

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาผู้ถูกจ้าง  
ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

วัลลภ ละโว้ชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมมยงค์  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2563

**Legal Issues Relating to the Protection of Employees Rights and  
Remedies in the Mental Illness Condition**

**Wallop Lawoechai**

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

**Department of Law**

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

**2020**



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสียอายุการใช้งาน  
ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

เสนอโดย นายวัลลภ ละโว้ชัย

สาขาวิชา นิติศาสตร์

หมวดวิชา กฎหมายเอกชนและกฎหมายธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา เลื่อนฉวี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา เลื่อนฉวี)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์กานินี กิจพ้อคำ)

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ รับรองแล้ว

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย รัตนชื้อสกุล)

วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ
ผู้เขียน	วัลลภ ละโว้ชัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา เลื่อนฉวี
สาขา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการ แนวคิด หลักการ และ ทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตลอดจนศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย เกี่ยวกับการกำหนด สิทธิเพื่อคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้าง ซึ่งทำงานภายใต้สถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมาย แรงงานไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ รวมถึงการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทาง กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และ เพื่อเสนอแนวทางเลือกสำหรับปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน อันเกี่ยวข้อง กับการใช้สิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้างหรือแรงงานที่ทำงานให้กับนายจ้าง หรือตาม คำสั่ง หรือเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างเพื่อสินจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

จากการศึกษาพบว่า แม้ในปัจจุบันจะมีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และใช้บังคับ แก่นายจ้างในภาคเอกชนทั่วไป ที่คุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายแก่กาย หรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย จากการทำงานหรือรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง เป็นการเฉพาะ อยู่แล้วก็ตาม แต่เมื่อทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายดังกล่าวแล้ว จึงทำให้ทราบว่า ยังมีข้อบกพร่อง บางประการ ที่เป็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วย ด้านจิตใจ การเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และปัญหาทางกฎหมายในการใช้ สิทธิเรียกร้อง เพื่อความคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ โดยที่ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย แก่กายหรืออนาถ กับลูกจ้างประสบอันตรายด้านจิตใจ ให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุที่มีประเด็นความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ซึ่งบางประเด็นไม่ได้กำหนดไว้ใน บทบัญญัติใด ๆ จึงอาจทำให้กฎหมายแรงงานดังกล่าว ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างเป็นธรรมกับผู้ ที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายแรงงาน

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนวทางเลือก เพื่อการปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายแรงงานบางประการ ที่เป็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติ คำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนปัญหา ทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ปัญหาทางกฎหมาย ในการใช้สิทธิเรียกร้อง เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้น ตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน โดยให้กำหนดโรคทางจิตเวชเป็นโรคชนิด หนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาแก้ไขปัญหาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานได้ต่อไปอย่างยั่งยืน



Thesis Title	Legal Issues Relating to the Protection of Employees Rights and Remedies in the Mental Illness Condition
Author	Wallop Lawoechai
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Apinya Luernshavee
Department	Law
Academic Year	2019

