่ายในการจัดค่าทำศพลูกจ้างในปัจจุบันไม่เป็นที่เพียงพออย่างแน่นอน จึงสมควรที่จะได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้เพิ่มจำนวนอัตราขั้นต่ำที่สูงขึ้นกว่านี้ และนอกจากนี้เมื่อเทียบกับค่าทำศพของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายอันไม่เนื่องจากการทำงาน จากกองทุนเงินทดแทนซึ่งจะได้สิทธิค่าทำศพจำนวน 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งประกาศใช้ขณะนั้น ซึ่งปัจจุบันก็คือ 125 บาท ดังนั้นจะได้รับค่าทำศพจำนวน 12,500 บาท จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง แก่ลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากจะได้รับค่าทำศพเต็มที่ไม่เกิน 10,000 บาท

- กองทุนประกันสังคม : "กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายจะได้รับสิทธิในค่าทำศพเมื่อจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย" มาตรา 73

กรณีลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิเมื่อจ่ายเงินสมทบต้องไม่น้อยกว่า 30 วัน มาแล้วและภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตายดังนี้เห็นว่าไม่เป็นธรรมต่อตัวลูกจ้างผู้เสียชีวิตซึ่งเป็นผู้ประกันตนแล้ว นับแต่วันแรกที่ได้จ่ายเงินสมทบโดยนายจ้างได้หักค่าจ้างของลูกจ้างแล้วเช่นในงานรับเหมาก่อสร้าง ลูกจ้างทำงานได้ 15 วัน ก็ถูกนายจ้างหักเงินสมทบแล้ว เนื่องจากเป็นไปตามกำหนดงวดงานและการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในทุก 15 วัน และจากมาตรา 47 ได้กำหนดให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้นแม้ลูกจ้างผู้ประกันตนเพิ่งเข้าทำงานได้งวดแรกคือ 15 วัน และได้ถูกหักเงินสมทบดังกล่าวแล้ว ต่อมาได้ถึงแก่ความตายโดยที่ยังไม่ได้จ่ายเงินสมทบงวด 2 ก็ควรจะได้รับการค่าทำศพตนเอง จึงเห็นควรให้แก้ไขกฎหมายดังกล่าวให้เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนเพราะได้ถูกหักเงินสมทบไปแล้ว

กองทุนประกันสังคม กรณีคลอดบุตร

1. "ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในกรณีคลอดบุตร สำหรับตนเองหรือคู่สมรสเมื่อตนได้จ่ายสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน และต้องอยู่ในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์" มาตรา 65

สิทธิของผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีคลอดบุตรต่อเมื่อได้จ่าย

เงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน โดยหากลูกจ้างจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 210 วัน เช่น จ่ายมาถึง 190 วันแล้วคลอดบุตรก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจากกองทุนประกันสังคมเลย ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งแก่ผู้ประกันตน หรือหากกรณีผู้ประกันตนถูกออกจากงานไปก่อน 210 วัน หรือ 7 เดือน แล้วคลอดบุตรลูกจ้างผู้นั้นก็จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

2. "ผู้ประกันตนต้องตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ จึงจะได้รับประโยชน์ทดแทน"

ระยะเวลาการตั้งครรภ์จนถึงคลอดบุตร หากเป็นเวลาน้อยกว่า 28 สัปดาห์ หรือ 7 เดือน ผู้ประกันตนจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนผู้เขียนเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการทางการแพทย์ได้เจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก สามารถที่จะช่วยย่นระยะเวลาของการคลอดก่อนกำหนดของสตรีมีครรภ์ เป็นไปอย่างปลอดภัย ซึ่งสาเหตุของการคลอดก่อนกำหนดอาจเกิดจากความจำเป็นเกี่ยวกับสุขภาพของเด็กในครรภ์ หรือสุขภาพของมารดาซึ่งแพทย์ได้มีการลงความเห็นว่าเป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิตมารดาและบุตร หากด้วยความจำเป็นดังกล่าวต้องทำให้มีการคลอดบุตรก่อนกำหนด โดยก่อน 7 เดือน หรือ 28 สัปดาห์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนก็จะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้มีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้มีความยืดหยุ่นแก่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแล้ว

3. "ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน จะได้รับค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่าย ครั้งละเป็นเงิน 3,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง มาตรา 65

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้หญิงซึ่งเป็นผู้ประกันตน หรือ ภรรยาของชายซึ่งเป็นผู้ประกันตน (คู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมาย) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรได้ไม่เกิน 2 ครั้ง และครั้งละ 3,000 บาท

ดังนั้น ลูกจ้างหญิงซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าทดแทนกรณีคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้งและถือเป็นสิทธิเฉพาะตัว ส่วนลูกจ้างชายซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะใช้สิทธิในกรณีคลอด



บุตรได้เฉพาะกรณีภรรยาตนมิได้เป็นผู้ประกันตน หากภรรยาตน เป็นผู้ประกันตนด้วยและได้  
จ่ายเงินสมทบกรณีคลอดบุตรทั้ง 2 คน ก็จะได้สิทธิประโยชน์ทดแทนเพียง 2 ครั้ง เช่นกัน

ดังนั้นผู้เขียน จึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งงานกรณีที่กฎหมายให้สิทธิได้รับประโยชน์  
ทดแทนกรณีคลอดบุตรเท่ากันระหว่าง ครอบครัวที่ถูกหักเงินสมทบเข้ากองทุน 2 คน กับครอบ  
ครัวที่ถูกหักเงินสมทบเข้ากองทุน 1 คน เพราะเป็นความไม่ถูกต้องเป็นธรรมแก่ครอบครัวที่  
ต้องถูกหักรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในครอบครัวเป็นเงินสมทบมากกว่า ดังนั้นครอบครัวที่ต้อง  
ถูกหักเงินสมทบทั้งสามี-ภรรยา ก็ควรจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า ครอบครัวที่ถูกหักเงิน  
สมทบน้อยกว่า

4. จากการที่ได้กำหนดค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายครั้งละเป็นเงิน 3,000  
บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง โดยไม่ได้มีการกำหนดถึงข้อยกเว้นในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่  
สมรสของผู้ประกันตนได้คลอดทารกแฝด ซึ่งต้องทำให้เกิดภาระเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว ในการที่  
จะต้องใช้จ่ายในการเลี้ยงดู ค่าบริการและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิดซึ่งได้เพิ่มมากขึ้น  
จากการคลอดบุตรที่ไม่ใช่ทารกแฝด และเพื่อความเป็นธรรมผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรได้มีการ  
แก้ไขในจุดนี้ โดยกำหนดอัตราค่าคลอดบุตรให้มีอัตราเพิ่มของเงินค่าคลอดบุตร ตามจำนวน  
ทารกที่เกิดจากครรภ์มารดาในคราวเดียวกันเป็นลำดับ เช่น หากคลอดทารกแฝด 2 คน ก็  
ให้เพิ่มค่าคลอดบุตรให้เป็น 2 เท่า ของอัตราเดิมและเพิ่มให้เป็น 3 เท่าของอัตราเดิม  
หากมีการคลอดทารกแฝด 3 ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวเช่นในประเทศอังกฤษและ  
สวีเดน

5. ผู้ประกันตนที่เป็นหญิงหากคลอดบุตรจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ใน  
อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 60 วันต่อครั้งโดยต้องมีคำสั่งแพทย์ให้หยุดงานเพราะ  
การคลอดบุตร

ผู้เขียนเห็นว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อต้องลาหยุดงานเพื่อการคลอด  
บุตรดังกล่าวควรจะได้รับเต็มอัตรา 100 % เช่นเดียวกับที่ได้รับจากนายจ้างตามกฎหมาย  
คุ้มครองแรงงาน และควรได้รับเต็มอัตราคลอด 60 วันแรกที่ลาคลอดทั้งนี้เพื่อความเป็น  
ธรรมแก่ผู้ประกันตน เนื่องจากสิทธิการลาคลอดและค่าจ้างที่ผู้ประกันตนที่จะได้รับตาม

กฎหมายของประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้วยังไม่ได้ให้ความสำคัญเป็นธรรมอย่างเพียงพอ แก่ผู้ประกันตนที่เป็นหญิง ดังเช่นประเทศอินโดนีเซีย ลาว เขมร พม่า ได้ให้สิทธิการคลอดเป็นระยะเวลา 90 วัน และยังให้ค่าทดแทนการขาดรายได้เต็มอัตราเงินเดือน และสังคริปร์แม้ได้สิทธิลาคลอดเป็นระยะเวลา 60 วัน เท่ากับประเทศไทยแต่ก็ยังไม่ได้รับค่าทดแทนเต็มอัตราเงินเดือน

และจากการกำหนดมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คຸ້ມຄອງสิทธิมารดาเกี่ยวกับการลาคลอดบุตรในอนุสัญญา ฉบับที่ 103 ซึ่งได้ระบุ ดังนี้

1. ระยะเวลาในการลาคลอด ว่าสตรีควรมีสิทธิในการลาคลอดอย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยที่ 6 สัปดาห์หลังเป็นการลาหลังคลอด และสามารถยืดระยะเวลาในการลาได้ ในกรณีวันคลอดช้ากว่ากำหนดและในกรณีที่เจ็บป่วย อันเป็นผลมาตเนื่องจากการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร

2. เงินทดแทนและผลประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล ในขณะที่ลาคลอดที่ลาคลอดโดยได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและบุตร และยังมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล

3. ในระยะก่อนคลอด ระยะตั้งครรรภ์ และระยะหลังคลอดรวมทั้งได้รับค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลตามความจำเป็น โดยสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนต้องอยู่บนพื้นของระดับรายได้และจะต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของอัตราเงินเดือนของลูกจ้างในขณะนั้น

ดังนั้น ควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเงินทดแทนการขาดรายได้ ในระหว่างลาคลอดและระยะเวลาในการลาคลอด ของประเทศไทยให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนในกรณีคลอดบุตร

(7) "สิทธิลาคลอดตามหลักอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ", แรงงานปริทัศน์, มีนาคม-เมษายน, 2536 หน้า 8.

(8) "ความเคลื่อนไหวในวงการสหภาพแรงงาน", ประมวลแรงงาน, 16 มีนาคม 2536, 3.

## บทที่ 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การที่มีมาตรการทางกฎหมาย ในการให้ความคุ้มครองด้านประโยชน์ทดแทนแก่ประชาชนหรือสมาชิกในสังคม เมื่อต้องขาดรายได้บางส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันมิให้ได้รับความเดือนร้อนทางเศรษฐกิจและสังคม เมื่อต้องขาดรายได้บางส่วนหรือทั้งหมดอันเนื่องมาจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทั้งในและนอกเวลาทำงาน การทุพพลภาพ การเสียชีวิตการคลอดบุตร ตลอดจนการสงเคราะห์บุตร การว่างงานและการชราภาพ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นมาตรการทางสังคมที่สร้างขึ้นจากหลักประกันสังคมสากลทั่วไป ซึ่งจากปฏิญญาสากลของสหประชาชาติในข้อ 22 กำหนดว่า "ทุกคนในฐานะสมาชิกของสังคม มีสิทธิในความมั่นคงทางสังคมที่จะบรรลุสิทธิในทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอันจะขาดเสียมิได้ ในเกียรติศักดิ์แห่งตนทั้งนี้โดยอาศัยความเพียรพยายามของแต่ละชาติ ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศตามครรลองแห่งระบอบองค์การและทรัพยากรของแต่ละรัฐ"

และในข้อ 25 (1) ยังระบุเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้อีกว่า "ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเหมาะสมแก่สุขภาพ และความผาสุกของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลและบริการทางสังคมที่จำเป็น ตลอดจนมีสิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วย พิการ เป็นหม้าย ชราภาพ หรือการดำรงชีพอื่น ๆ ในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจของตน" ดังนั้น เพื่อป้องกันความเสียหายต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีระบบ

ข้อกำหนดดังกล่าวแทบทุกประเทศก็ได้ยึดถือ และนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันความเสียหายต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครอง ด้านประโยชน์ทดแทนแก่ประชาชนของ

ประเทศตั้น ซึ่งสำหรับประเทศไทยได้แก่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง กรณีประสบ อันตรายหรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และกฎหมายประกันสังคมตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่ มิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยกฎหมายทั้งสองฉบับนี้ได้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะได้ให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อน ความทุกข์ยากลำบากของบรรดา ลูกจ้างผู้ยากไร้ที่ต้องประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เป็นจำนวนมาก เพราะเนื่องจาก สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากสถิติในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่าประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวด้านโรงงานอุตสาหกรรมสูง โดยในปัจจุบันประเทศ ไทยมีโรงงานอุตสาหกรรมถึง 102, 723 แห่ง และคาดว่า ในปี พ.ศ.2544 จะมีอัตรา เพิ่มขึ้นร้อยละ 59 ในส่วนของคนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีถึง 4,300,000 คน โดยร้อยละ 83 อยู่ในระดับการศึกษาต่ำ<sup>(1)</sup> และข้อมูลจากกองทุนเงินทดแทน ปรากฏ ว่ามีผู้ประสบอันตรายจากเครื่องจักรถึงปีละ 300,000 คน

นอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าว ในประเทศไทยเป็นโรงงานอุตสาหกรรม อันตรายค่อนข้างมาก จากรายงานของกองระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุขพบว่า อัตราความชุก ของโรคที่เกิดจากการทำงานมีประมาณ 2,000-20,000 คนต่อประชากร 100,000 คน<sup>(2)</sup> และมีคนงานในภาคแรงงานกว่า 6 ล้านคนขาดความรู้และประสบการณ์ ในแต่ละวันพบว่า มีผู้บาดเจ็บจากการทำงานวันทีละ 4 คน หรือประมาณชั่วโมงละ 23 คน โดยสถิติการเสียชีวิตสูงสุดเกิดจากการตกจากที่สูงในอาชีพก่อสร้าง นอกจากนี้ยังพบว่า

(1) นพ.ชูชัย ศุภวงศ์ ผู้อำนวยการกองสถิติ กระทรวงสาธารณสุข หนังสือพิมพ์สยามรัฐ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2536.

(2) พญ.อรพรรณ เมชาติลกุล รายงานกองระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุข หนังสือพิมพ์แนวหน้า ฉบับลงวันที่ 5 สิงหาคม 2536.

คนงานในโรงงานทอผ้าติดยาเสพติดประเภทสารระเหยที่ใช้ในงานอุตสาหกรรมถึง 50%(3)

ปัญหาเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างทั่วประเทศต้องประสบความเดือดร้อน และต้องการได้รับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและอย่างเป็นธรรมที่สุด เนื่องจากสภาพ และฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีฐานะยากจนได้รับเงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากการทำงานค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะคนงานผู้ไร้ฝีมือที่จะได้เงินค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมาย ซึ่งได้มีอยู่เป็นจำนวนมากในประเทศไทย ลูกจ้างเหล่านี้มักจะได้รับ ความเดือนร้อนและความลำบาก เมื่อได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและต้องเข้ารับการรักษา ณ โรงพยาบาล เพราะต้องจ่ายเงินเพื่อการรักษาพยาบาล ซึ่งมักจะมีน้อยไม่เพียงพอ และยังต้องขาดรายได้ประจำที่ตนเคยได้อีก เพราะไม่สามารถไปทำงานได้ ดังนั้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม จึงได้มีบทบาทอย่างมากที่จะได้ให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรมที่สุด แก่ลูกจ้างผู้ประสบเคราะห์กรรมทั้งหลาย

แต่จากการที่ผู้เขียนได้ศึกษา และวิจัย เรื่องประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับ จากกฎหมายทั้งสองฉบับนี้ พบว่า ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมที่ ได้บังคับใช้อยู่ในขณะนี้ ยังมีเนื้อหาบางข้อ บางมาตราที่ยังไม่ชัดเจนและยังไม่ให้ความ เป็นธรรมแก่ลูกจ้างเท่าที่ควรจะเป็นนอกจากนี้ ข้อกำหนดต่าง ๆ ตามกฎหมายในบางกรณีก็ ควรจะได้แก้ไขเพิ่มเติม หรือเพิ่มความยืดหยุ่นบ้างเพื่อที่จะได้ให้ความช่วยเหลือ หรือเพื่อ ให้มีการได้สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนของลูกจ้างให้มากที่สุดตามความเหมาะสมถูกต้องและเป็นธรรม กว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

จากการศึกษาวิจัย ได้บทสรุปและข้อเสนอแนะของปัญหาที่พบในเรื่องประโยชน์ ทดแทนแก่ลูกจ้างกรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จากกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน และจากกองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายประกันสังคมได้ดังนี้

(3) นายชัยยุทธ ขวลิทธิกุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน  
กระทรวงมหาดไทย หนังสือพิมพ์แนวหน้า ฉบับลงวันที่ 5 สิงหาคม 2536.