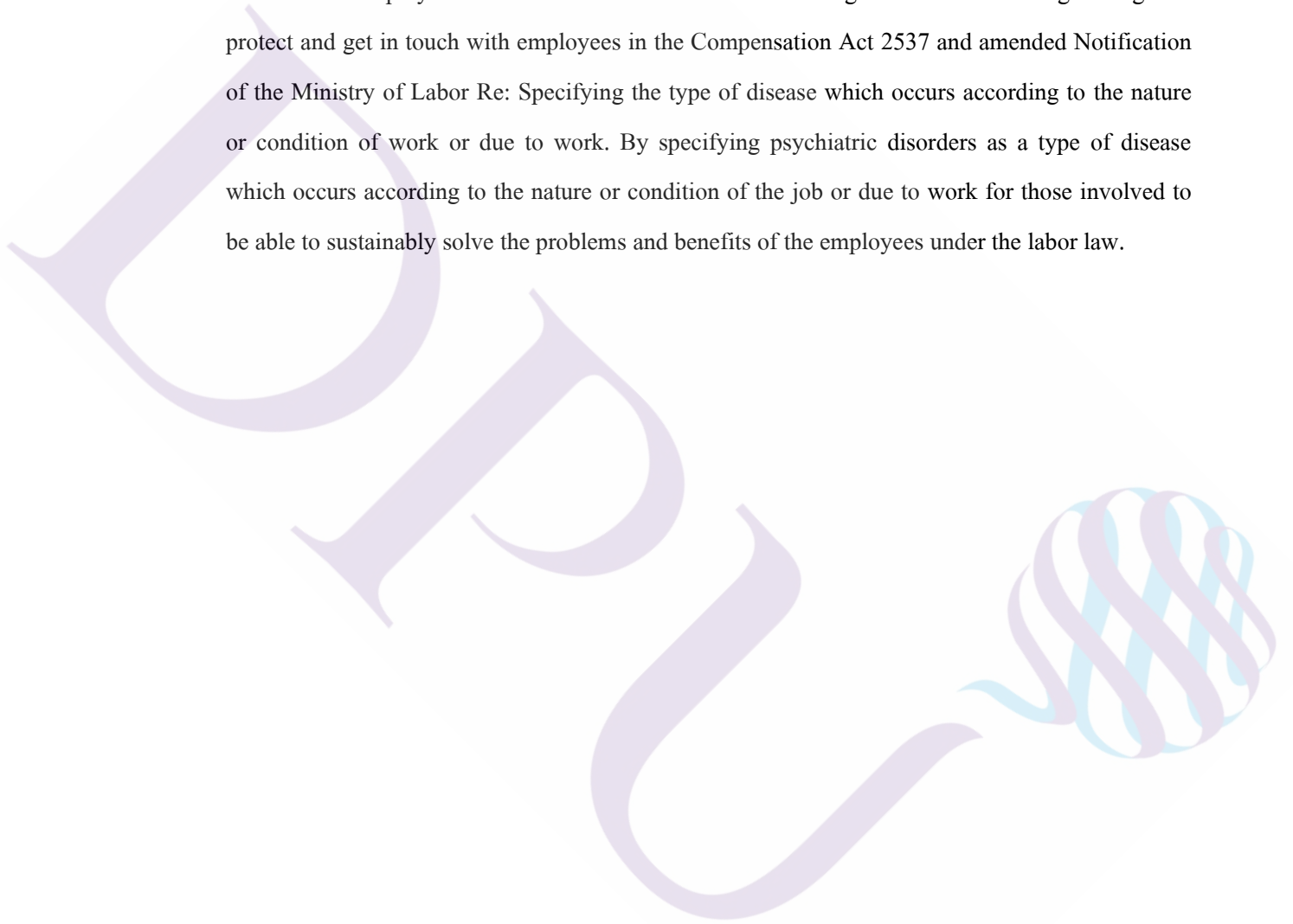
### ABSTRACT

This thesis the objective is to study the evolution, concepts, principles and theories of labor protection laws regarding rights determination. To protect and get in touch with employees in the event of mental illness as well as studying legal measures regarding assigning rights to the protection and remedies of employees. Which works under mental illness According to foreign labor law, compared with Thai labor law Including the study and analysis of legal problems regarding the protection of rights and remedies of employees In the event of a mental illness And to propose alternative solutions for improvement or amend the provisions of the labor law Related to the exercise of rights To protect and provide a remedy for employees or workers working for employers or according to the order or for the benefit of the employer for wages In the event of mental illness.

From the study found that Although there are labor laws that are currently relevant And applicable to employers in the private sector in general Which protects the rights and remedies for employees who experience physical or mental harm or death From working or safeguarding employer in any situations, after studying and analyzing the said law Therefore makes known that there are still some flaws. That is a legal problem regarding the lack of a legal definition of mental illness. Remedies for employees in the event of mental illness And legal issues in exercising claims For the protection of employees In the event of a mental illness In which these problems inevitably affect or create inequality between employees Which is experiencing physical or health hazards With employees experiencing psychological danger To receive different rights and remedies Due to issues that are not clear of the law Which some

issues are not stipulated in any provisions Therefore may make the said labor law Unable to enforce fair use with those involved And does not comply with the true spirit of labor laws.