1. **สรุป** ปัญหาการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ปรากฏว่า กฎหมายไม่ได้กำหนดนิยามศัพท์กฎหมายของคำว่า "เนื่องจากการทำงาน" ว่าอย่างไร จึงจะถือว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ทว่าให้มีการตีความกันไปตามความคิด หรือตามแนวการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายวินิจฉัย กองทุนเงินทดแทน หรือแนวคำพิพากษาของศาล ซึ่งการตัดสินดังกล่าวทว่าให้อาจเกิดความผิดพลาดได้โดยง่าย เนื่องจากผู้ตัดสินเป็นผู้วางหลักเกณฑ์ของคำว่า "เนื่องจากการทำงาน" โดยใช่ความเป็นอิสระในการวินิจฉัย เพราะไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน และจากการที่ได้ศึกษาวิจัยก็พบว่า การวินิจฉัยหรือการตัดสินไม่ให้ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานั้น ด้วยความเคารพต่อศาล ผู้เขียนยังไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลฎีกาโดยง่าย เนื่องจากผู้ตัดสินเป็นผู้วางหลักเกณฑ์ของคำว่า "เนื่องจากการทำงาน" โดยใช่ความเป็นอิสระในการวินิจฉัย เพราะไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน และจากการที่ได้ศึกษาวิจัยก็พบว่า การวินิจฉัยหรือการตัดสินไม่ให้ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกานั้น ด้วยความเคารพต่อศาล ผู้เขียนยังไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ไม่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการรับค่าทดแทน และยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินในเรื่องเดียวกันกับการตัดสินของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ปรากฏว่า มีผลออกมาเป็นคนละทาง และลูกจ้างผู้เคราะห์ร้ายจะได้รับค่าทดแทนหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับฝ่ายวินิจฉัยกองทุนเงินทดแทนว่าจะยึดถือการตัดสินของคำพิพากษาศาลฎีกา หรือมติของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน หากยึดถือตามมติของกรรมการกองทุนเงินทดแทน ก็จะได้รับค่าทดแทนแต่หากยึดถือตามคำพิพากษาศาลฎีกาลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าทดแทน

ข้อเสนอแนะ จึงควรที่จะได้ให้มีการบัญญัติศัพท์กฎหมายของคำว่า "การประสบอันตรายอันเนื่องมา จากการทำงาน" ให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินการให้ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างอย่างชัดเจน เป็นไปในแนวเดียวกันและอย่างเป็นธรรม

2. **สรุป** ปัญหาการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ปรากฏว่า กฎหมายไม่ได้กำหนดนิยามศัพท์กฎหมาย ของคำว่า "เนื่อง

จากการทำงาน" ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นเป็นประจำว่า โรคใดเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ความขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดจากการทำงานที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานของหลักเกณฑ์การตรวจวินิจฉัยของแพทย์ ที่ไม่เหมือนกันไม่เท่ากันจากการเรียนรู้มาจากคนละสถาบันหรือทฤษฎี ซึ่งแพทย์ดังกล่าวได้แก่แพทย์ที่ลูกจ้างไปตรวจรักษาเอง กับแพทย์จากที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทน หรือแพทย์ที่อยู่ประจำในโรงงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่

นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความสับสนระหว่างโรคที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานกับโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานอีกด้วยเพราะโรคที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการทำงานก็มีการตีความให้เป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานแต่โรคที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน อาจถูกตีความว่าไม่เป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานและไม่ได้รับค่าทดแทน ซึ่งบางครั้งการตัดสินใจมาให้ค่าทดแทนดังกล่าว อาจผิดพลาดได้ง่ายเนื่องจากไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนว่าโรคที่เกิดขึ้นเป็นโรค เนื่องจากการทำงานหรือไม่ และถึงแม้ว่าได้มีการกำหนดให้โรคที่เกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานไว้จำนวน 22 ข้อ ก็ตามแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้การวินิจฉัยเป็นไปอย่างราบรื่น และถูกต้องเป็นธรรม นอกจากนั้นนับวันก็ยังมีโรคพันธุ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งหากไม่มีชื่ออยู่ในกำหนด 22 ข้อนั้นก็อาจทำให้ไม่ได้รับค่าทดแทนได้

**ข้อเสนอแนะ** จึงควรจะได้ให้มีการบัญญัติศัพท์กฎหมายของคำว่า การเจ็บป่วยด้วยโรค เนื่องมาจากการทำงาน โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ของการวินิจฉัยโรคแต่ละโรคไว้ เพื่อให้เป็นพื้นฐานแก่แพทย์ทั่วไปเพื่อประกอบการวินิจฉัยและลงความเห็นว่าจะเข้าข่ายของการเป็นโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานทั้ง 22 โรคไว้ ในเบื้องต้นก่อนหากอาการของโรคที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างยังต้องอาศัยการวินิจฉัยมากกว่า หลักเกณฑ์ขั้นต้นที่กำหนดไว้ก็จัดให้มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคเข้ามาวินิจฉัย และร่วมลงความเห็นว่าเป็นโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานหรือไม่ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ระดับมาตรฐานเพื่อการประเมินวินิจฉัย และเพื่อลดความขัดแย้งที่แตกต่างอันอาจเกิดจากการตรวจวินิจฉัย และลงความเห็นโดยให้มีหลักเกณฑ์ไปในแนวทางเดียวกัน

3. **สรุป** ปัญหาเรื่องการที่ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า

90 วันและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนรับบริการทางการแพทย์ จึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ตามกฎหมายประกันสังคม

ปรากฏว่า ข้อกำหนดดังกล่าวไม่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง เนื่องจากเมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์อย่างใดทั้งสิ้นในช่วงระยะเวลา 90 วันแรกนี้แม้ว่า ลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้จ่ายเงินสมทบออกไปแล้วและอาจเป็นจำนวนถึง 5 งวดของการทำงานและได้รับเงินค่าจ้างงวดละ 15 วันรวมเป็นเวลา 75 วัน และได้เป็นผู้ประกันตนโดยสมบูรณ์แล้ว สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนก็อาจจะเกิดขึ้นทันที หรือได้สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนทันทีที่ได้เป็นผู้ประกันตน และจากข้อกำหนดหรือภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวหากในช่วงเวลาก่อนถึง 90 วันและลูกจ้างผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ ก็จะไม่มีความคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์ทดแทนแต่อย่างใด เป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างผู้ประกันตนมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ ไม่ควรที่จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขดังกล่าวได้เพราะทำให้ลูกจ้างผู้ประกันตนเสียสิทธิไปเป็นจำนวนมากและควรให้มีการแก้ไขกฎเกณฑ์ดังกล่าวโดยการยกเลิกเงื่อนไขดังกล่าวไม่ให้มีการใช้บังคับ จะได้ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้อย่างทันการและเต็มที่

4. สรุป ปัญหาเรื่องการเก็บเงินสมทบ จากฐานค่าจ้างเป็นเงินสูงสุดไม่เกิน 500 บาทต่อวัน ตามกฎหมายประกันสังคม ปรากฏว่า การที่ได้กำหนดให้มีฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 500 บาทต่อวัน หรือไม่เกินกว่า 15,000 บาทต่อเดือนแล้วเก็บเงินสมทบจากลูกจ้างในอัตรา 1.5 เปอร์เซ็นต์เท่ากันหมดในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตรหรือถึงแก่ความตาย นั้นเป็นการขัดกับหลักการกระจายรายได้ และการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขในสังคม เพราะข้อกำหนดดังกล่าวทำให้ผู้มีค่าจ้างสูงไม่ต้องรับภาระจ่ายเงินสมทบมากกว่าประโยชน์ที่เขาจะได้รับและทำให้ลูกจ้างที่มีค่าจ้างไม่เกินกว่าวันละ 500 บาทหรือมีเงินเดือนเดือนละกว่า 15,000 บาท มีภาระจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ยากจน จึงนับว่าไม่เป็นธรรมต่อส่วนรวม เพราะลูกจ้างที่ยากจนมีค่าจ้างต่ำต้องรับภาระมากกว่าเพราะได้กำหนดการจ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกัน



หมด โดยการคำนวณจากฐานค่าจ้างที่ต่างกันมาก เช่น ลูกจ้างผู้มีเงินค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท กับลูกจ้างผู้มีเงินค่าจ้างเดือนละมากกว่า 15,000 บาท เช่น 50,000 บาท ก็จะมีภาระจ่ายเงินสมทบเท่ากันคือ เดือนละ 225 บาทเท่ากัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมเป็นอย่างมากต่อลูกจ้างผู้มีเงินเดือนน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ ไม่ควรกำหนดฐานค่าจ้าง ในการคำนวณเงินสมทบไว้สูงสุดเป็นอัตราเดียว ควรจะไม่มีกำหนดฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบไว้ต่ำสุดและเพิ่มมากขึ้นเป็นอัตราต่าง ๆ ตามลำดับของจำนวนฐานเงินเดือนของลูกจ้าง ซึ่งมีลักษณะการมีเงินเดือนน้อยจ่ายเงินสมทบน้อย มีเงินเดือนมากจ่ายเงินสมทบมาก ซึ่งจะเป็นการช่วยกัน ในสังคมและตรงกับหลักของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ในสังคมเป็นการสร้างความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

5. สรุป ปัญหาค่าทดแทนที่ลูกจ้างได้รับในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างไม่เกิน 10 ปี กรณีทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ปรากฏว่า ค่าทดแทนที่กำหนดให้ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงานในอัตราดังกล่าวเมื่อเทียบกับค่าทดแทนที่ลูกจ้างได้รับในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 15 ปี ในกรณีทุพพลภาพ ที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน ตามกฎหมายประกันสังคมพบว่า ลูกจ้างที่ได้รับค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ เนื่องมาจากการทำงานจะได้รับเป็นจำนวนที่น้อยกว่าลูกจ้างที่จะได้รับค่าทดแทน ในกรณีทุพพลภาพที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกันอัตราสูงสุดที่จะได้รับ เช่น ลูกจ้าง ก. เปรียบเทียบกับลูกจ้าง ข. มีเงินเดือน ๆ ละ 5,000 บาท เท่ากันเมื่อ ก. ทุพพลภาพเนื่องจากการทำงานจะได้รับค่ารักษาพยาบาลเป็นเงินสูงสุด 30,000 บาท และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพสูงสุด 20,000 บาท และจะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินสูงสุด 60% ของค่าจ้างไม่เกิน 10 ปี ฉะนั้น นาย ก. จะได้รับค่าทดแทนทั้งสิ้นเป็นเงิน 410,000 บาท ส่วน ข. จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้สูงสุด 50% ของค่าจ้างไม่เกิน 15 ปี นาย ข. จะได้รับค่าเงินทดแทนสูงสุด 450,000 บาท นอกจากนี้ นาย ข. ยังได้รับการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท อีกด้วย

**ข้อเสนอแนะ** ผู้เขียนเห็นว่า นาย ก. ยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร เพราะการทุพพลภาพของ นาย ก. เกิดจากการทำงานให้ นาย จ้างซึ่งควรจะได้รับ การช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลมากกว่าที่ได้รับในขณะนี้ ซึ่งอย่างน้อยควรจะได้รับค่าทดแทนไม่น้อยกว่า นาย ข. ลูกจ้างที่ทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงานยังได้รับค่าทดแทนมากกว่า จึงควรแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องเงินทดแทนในกรณีดังกล่าว ให้ลูกจ้างได้รับมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน

6. **สรุป** บัญญัติลูกจ้างได้รับค่าทำศพ ในกรณีถึงแก่ความตายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เปรียบเทียบกับกรณีถึงแก่ความตาย ตามกฎหมายประกันสังคมปรากฏว่า

1. ค่าทำศพที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนแต่ไม่น้อยกว่า 5,000 บาทและไม่เกิน 10,000 บาท ดังนี้ พบว่าแม้ว่าลูกจ้างจะมีค่าจ้างรายเดือนจำนวนเท่าใดก็ตาม จะได้รับค่าทำศพสูงสุดไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าทำศพที่ลูกจ้างจะได้รับจากกฎหมายประกันสังคมที่กำหนดให้ 100 เท่าของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในขณะนี้ เท่ากับ 125 บาท ดังนั้นลูกจ้างจะได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 12,500 บาท ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่า ค่าทำศพที่กำหนดให้ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจทำงานในหน้าที่เดียวกันในโรงงานเดียวกัน และเงินเดือนเท่ากัน แต่เมื่อถึงแก่ความตายกลับได้รับค่าทำศพไม่เท่าเทียมกันเพียงเพราะความตายของลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้เป็นความตาย เนื่องจากการทำงานหรือ มิใช่จากการทำงาน และได้สิทธิที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. ค่าทำศพที่ได้รับตามกฎหมายประกันสังคมยังมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตายอีกด้วย ซึ่งเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบออกไปแล้ว และได้ชื่อว่าเป็นผู้ประกันตนแล้ว เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในช่วงที่ยังจ่ายเงินสมทบไม่ถึง 30 วัน ก็จะไม่มียสิทธิได้รับค่าทำศพ เพราะอย่างไรก็ตามลูกจ้างผู้ถึงแก่ความตายก็ได้เป็นผู้ประกันตนและอาจถูกหักค่าจ้างเป็นเงินสมทบ แล้ว เช่นงานที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นงวดงวด

ละ 15 วันหากลูกจ้างทำงานในงวดแรก ผ่านไปแล้วได้รับค่าจ้างซึ่งต้องถูกหักเงินเป็นเงินสมทบก่อนและถึงแก่ความตายในช่วงการทำงานในงวดที่ 2 เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะ

1. ค่าทศพที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้าง ดังกล่าว ควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เพิ่มมากขึ้นกว่าที่ให้อยู่ในขณะนี้ เพื่อความเป็นธรรม ซึ่งอย่างน้อยควรจะได้กำหนดให้ไม่ต่ำกว่า ค่าทศพตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้

2. ค่าทศพตามกฎหมายประกันสังคมไม่ควรจะได้กำหนด เงื่อนไขว่าต้องจ่ายเงินสมทบเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน เนื่องจากไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนที่ได้จ่ายเงินสมทบแล้ว แม้ว่าจะเป็นจำนวนไม่ถึง 30 วันก็ตาม หากลูกจ้างได้จ่ายเงินสมทบแล้ว แม้เพียง 1 วันก็ควรจะได้สิทธิในการรับค่าทศพทันทีเช่นเดียวกับสิทธิที่จะได้รับค่าทศพ ทันทีที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### 7. สรุป กรณีคลอดบุตร

1. การที่จะได้รับสิทธิประโยชน์นั้นมีเงื่อนไขในการรับประโยชน์ทดแทน คือ ผู้ประกันตนต้องได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วันและต้องอยู่ในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ฉะนั้น สิทธิของผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 210 วัน หากลูกจ้างผู้ประกันตนยังจ่ายเงินสมทบไม่ครบในเวลาดังกล่าวก็จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเลย

ข้อเสนอแนะ ควรจะได้มีการแก้ไขกฎหมายไม่ให้มีการกำหนดเวลาที่จะจำกัดสิทธิลูกจ้างผู้ประกันตนแต่อย่างใด ควรจะได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนทันทีที่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตั้งแต่วันแรก

2. กรณีที่มีหลักเกณฑ์กำหนดให้หญิงผู้ประกันตน หรือภรรยาของลูกจ้างผู้ประกันตนจะต้องตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์จึงจะได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อคลอดบุตร

ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ดังนี้ อาจสร้างความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้ ในกรณีที่มีการคลอดบุตรก่อน 28 สัปดาห์ ซึ่งในปัจจุบันมี

การคลอดบุตรก่อนกำหนด 28 สัปดาห์และทารกสามารถมีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยได้ ด้วยความก้าวหน้าทางการแพทย์

**ข้อเสนอแนะ** จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ให้มีความยืดหยุ่นของระยะเวลาการตั้งครรภ์ของหญิงผู้ประกันตน หรือภรรยาของลูกจ้างผู้ประกันตนไม่จำกัดเฉพาะการตั้งครรภ์ 28 สัปดาห์ จึงจะได้ประโยชน์ทดแทน

3. หลักเกณฑ์การให้ สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรกำหนดให้หญิงผู้ประกันตน หรือภรรยาของลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

การกำหนดให้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่ายังไม่เป็นธรรม เนื่องจาก ลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบกรณีคลอดบุตรที่เป็นหญิง จะได้รับค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายครั้งละ 3,000 บาท ไม่เกิน 2 ครั้ง เท่ากับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนทั้ง สามีและภรรยาซึ่งถูกหักเงินสมทบเข้ากองทุนทั้ง 2 คน แต่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนมากกว่า

**ข้อเสนอแนะ** จึงควรได้มีการแก้ไขกฎหมายให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่เป็นสามีและภรรยาซึ่งได้จ่ายเงินสมทบทั้ง 2 คนให้ได้รับค่าคลอดบุตรได้ไม่เกิน 4 ครั้ง จึงน่าจะเป็นการถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

4. การกำหนดค่าคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายครั้งละเป็นเงิน 3,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้งตามกฎหมาย

เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่มีการคลอดบุตรแฝดซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับเด็กทารก 1 คน หรือ 2 คน หรือ 3 คนต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง แต่จะได้รับค่าคลอดบุตรเป็นจำนวน 3,000 บาทเท่าเดิม ในขณะที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นกว่า การคลอดบุตร 1 คน

**ข้อเสนอแนะ** ควรให้มีการแก้ไขกฎหมาย ให้มีความยืดหยุ่นในกรณีการคลอดบุตรแฝด เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนอย่างเพียงพอและเป็นธรรมโดยมีการกำหนดให้ค่าความยืดหยุ่นในกรณีคลอดบุตรมากกว่า 1 คนต่อ 1 ครั้ง ให้ได้รับค่าคลอดบุตรเพิ่มมากขึ้น (ดังเช่นกฎหมายของประเทศอังกฤษและสวีเดน)