Therefore, this thesis proposes an alternative approach. For improvement or amend some provisions of labor laws that is a legal problem regarding the lack of legal definition of mental illness. In the Labor Protection Act 2541, as well as legal problems relating to the treatment of employees in the event of mental illness. The legal issue in exercising the right to protect and get in touch with employees in the Compensation Act 2537 and amended Notification of the Ministry of Labor Re: Specifying the type of disease which occurs according to the nature or condition of work or due to work. By specifying psychiatric disorders as a type of disease which occurs according to the nature or condition of the job or due to work for those involved to be able to sustainably solve the problems and benefits of the employees under the labor law.



## กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เกิดขึ้นด้วยความเมตตาและการให้ความอนุเคราะห์ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา เลื่อนฉวี โดยท่าน ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการรับเป็น กรรมการสอบวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนได้กรุณา สละเวลาอันมีค่าชี้แนะแนวคิดทางด้านวิชาการ พร้อมทั้งแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวเชิญ ผลักดัน และให้กำลังใจ จนผู้วิจัยเกิดความมุ่งมั่นทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างสมบูรณ์ที่สุด จึงขอแสดงความขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็น ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ภานินี กิจพอคำ ซึ่งกรุณาเป็นกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขปรับปรุง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์พศร พันธุ์สุวรรณ โดยท่านได้กรุณาสละเวลา อันมีค่า เพื่อให้ความรู้แก่ผู้วิจัยและแนะนำวิธีการ หรือ โครงสร้างการเขียนวิทยานิพนธ์ที่สำคัญและ เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณครูและอาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ ประสาทความรู้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ บิดา มารดา ตลอดจนขอบคุณครอบครัวที่ให้ โอกาสในการศึกษา สนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา อันเป็น ประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก

อนึ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้แต่งตำรา วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิจัย ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาและค้นคว้า ซึ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้แก่บุคคลทุก ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้น แต่หากมีข้อผิดพลาด หรือบกพร่องประการใด ๆ ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

วัลลภ ละโว้ชัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	8
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	8
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	9
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2. วรรณaker แนวคิด หลักการ และทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ.....	11
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน.....	12
2.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงาน.....	12
2.1.2 วรรณaker ของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.....	13
2.1.3 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	23
2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.....	23
2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	25
2.2.3 ทฤษฎีเงื่อนไข.....	26
2.2.4 ทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม.....	27
2.3 หลักการในการคุ้มครองแรงงาน.....	28
2.4 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน.....	30
2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีในเรื่องสิทธิมนุษยชน.....	30
2.4.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้าง ในสถานะการเจ็บป่วยด้านจิตใจตามกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมาย ไทย.....	36
3.1 กฎหมายระหว่างประเทศ.....	36
3.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	36
3.1.2 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.....	37
3.1.3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187.....	43
3.2 กฎหมายต่างประเทศ.....	45
3.2.1 ประเทศอังกฤษ.....	46
3.2.2 สหรัฐอเมริกา.....	52
3.2.3 เครือรัฐออสเตรเลีย.....	44
3.2.4 ประเทศแคนาดา.....	56
3.2.5 ประเทศญี่ปุ่น.....	57
3.3 กฎหมายไทย.....	61
3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.....	61
3.3.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	61
3.3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.....	63
3.3.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554.....	67
3.3.5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	68
3.3.6 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537.....	70
3.3.7 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.....	78
3.3.8 กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ. ศ. 2549.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3.9 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของ โรคซึ่งเกิดขึ้นตาม ลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน.....	80
3.3.10 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง พ.ศ. 2553.....	84
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาลูกจ้างใน กรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ.....	86
4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีมีสภาวะ เจ็บป่วย ด้านจิตใจ และแนวทางแก้ไข.....	86
4.1.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่า เจ็บป่วยด้านจิตใจ.....	87
4.1.2 แนวทางแก้ไขปัญหา.....	95
4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีมีสภาวะเจ็บป่วย ด้านจิตใจ และแนวทางแก้ไข.....	101
4.2.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะ เจ็บป่วย ด้านจิตใจ.....	101
4.2.2 แนวทางแก้ไขปัญหา.....	111
4.3 ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และแนวทางแก้ไขปัญหา.....	115
4.3.1 ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ.....	116
4.3.2 แนวทางแก้ไขปัญหา.....	126
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	131
5.1 บทสรุป.....	131
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	137
บรรณานุกรม.....	140
ประวัติผู้เขียน.....	146