5. กรณีผู้ประกันตนเป็นหญิงหากคลอดบุตร จะได้รับค่าทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างไม่เกิน 60 วันต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง โดยต้องมีคำสั่งแพทย์ให้หยุดงาน เพราะการคลอดบุตร

เนื่องจากการให้ค่าทดแทนการขาดรายได้ และสิทธิในการลาคลอดตาม การลาคลอด ตามกฎหมายประกันสังคมไทยยังไม่ทัดเทียมกับการให้ค่าทดแทนการขาดรายได้และสิทธิในการลาคลอด ตามกฎหมายของประเทศเพื่อนบ้านที่ได้กำหนดให้ค่าทดแทน การขาดรายได้เต็มอัตรา และให้สิทธิในการลาคลอด 90 วัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่การ ดำรงชีวิตของลูกจ้างผู้เป็นมารดาและบุตร ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์ กรแรงงานระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองสิทธิมารดาเกี่ยวกับการลาคลอดบุตร

ข้อเสนอแนะ จึงควรได้มีการปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเงินค่าทดแทนการ ขาดรายได้ ในระหว่างคลอดของประเทศไทยให้จ่ายเต็มอัตราค่าจ้าง และระยะเวลาใน การลาคลอดเป็น 90 วัน เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหญิง และเพื่อให้เป็นมาตรฐานทัด เทียมกับประเทศเพื่อนบ้าน

### บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการสงเคราะห์, กรมประชาสงเคราะห์, เอกสารวิชาการเรื่อง "โครงการและแผนปฏิบัติงานศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ".
- กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย "ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน" หน้า 12.
- ข้อ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน.
- "ความเคลื่อนไหวในวงการสหภาพแรงงาน", ประมวลแรงงาน, 16 มีนาคม 2536, หน้า 3.
- จากหนังสือพิมพ์ ผู้จัดการรายวัน ฉบับวันที่ 9 มิถุนายน 2536.
- จำลอง ศรีประสาธน์ "เรื่อง สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม" นิตยสารการประชาสงเคราะห์ พฤษภาคม - มิถุนายน 2531.
- นายจิตติ ดิงศักดิ์ คําอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 จัดพิมพ์ โดยเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ.2503, หน้า 486.
- นายจรัสศักดิ์ จีรวดี, จุลสาร สำนักงานประกันสังคม จังหวัดสระบุรี ปีที่ 3 ฉบับที่ 26 เดือนธันวาคม 2536.
- นพ.ชูชัย สุภวงส์ หนังสือพิมพ์ สยามรัฐ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2536 (ผู้อำนวยการกองสถิติกระทรวงสาธารณสุข ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล หนังสือพิมพ์แนวหน้า ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2536), ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน).
- นพ.ชูชัย สุภวงส์ ผู้อำนวยการกองสถิติ กระทรวงสาธารณสุข หนังสือพิมพ์สยามรัฐ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2536.
- นายชัยยุทธ ขวลิทธิกุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงานกระทรวงมหาดไทย หนังสือพิมพ์แนวหน้า ฉบับลงวันที่ 5 สิงหาคม 2536.
- ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ "กฎหมายประกันสังคมกับประเทศในกลุ่มอาเซียน" วารสารรามคำแหง ปีที่ 8-9 ฉบับที่ 4 พ.ศ.2526.

ดร. นิคม จันทรวิฑูร "การประกันสังคม 30 ปี แห่งการรอคอย" สำนักพิมพ์มูลนิธิธิดา  
 คิมทอง พ.ศ. 2528.

บัณฑิตย ชาญ เศรษฐวุฒิ "รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน"  
 มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์, พฤศจิกายน 2536.

บัณฑิตย ชาญ เศรษฐวุฒิ "สภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม" มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์,  
 พฤศจิกายน 2535.

บัณฑิตย ชาญ เศรษฐวุฒิ "รายงานการศึกษาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน"  
 มูลนิธิอารมณี พงศ์พจน์, พ.ศ. 2536.

ปราโมทย์ ลาภย, "มารู้จักกับกฎหมายประกันสังคม" วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
 ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 ธันวาคม 2533 หน้า 102

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 1 และข้อ 2.

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515, ข้อ 8.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่าย  
 เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับที่ 1-14, ลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2516.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 1 และข้อ 2. ประกาศกระทรวง  
 มหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มิให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ  
 คุ้มครองแรงงาน.

ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษหน้า 13 เล่มที่ 108 ตอนที่ 171 วันที่ 30 กันยายน  
 2534.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของ  
 สำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์, ฉบับที่ 4.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่าย  
 เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 15), ลงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2516.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มิให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย  
 ซึ่งออกตามความในข้อ 3 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103, ลงวันที่ 6 มีนาคม 2515.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย  
เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน  
ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2517 ข้อ 1-3.

ดร. วิจิตรา พุ่งลัดดา "ย่อหลักกฎหมายแรงงาน" สำนักพิมพ์นิติธรรม พ.ศ.2536.

ดร. วิษณุ เครืองาม เอกสารคำบรรยายวิชา "ทฤษฎีกฎหมายแพ่งชั้นสูง" มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิต พ.ศ.2533.

ดร. วิจิตรา พุ่งลัดดา "ย่อหลักกฎหมายแรงงาน" สำนักพิมพ์นิติธรรม พ.ศ.2536.

วิชัย ฤตสุวรรณจินดา "กฎหมายประกันสังคม" บริษัท สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด พ.ศ.2533.

ศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร "กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา" สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ พ.ศ.2530.

ศักดิ์ชัย เพ็ญภูมิ, "คุณภาพสังคม" หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 30 มีนาคม 2537.

ศักดิ์ศรี บริหารบรรพตเชตต์ "ระบบความมั่นคงทางสังคม" สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม  
ศาสตร์ พ.ศ.2535.

สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ "ผลกระทบของการประกันสังคมต่อระบบบริการสาธารณสุข" หนังสือ  
พิมพ์ วงการแพทย์ 29 กรกฎาคม - 4 สิงหาคม พ.ศ.2534 หน้า 12-13.

"สิทธิลาคลอดตามหลักอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ", แรงงานปริทัศน์, มีนาคม -  
เมษายน, 2536 หน้า 8.

สุดาศิริ วสวงศ์; "การประกันสังคม", วารสารกฎหมายคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา  
วิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 มีนาคม, 2533.

สุดาศิริ วสวงศ์ คำบรรยายกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สำนักพิมพ์  
นิติบรรณการ พ.ศ.2537.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย "ท่านกับกองทุนเงินทดแทน", มกราคม 2536.

สำนักงานประกันสังคม; "กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน" เอกสารเผยแพร่ความรู้.



สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน "คู่มือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานปี พ.ศ.2529"

หน้า 130-131.

หนังสือพิมพ์ สยามรัฐ ฉบับวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2536.

หนังสือพิมพ์ แนวหน้า วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2536.

พญ. อรพรรณ เมชาติลกุล หนังสือพิมพ์แนวหน้า ฉบับวันที่ 5 สิงหาคม 2536.

พญ. อรพรรณ เมชาติลกุล รายงานกองระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุข หนังสือพิมพ์  
แนวหน้า ฉบับลงวันที่ 5 สิงหาคม 2536.

อภาพล สิงห์โกวิน, กองทุนเงินทดแทน, เอกสารอัดสำเนาสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรม  
แรงงาน, หน้า 33.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ "ยกสุดท้ายบนสังเวียนแรงงาน เล่ม 3 "โครงการหนังสือเล่ม  
คุณภาพจากหนังสือพิมพ์การงาน-ธุรกิจ รายสัปดาห์.

เมธี ดุลยะจินดา; "ความมั่นคงทางสังคม" วารสารรามคำแหง 2 เมษายน 2518.

เอกสารชี้แจง นายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตน เรื่อง กองทุนประกันสังคม สำนักงานประกัน  
สังคม.

แผนค่าทดแทน, กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน, พิมพ์เอกสารเรื่อง"หลักการเกี่ยวกับ  
ค่าทดแทนและการประกันสังคม".