# บทที่ 1

## บทนำ

ลูกจ้างหรือแรงงานถือได้ว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการประกอบอาชีพของลูกจ้างหรือแรงงานทั่ว ๆ ไป ในสภาพเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ของสังคมไทยปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพสูงแต่รายได้จากค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำ ไม่สมดุลกับ รายจ่ายที่จะจุนเจือครอบครัว เพื่อการดำรงชีพหรือใช้ชีวิตอย่างปกติสุขได้ ด้วยเหตุของรายได้ ไม่เพียงพอเพื่อการดำรงชีพและรับผิดชอบต่อครอบครัวนี้เอง จึงทำให้ลูกจ้างหรือแรงงาน ต้องทุ่มเทกับการทำงานให้มีระยะเวลายาวนานขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรมทั่วไป ทั้งนี้ ก็เพื่อแลกกับเงินจ้างหรือค่าจ้างที่เป็นรายได้เพิ่มขึ้น จากรายได้ ปกติ ดังนั้น สุขภาพทางร่างกายและสุขภาพด้านจิตใจของลูกจ้างหรือแรงงานเหล่านั้น ก็อาจได้รับ อันตรายที่เป็นผลกระทบมาจากการทำงาน โดยประสบกับสิ่งคุกคามใด ๆ (Hazard) หรือการสัมผัส กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ออกแบบมาไม่ดี หรือการจัดการกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือน จิตใจ ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน การถูกข่มขู่หรือล่วงละเมิดและ มีความกดดันในการทำงานมากเกินไป ปัจจัยใด ๆ เหล่านี้สามารถเพิ่มโอกาสในการตอบสนอง ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ให้ลดต่ำลง ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงต้องแทรกแซง และให้ความคุ้มครองแก่ทุกฝ่าย ด้วยการสร้างหลักเกณฑ์เป็นกฎหมายแรงงาน กำหนดสิทธิหน้าที่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีต่อไป

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วยด้านจิตใจ ในการทำงาน ของลูกจ้างหรือแรงงาน จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตราย อันเป็นที่มาของปัญหาทางกฎหมายแรงงาน พบว่า ประเทศไทยได้ตรากฎหมายแรงงานขึ้น และได้พัฒนาบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวตลอดมา จากเหตุปัจจัย แบบอย่าง อิทธิพล แนวคิด พฤติกรรม จากความประสงค์ของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับการบัญญัติกฎหมาย เช่น กระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา รัฐสภา เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการผลักดันและการเร่งเร้า ให้มีกฎหมายแรงงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละยุคแต่ละสมัย เพื่อเป็นการปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การใช้แรงงานในประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่ อนุสัญญา (Convention) และ

ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ที่เป็นการรับและบัญญัติตามแบบอย่างกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ เช่น บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะคล้ายกับบทบัญญัติ เรื่อง Unfair Labour Practices ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สหรัฐอเมริกา หรือเรื่องการลงคะแนนเสียงลับ ของสหภาพแรงงานก่อนการนัดหยุดงาน จะเป็นตามแบบอย่างกฎหมายของประเทศอังกฤษ นอกจากนี้ยังมาจากเหตุปัจจัยภายในประเทศ โดยการเรียกร้องของ ลูกจ้างที่กระทำโดยปัจเจกชน เป็นคณะหรือในรูปแบบของสหภาพแรงงาน เช่น การเรียกร้องขอให้ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ของลูกจ้างร้านขายแผ่นเสียงในเว็นครเขมม กรุงเทพมหานคร ที่มีส่วน ทำให้มีการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หรือการประชุมของลูกจ้างคนงานที่ ท้องสนามหลวงกรุงเทพมหานครในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2517 ที่ทำให้มีการแก้ไขอัตราค่าจ้าง ค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน จากเดิมซึ่งกำหนดให้นายจ้าง จ่ายอัตราเดียว (เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน) เป็นให้จ่าย 3 อัตรา (เท่ากับค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน 90 วัน และ 180 วัน) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการเจ็บป่วยด้านจิตใจนั้นเป็นเรื่องที่ลูกจ้างประสบมา ตลอดระยะเวลาการทำงาน และที่สำคัญคือยังรอการเอาใจใส่จากผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาแก้ไขปัญหา เหล่านี้ให้