ภาคผนวก

**ตารางที่ 1**  
**อัตราเงินสมทบ**

| รหัส  | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|---|--|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0100</b>   |  |                                   |
| <b>การสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยว<br/>กับ แร่ กรวด หิน ดิน ทราย</b> |  |                                   |
| 0101  | การสำรวจแร่บนดิน   | 0.80                              |
| 0102  | การสำรวจแร่ในทะเล  | 1.00                              |
| 0103  | การทำเหมืองแร่บนดิน การทำเหมืองหินอ่อน การเลื่อน<br>การตัด การขุดหินอ่อน                         | 1.00                              |
| 0104  | การทำเหมืองแร่ใต้ดิน   | 2.00                              |
| 0105  | การทำเหมืองแร่ในทะเล   | 1.50                              |
| 0106  | การระเบิด ย่อย ระเบิดหรือบดหิน   | 2.00                              |
| 0107  | การสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม หรือ ก๊าซธรรมชาติบนดิน  | 0.80                              |
| 0108  | การสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม หรือ ก๊าซธรรมชาติในทะเล   | 1.00                              |
| 0109  | การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียม หรือ ก๊าซธรรมชาติบนดิน  | 1.50                              |
| 0110  | การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียม หรือ ก๊าซธรรมชาติในทะเล   | 2.00                              |
| 0111  | การขุดดิน กรวด การดูดทราย  | 0.50                              |
| 0112  | การทำเหมืองพลอย  | 0.80                              |
| 0113  | การผลิตเกลือดิบ  | 0.30                              |
| 0114  | การประกอบกิจการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการประกอบกิจการ<br>ในหมวดนี้ แต่มิได้จัดประเภทไว้ในหมวดนี้ | 0.80                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส                                     | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|---|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0200</b>                      |   |                                   |
| <b>การผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ</b> |   |                                   |
| 0201                                     | การฆ่าสัตว์สี่เท้า  | 0.40                              |
| 0202                                     | การฆ่าสัตว์ปีกและสัตว์เลื้อยคลาน                              | 0.50                              |
| 0203                                     | การผลิตผงชูรส   | 0.40                              |
| 0204                                     | การผลิตอาหารกระป๋อง หรือขวด                                   | 0.50                              |
| 0205                                     | การผลิตน้ำแข็ง  | 0.80                              |
| 0206                                     | การน้ำตาล หรือการทำน้ำตาลให้บริสุทธิ์                         | 1.00                              |
| 0207                                     | การทำเกลือให้บริสุทธิ์  | 0.50                              |
| 0208                                     | การอบเมล็ดพืช   | 1.00                              |
| 0209                                     | การสีข้าวหรือแปรรูปเมล็ดพืชอื่น ๆ                             | 0.90                              |
| 0210                                     | การทำแป้งจากมันสำปะหลังและพืชอื่น ๆ                           | 1.00                              |
| 0211                                     | การผลิตอาหารสัตว์   | 0.50                              |
| 0212                                     | การผลิตน้ำมันพืช  | 0.50                              |
| 0213                                     | การผลิตอาหารจากแป้ง   | 0.50                              |
| 0214                                     | การผลิตอาหารจากเนื้อสัตว์                                     | 0.50                              |
| 0215                                     | กิจการห้องเย็น  | 0.50                              |
| 0216                                     | การผลิตน้ำดื่ม เบียร์ สุรา และเครื่องดื่มอื่น ๆ               | 0.50                              |
| 0217                                     | การบ่ม การอบใบยาสูบ ใบหญ้า                                    | 0.30                              |
| 0218                                     | การผลิตยาสูบ  | 0.30                              |
| 0219                                     | การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ใน<br>หมวดนี้ | 0.50                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส  | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|---|---|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0300</b>   |   |                                   |
| <b>การผลิต สิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ<br/>ผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์</b> |   |                                   |
| 0301  | การทึบฝ้าย บั่นนุ่น   | 0.50                              |
| 0302  | การผลิตเส้นไหม  | 0.20                              |
| 0303  | การปั่น การทอ การพอก การย้อม การพิมพ์ การแต่งสำเร็จ<br>เส้นใยหรือผ้า โดยใช้เครื่องจักร    | 0.30                              |
| 0304  | การปั่น การทอ การพอก การย้อม การพิมพ์ การแต่งสำเร็จ<br>เส้นใยหรือผ้า โดยไม่ใช้เครื่องจักร | 0.20                              |
| 0305  | การอัดปอ อัดใยมะพร้าว   | 0.30                              |
| 0306  | การผลิตกระสอบ   | 0.30                              |
| 0307  | การผลิตพรม สิ่งถักทอปูลาด โดยใช้เครื่องจักร   | 0.40                              |
| 0308  | การผลิตพรม สิ่งถักทอปูลาด โดยไม่ใช้เครื่องจักร  | 0.20                              |
| 0309  | การผลิตตาข่าย แห อวน เชือก  | 0.30                              |
| 0310  | การผลิตสิ่งถักทอ การผลิตผลิตภัณฑ์จากเส้นใย ซึ่งมีได้จัด<br>ประเภทไว้ในที่อื่น             | 0.30                              |
| 0311  | การผลิตสาลี ไม้พันสาลี ผ้ากอซ   | 0.50                              |
| 0312  | การผลิตเครื่องแต่งกายสำเร็จรูปจากผ้า  | 0.20                              |
| 0313  | การทำดอกไม้ประดิษฐ์   | 0.50                              |
| 0314  | การพอกหนังสัตว์ การแต่งสำเร็จหนังสัตว์ การตกแต่ง<br>ขนสัตว์                               | 0.50                              |
| 0315  | การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ หนังเทียม  | 0.50                              |
| 0316  | การผลิตรองเท้า  | 0.50                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส   | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|--|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0400</b>                                    |  |                                   |
| การทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้        |  |                                   |
| 0401   | การทำป่าไม้ การเลื่อยไม้ การแปรรูปไม้  | 1.50                              |
| 0402   | การไส การอบ การอาบน้ำยาไม้   | 1.00                              |
| 0403   | การผลิตไม้บาง (วีเนียร์) ไม้อัด การผลิตชิ้นไม้ แผ่นไม้<br>เพื่อใช้ปูพื้นหรือเพื่อการตกแต่ง | 1.00                              |
| 0404   | การผลิตเครื่องเรือน เครื่องตกแต่ง  | 1.00                              |
| 0405   | การผลิตผลิตภัณฑ์จากหวาย ไม้ไผ่ กก อ้อ พาง และพืชอื่น ๆ                                     | 0.60                              |
| 0406   | การเผาถ่าน   | 0.40                              |
| 0407   | การผลิตเครื่องใช้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ที่มีได้จัดประเภทไว้<br>ในที่อื่น                      | 1.00                              |
| <b>หมวดที่ 0500</b>                                    |  |                                   |
| การผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และ<br>การพิมพ์ต่าง ๆ |  |                                   |
| 0501   | การผลิตเยื่อกระดาษ หรือกระดาษ  | 1.00                              |
| 0502   | การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ  | 0.80                              |
| 0503   | การผลิตกระดาษทราย  | 0.80                              |
| 0504   | การประกอบกิจการหนังสือพิมพ์รายวัน  | 0.40                              |
| 0505   | การประกอบกิจการหนังสือพิมพ์อื่น ๆ  | 0.30                              |
| 0506   | การพิมพ์   | 0.30                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส   | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|---|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0600</b><br><b>การผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เคมี</b><br><b>น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง พลาสติก</b> |   |                                   |
| 0601   | การผลิตเคมีภัณฑ์  | 1.00                              |
| 0602   | การผลิตสี หมึก สารขัดเงา น้ำมันชักเงา หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ<br>ที่คล้ายคลึง                               | 0.60                              |
| 0603   | การผลิต การบรรจุยา  | 0.30                              |
| 0604   | การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน  | 2.00                              |
| 0605   | การผลิตดอกไม้เพลิง ประทัด พลุ แก๊บ  | 1.70                              |
| 0606   | การผลิตไม้ขีดไฟ   | 0.60                              |
| 0607   | การผลิตสบู่ แชมพู ยาสีฟัน เทียน น้ำหอม เครื่องสำอาง<br>ผงซักฟอก ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทำความสะอาด หรือดับกลิ่น | 0.50                              |
| 0608   | ผลิตภัณฑ์เคมีซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น   | 0.50                              |
| 0609   | การผลิตกาว  | 0.30                              |
| 0610   | การกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม การแยกก๊าซธรรมชาติ   | 0.60                              |
| 0611   | การผลิตจาระบี น้ำมันหล่อลื่น ยางมะตอย หรือผลิตภัณฑ์อื่น<br>ที่คล้ายคลึงกันจากปิโตรเลียม                 | 0.60                              |
| 0612   | การผลิต การบรรจุก๊าซ (ยกเว้นก๊าซไฮโดรคาร์บอน)   | 1.00                              |
| 0613   | การบรรจุก๊าซไฮโดรคาร์บอน  | 1.00                              |
| 0614   | การผลิตยางแผ่นเครป ยางก้อน การรมควันยาง   | 0.60                              |
| 0615   | การผลิตยางนอก ยางในรถยนต์ ยางพาหนะอื่น<br>รวมทั้งการหล่อดอกยาง  | 0.80                              |
| 0616   | การผลิตผลิตภัณฑ์จากยางซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น  | 0.60                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส                              | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|-----------------------------------|--|-----------------------------------|
| 0617                              | การผลิตเม็ดพลาสติก   | 0.60                              |
| 0618                              | การผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก  | 0.80                              |
| 0619                              | การผลิตกระดุกบ้น ออสซิอิน เจลละดิน ไขมัน (ยกเว้นไขมัน<br>ที่ใช้ทำอาหารและเถ้ากระดูก)                     | 0.05                              |
| 0620                              | การผลิตปุ๋ยเคมี  | 0.80                              |
| 0621                              | การผลิตปุ๋ยอินทรีย์  | 0.50                              |
| 0622                              | การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีปราบศัตรูและสัตว์  | 0.50                              |
| 0623                              | การผลิตใยสังเคราะห์ เรซิน  | 0.80                              |
| 2534                              | การผสม บรรจุ กรด ต่าง  | 0.80                              |
| 2625                              | การผลิต เทปภาพ เทปเสียง  | 0.30                              |
| <b>หมวดที่ 0700</b>               |  |                                   |
| <b>การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ</b> |  |                                   |
| 0701                              | การผลิตเครื่องปั้นดินเผา ผลิตภัณฑ์จากดิน ที่ใช้ในการ<br>ก่อสร้าง   | 0.50                              |
| 0702                              | การผลิตเครื่องฉนวนไฟฟ้า เครื่องสุขภัณฑ์  | 0.50                              |
| 0703                              | การผลิตซิเมนต์   | 0.50                              |
| 0704                              | การผลิตปูนขาว  | 0.50                              |
| 0705                              | การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรง  | 2.00                              |
| 0706                              | การผลิตผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต แร่ยหิน ปูนพลาสติก<br>เซรามิกรีต แร่โลหะต่าง ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น | 0.60                              |
| 0707                              | การผลิตกระจก   | 1.00                              |
| 0708                              | การผลิตเครื่องแก้ว   | 0.80                              |
| 0709                              | การผลิตหลอดไฟฟ้า   | 0.80                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)



| รหัส   | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|--|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 0800</b>  |  |                                   |
| <b>การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน</b>                                 |  |                                   |
| 0801   | การถลุงแร่ โดยใช้กรรมวิธีทางเคมี   | 2.00                              |
| 0802   | การถลุงแร่ โดยใช้กรรมวิธีอื่น นอกจากกรรมวิธีทางเคมี  | 1.00                              |
| 0803   | การรีดโลหะ   | 2.00                              |
| 0804   | การหล่อหลอมโลหะ  | 1.20                              |
| 0805   | การกลึงโลหะ  | 1.20                              |
| <b>หมวดที่ 0900</b>  |  |                                   |
| <b>การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ การผลิตเครื่องจักร และอุปกรณ์</b> |  |                                   |
| 0901   | การผลิต การซ่อม เครื่องเรือน เครื่องใช้สำนักงาน หรือ<br>เครื่องตัดตรงที่ด้วยโลหะ หรือโลหะเป็นส่วนใหญ่                            | 1.50                              |
| 0902   | การผลิตประตู่ หน้าต่าง ที่ทำด้วยโลหะ หรือโลหะเป็น<br>ส่วนใหญ่  | 1.00                              |
| 0903   | การผลิตส่วนประกอบด้วยโลหะ เพื่อใช้ในการก่อสร้าง  | 1.50                              |
| 0904   | การผลิตท่อ เครื่องประกอบท่อ  | 1.50                              |
| 0905   | การผลิต การซ่อม หม้อน้ำ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน   | 0.80                              |
| 0906   | การผลิตผลิตภัณฑ์จากลวด หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน   | 1.00                              |
| 0907   | การผลิตสายเคเบิล สายไฟฟ้า สายโทรศัพท์  | 0.80                              |
| 0908   | การเคลือบ ชุบ อบ ขัด หรือแต่งสำเร็จโลหะ  | 1.00                              |
| 0909   | การผลิตเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า<br>หม้อแปลง รวมทั้งส่วนประกอบและเครื่องจักร ซึ่งมีได้จัด<br>ประเภทไว้ในที่อื่น | 0.80                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส  | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|---|---|-----------------------------------|
| 0910  | การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องมือเครื่องใช้ทางการ<br>และทางการถ่ายภาพ ซึ่งประกอบด้วยโลหะเป็นส่วนใหญ่                                 | 0.30                              |
| 0911  | การผลิต การประกอบ เครื่องปรับอากาศ  | 0.60                              |
| 0912  | การผลิต การประกอบ เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านเรือน  | 0.50                              |
| 0913  | การผลิต การประกอบวิทยุ โทรทัศน์ ชิ้นส่วน หรืออุปกรณ์<br>สำหรับใช้กับเครื่องวิทยุ โทรทัศน์ เครื่องอิเล็กทรอนิกส์หรือ<br>การสื่อสารอื่น ๆ | 0.50                              |
| 0914  | การผลิต การประกอบนาฬิกา อุปกรณ์ และชิ้นส่วนนาฬิกา   | 0.50                              |
| 0915  | การผลิต การประกอบ การซ่อม เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้<br>ไฟฟ้าต่าง ๆ อุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น                        | 0.60                              |
| 0916  | การผลิตแบตเตอรี่แห้ง  | 1.00                              |
| 0917  | การผลิตแบตเตอรี่น้ำ   | 1.00                              |
| 0918  | การผลิต เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทำด้วยโลหะ ผลิตภัณฑ์จาก<br>โลหะซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น โดยวิธีปั๊ม หรือกระแทก                    | 1.40                              |
| 0919  | การผลิต เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทำด้วยโลหะ ผลิตภัณฑ์จาก<br>โลหะซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น โดยไม่ใช้วิธีปั๊ม หรือ<br>กระแทก          | 1.00                              |
| <b>หมวดที่ 1000</b>                           |   |                                   |
| การผลิต การประกอบ การซ่อม ยานพาหนะ และอุปกรณ์ |   |                                   |
| 1001  | การต่อ การซ่อม การรีอเรือ ที่ทำด้วยโลหะหรือโลหะเป็นส่วน   | 1.20                              |
| 1002  | การต่อ การซ่อมเรือประเภทอื่น  | 0.70                              |
| 1003  | การผลิต การซ่อมรถจักร รถพ่วง อุปกรณ์รถไฟ  | 1.00                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส                           | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1004                           | การผลิต การประกอบรถยนต์ รถแทรกเตอร์ ตู้ถัง และ<br>โครงหลังคา รถยนต์                 | 0.60                              |
| 1005                           | การผลิต การประกอบจักรยาน จักรยานยนต์ทุกประเภท                                       | 0.40                              |
| 1006                           | การผลิตรถชนิดลากจูงด้วยแรงสัตว์และรถเข็น  | 0.30                              |
| 1007                           | การผลิต การประกอบรถใช้งานเกษตรกรรม  | 0.50                              |
| 1008                           | การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ของยานพาหนะ   | 1.20                              |
| 1009                           | การซ่อมรถยนต์ รถแทรกเตอร์และยานพาหนะอื่น ๆ  | 0.60                              |
| 1010                           | การซ่อม และบำรุงรักษาอากาศยาน   | 0.60                              |
| <b>หมวดที่ 1100</b>            |   |                                   |
| <b>อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ</b> |   |                                   |
| 1101                           | การผลิต การเจียรไน การซ่อมเครื่องประดับที่ทำด้วยเพชร<br>พลอย ไข่มุก โลหะและหินมีค่า | 0.40                              |
| 1102                           | การผลิตเครื่องประดับอื่น ๆ  | 1.40                              |
| 1103                           | การผลิตเครื่องเงิน เครื่องถม เครื่องสัมฤทธิ์ และการ<br>ผลิตอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน   | 0.20                              |
| 1104                           | การผลิตเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา และอุปกรณ์  | 0.30                              |
| 1105                           | การผลิตเครื่องเขียน และอุปกรณ์  | 0.30                              |
| 1106                           | การผลิตแว่นตา   | 0.40                              |
| 1107                           | การผลิตเทียน และหมอน  | 0.40                              |
| 1108                           | การผลิตเบาะรถยนต์ หรือเบาะอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน                            | 1.00                              |
| 1109                           | การผลิตผลิตภัณฑ์เบ็ดเตล็ด ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น                            | 0.30                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส   | รายการประเภทกิจการ                                | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|---|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 1200</b>  |   |                                   |
| <b>สาธารณูปโภค</b>   |   |                                   |
| 1201   | การติดตั้งไฟฟ้าสายหลัก                            | 2.00                              |
| 1202   | การติดตั้งประปาสายหลัก                            | 2.00                              |
| 1203   | การติดตั้งสายโทรศัพท์สายหลัก                      | 0.80                              |
| <b>หมวดที่ 1300</b>  |   |                                   |
| <b>การก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักร การขุดหรือเจาะปอน้ำ</b> |   |                                   |
| 1301   | การก่อสร้าง                                       | 2.00                              |
| 1302   | การรื้ออาคาร สิ่งปลูกสร้าง                        | 1.80                              |
| 1303   | การติดตั้งเครื่องจักร อุปกรณ์โรงงาน               | 0.60                              |
| 1304   | การปูพื้น การทาสีอาคาร                            | 0.60                              |
| 1305   | การขุด หรือเจาะปอน้ำ                              | 0.40                              |
| <b>หมวดที่ 1400</b>  |   |                                   |
| <b>การขนส่ง การคมนาคม คลังสินค้า</b>                         |   |                                   |
| 1401   | การขนส่งทางรถไฟ                                   | 0.40                              |
| 1402   | การขนส่งสินค้าทางรถยนต์รวมทั้งการขนถ่าย           | 1.00                              |
| 1403   | การขนส่งสินค้าทางน้ำภายในประเทศและทะเลชายฝั่ง     | 0.90                              |
| 1404   | การขนส่งสินค้าทางทะเลหลวง                         | 1.00                              |
| 1405   | การขนส่งทางอากาศ                                  | 0.30                              |
| 1406   | การขนถ่ายสินค้าทางน้ำ                             | 0.90                              |
| 1407   | การขนส่งผู้โดยสารทางรถยนต์                        | 1.20                              |
| 1408   | การขนส่งผู้โดยสารทางน้ำภายในประเทศ และทะเลชายฝั่ง | 0.60                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส                | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|---------------------|--|-----------------------------------|
| 1409                | การขนส่งผู้โดยสารทางทะเลหลวง   | 1.00                              |
| 1410                | กิจการท่าเรือ  | 0.40                              |
| 1411                | การบำรุงรักษาและปฏิบัติงานเกี่ยวกับสะพานเทียบเรือ                                      | 0.40                              |
| 1412                | สำนักงานตัวแทนสายการบิน สายการเดินเรือ   | 0.20                              |
| 1413                | การบรรจุหีบห่อ นายหน้าขนส่ง การตรวจสอบสินค้า   | 0.30                              |
| 1414                | สำนักงานจัดการเดินทาง  | 0.20                              |
| 1415                | สำนักงานบริกรนาเที่ยว  | 0.30                              |
| 1416                | สำนักงานบริกรให้เช่ายานพาหนะ โดยไม่มีพนักงานขับ  | 0.30                              |
| 1417                | สำนักงานบริกรให้เช่ายานพาหนะ โดยมีพนักงานขับ   | 1.00                              |
| 1418                | กิจการคลังสินค้า การรับฝาก   | 0.60                              |
| <b>หมวดที่ 1500</b> |  |                                   |
| <b>การค้า</b>       |  |                                   |
| 1501                | การค้าผลิตผลทางการเกษตร  | 0.40                              |
| 1502                | การค้าสัตว์มีชีวิต   | 0.40                              |
| 1503                | การค้าแร่ และ เคมีภัณฑ์  | 0.40                              |
| 1504                | การค้าน้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซเชื้อเพลิง และวัสดุไวไฟอื่น ๆ<br>ที่มีลักษณะ เป็นเชื้อเพลิง | 0.40                              |
| 1505                | การค้าวัสดุก่อสร้าง  | 0.60                              |
| 1506                | การค้าเครื่องเรือน เครื่องจักร เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ<br>รวมทั้งอุปกรณ์                 | 0.40                              |
| 1507                | ร้านสรรพสินค้า ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด   | 0.20                              |
| 1508                | การค้าที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น  | 0.20                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส   | รายการประเภทกิจการ  | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|--|---|-----------------------------------|
| <b>หมวดที่ 1600</b><br><b>ประเภทกิจการอื่น ๆ</b> |   |                                   |
| 1601   | สถาบันการเงิน สถาบันการประกันภัย สถาบันการศึกษา<br>สถาบันการวิจัย การบริการทางกฎหมาย การบัญชี หรือ<br>การบริการด้านธุรกิจ                     | 0.20                              |
| 1602   | โรงพยาบาล สถานพยาบาล และบริการเกี่ยวกับสุขภาพ   | 0.20                              |
| 1603   | สถานสอนขับรถยนต์  | 0.50                              |
| 1604   | บริการวิศวกรรม เทคนิค และสถาปัตยกรรม  | 0.20                              |
| 1605   | บริการโฆษณา การตกแต่งสถานที่ และงานพณิชยศิลป์   | 0.30                              |
| 1606   | การให้เช่าตัวแทน นายหน้า ซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้ง<br>การจัดสรรบ้านและที่ดิน   | 0.30                              |
| 1607   | บริการให้เช่า ซ่อม เครื่องจักร เครื่องจักรกล เครื่องยนต์<br>และอุปกรณ์ (ยกเว้นเครื่องใช้เครื่องจักรสำนักงาน<br>เครื่องจักรลงบัญชี)            | 0.60                              |
| 1608   | บริการให้เช่า ซ่อม เครื่องใช้ เครื่องจักรสำนักงาน<br>และเครื่องจักรลงบัญชี  | 0.20                              |
| 1609   | สถานีวิทยุ บริการให้เช่า จักรยาน หรือฉายภาพยนตร์<br>การบันทึกเทปภาพยนตร์ การบันทึกเทปเพลง บริการด้าน<br>มหรสพอื่น ๆ (ยกเว้น การสร้างภาพยนตร์) | 0.40                              |
| 1610   | บริการบันเทิง กีฬา สโมสร สวนพฤกษชาติ<br>พิพิธภัณฑ์สถาน สถานแสดงสินค้าและวัฒนธรรม  | 0.30                              |
| 1611   | สถานีโทรทัศน์   | 0.40                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