เห็นได้ว่ารัฐได้เริ่มให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิ และหน้าที่ของลูกจ้าง ตามหลักการทางสากลที่ยอมรับ ว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศ ในปัจจุบัน กฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาท และให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศหลายประการ เช่น การสร้างความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) ซึ่งกฎหมายแรงงานจะช่วยลดความเอารัดเอาเปรียบ ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ได้ระดับหนึ่ง ที่ทำให้สังคมมีความเป็นธรรมในขอบเขตของการยอมรับได้ นอกจากนี้กฎหมาย แรงงานยังมีความสำคัญต่อการสร้างความสงบสุข ในสังคมอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ด้วยการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการ ที่จะระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลง ด้วยวิธีการที่ใกล้เคียงกับความพอใจของทุกฝ่ายมากที่สุด จึงทำให้ข้อพิพาทแรงงานลดจำนวนลง หรือลดความเสียหายรุนแรงลง สังคมอุตสาหกรรมมีความสุขขึ้น มีการถนอมแรงงานและพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ช่วยมิให้ลูกจ้างทำงานหนักเกินกำลัง ซึ่งทำลายทั้งสุขภาพและชีวิตให้เสียหายก่อนวัย อันสมควร ช่วยให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ประชากรในสังคมวัยแรงงานมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่ดี และที่สำคัญจะช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศ โดยที่กฎหมายแรงงานกำหนดถึงค่าตอบแทนในการทำงาน อย่างเหมาะสมและ สัมพันธ์กับคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตโดยรวมของประเทศ ก็ย่อมทำให้เกิดการไหลเวียน

ของกระแสเงินตรา ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ช่วยในด้านส่งเสริมการลงทุน ส่งผลโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ<sup>1</sup>

ในด้านกฎหมาย หรือมาตรการของกฎหมายแรงงาน เพื่อการคุ้มครองสิทธิและเยียวยา ลูกจ้างที่บังคับใช้ในปัจจุบัน และเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่ชัดเจนของกฎหมายแรงงาน ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะกิจการธุรกิจในภาคเอกชนประกอบไปด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ว่าด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เป็นกฎหมายบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายความปลอดภัยหรือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ว่าด้วยการคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่บัญญัติเป็นกฎหมายเฉพาะแยกต่างหากจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทนหรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่กำหนดหลักเกณฑ์เงินทดแทน ในการเยียวยาลูกจ้างด้วยการจ่ายค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง ในการรวมตัวกันก่อตั้งองค์กรทางแรงงาน โดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ ให้ความเป็นธรรมเกิดขึ้นแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่บัญญัติเกี่ยวกับองค์กรศาลแรงงานอันได้แก่ องค์คณะของศาลประกอบไปด้วย 3 ฝ่าย และวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่มีเจตนารมณ์เพื่อความสะดวก ประหยัด รวดเร็วและเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่าย ทั้งนี้ ผู้เขียนสามารถแยกประเด็นปัญหาทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องได้สามประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบันนั้น เป็นกฎหมายที่จำกัดและยับยั้งสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างที่บัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนเป็นกฎหมายลักษณะพิเศษ ที่กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าความคุ้มครองทั่วไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงาน มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ เป็นกฎหมายที่เคร่งครัด เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสงบ

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2556).