| รหัส | รายการประเภทกิจการ   | อัตราเงินสมทบ<br>ร้อยละของค่าจ้าง |
|------|--|-----------------------------------|
| 1612 | การสร้างภาพยนตร์ เทปโทรทัศน์   | 0.40                              |
| 1613 | บริการเดินสายไฟฟ้า   | 0.50                              |
| 1614 | บริการติดตั้งประปา   | 0.30                              |
| 1615 | บริการชัก อบ รีด   | 0.30                              |
| 1616 | การรักษาความปลอดภัย หรือสำนักงานนักสืบ   | 0.40                              |
| 1617 | บริการสุขาภิบาล การทำความสะอาด การบำรุงรักษาสถานที่<br>หรือบริการอื่น ๆ ที่คล้ายคลึง | 0.40                              |
| 1618 | บริการบำรุงรักษาอนามัย อ่าง อบ นวด   | 0.20                              |
| 1619 | การถ่ายภาพ การล้างฟิล์ม และการอัดภาพ<br>(ยกเว้นเพื่อการสร้างภาพยนตร์)                | 0.20                              |
| 1620 | บริการตัดเสื้อ เสริมสวย รวมถึงโรงเรียนสอน  | 0.20                              |
| 1621 | การเลี้ยงสัตว์   | 0.30                              |
| 1622 | สวนสัตว์   | 0.30                              |
| 1623 | ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรม  | 0.20                              |
| 1624 | งานอาชีพหรือบริการที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น                                      | 0.20                              |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน  
ทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)

**ตารางที่ 2**  
**การลด-เพิ่มอัตราเงินสมทบ**

| อัตราส่วนการสูญเสีย | ลด/เพิ่ม | ร้อยละของอัตราเงินสมทบ |
|---------------------|----------|------------------------|
| ไม่เกิน 10          | ลด       | 70                     |
| 10.01-20            | ลด       | 60                     |
| 20.01-30            | ลด       | 50                     |
| 30.01-40            | ลด       | 40                     |
| 40.01-50            | ลด       | 30                     |
| 50.01-60            | ลด       | 20                     |
| 60.01-70            | -        | -                      |
| 70.01-80            | เพิ่ม    | 10                     |
| 80.01-90            | เพิ่ม    | 20                     |
| 90.01-100           | เพิ่ม    | 30                     |
| 100.01-110          | เพิ่ม    | 40                     |
| 110.01-120          | เพิ่ม    | 50                     |
| 120.01-130          | เพิ่ม    | 60                     |
| 130.01-140          | เพิ่ม    | 70                     |
| 140.01-150          | เพิ่ม    | 80                     |
| 150.01 ขึ้นไป       | เพิ่ม    | 100                    |

ที่มา : ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ (ฉบับที่ 4)



**ประวัติผู้เขียน**

นางสาว นิสานาถ พนาวัฒน์วงศ์ เกิดวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2506 จังหวัด  
อุดรธานี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปีการศึกษา  
2530 ศึกษาต่อปริญญาโท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อ พ.ศ. 2532

D  
P  
U