เรียบร้อย ซึ่งคู่สัญญาไม่อาจตกลงยกเว้นไปในทางที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ได้ และท้ายที่สุดยังมีมาตรการลงโทษทางอาญาต่อนายจ้างผู้ฝ่าฝืนด้วย ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างหรือแรงงานได้รับความเป็นธรรมและสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นเพียงมาตรการพื้นฐานทั่วไป คู่คุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่กายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น แต่ไม่มีบทบัญญัติใด ๆ กล่าวให้ความคุ้มครองในกรณีลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ ที่มีต้นเหตุมาจากสิ่งคุกคามใด ๆ จากความเครียด หรือโรคซึมเศร้า โรคจิตเวช อันเป็นที่มาของปัญหาและนำไปสู่การไร้ความสามารถหรือโรคที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้อีกประการหนึ่ง

ในการคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 บัญญัติขึ้นมาเพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะ แยกต่างหากจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ยังขาดความชัดเจนที่จะคุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วยด้านจิตใจเช่นกัน โรคภัยไข้เจ็บที่เกิดจากการทำงานหรือที่เรียกกันว่าโรคที่เกิดจากอาชีพนั้น<sup>22</sup> (Occupational Diseases) โดยทั่วไป โรคที่เกิดจากอาชีพสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือโรคที่เกิดต่อร่างกาย และโรคที่เกิดต่อสภาพจิตใจ ซึ่งโรคที่เกิดต่อร่างกายเป็นโรคที่สามารถสัมผัสได้จากภายนอก แต่โรคที่เกิดต่อสภาพจิตใจ เช่น โรคซึมเศร้า โรคเครียด โรคจิตเวช ไม่สามารถสัมผัสได้จากภายนอก และโดยปกติโรคที่เกิดขึ้นจากอาชีพซึ่งเกิดต่อสภาพจิตใจ อาการของโรคจะยังไม่ปรากฏชัดให้ทราบในทันทีทันใด นอกจากจะมีการตรวจร่างกายโดยเฉพาะตามระยะเวลาจึงจะทราบได้ แต่เมื่อการรับและการสะสมสภาวะการณั้น ๆ เป็นไปถึงจุด ๆ หนึ่ง อาการของโรคก็จะแสดงออก ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาและเมื่อเกิดโรคเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย จะทำให้ลูกจ้างต้องหยุดชะงักการทำงานเพื่อรักษาตัว ทำให้ต้องใช้จ่ายเงินทองส่วนตัวมากกว่าปกติ นอกจากนั้นแล้ว การรักษาพยาบาลตนเองโดยค่าจ้างของลูกจ้างนั้น ไม่อาจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เนื่องจากการบาดเจ็บด้านจิตใจมิได้ถูกกำหนดว่าเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ขาดการบัญญัติคำนิยาม “การเจ็บป่วยด้านจิตใจ” (Mental Illness) ของลูกจ้างว่าหมายถึงอะไร แต่ในขณะที่เดียวกันก็บัญญัติบทกำหนดโทษทางอาญา

<sup>22</sup>เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์, การบริหารงานความปลอดภัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, หน่วยที่ 1). น. 23- 24.

กรณีนายจ้างฝ่าฝืน ถึงขนาดเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย เอาไว้ในหมวด 16 ซึ่งการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขาดความชัดเจนไม่ครอบคลุมทั้งระบบ ในทางปฏิบัติลักษณะนี้ ส่งผลเสียกระทบถึงการคุ้มครองตามสิทธิและหน้าที่ในทางสัญญาจ้างแรงงานของทั้งสองฝ่าย โดยนายจ้างอาจใช้ช่องโหว่นี้หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ในการบาดเจ็บด้านจิตใจของลูกจ้าง และรัฐเองก็ไม่สามารถเข้ามาแทรกแซง เพื่อควบคุมให้เกิดความเป็นธรรมตามความเป็นจริงได้

ประเด็นถัดมา คือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ซึ่งมีที่มาของปัญหาดังกล่าวก็คือ การขาดความชัดเจนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงมีผลกระทบถึงการเยียวยาลูกจ้างด้วย โดยตามกฎหมายเงินทดแทนหรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ในอดีตนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ ต่อลูกจ้าง เมื่อได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ด้วยเหตุที่การเจ็บป่วยนั้น ๆ มาจากการกระทำของลูกจ้างเอง โดยถือหลักในเรื่องละเมิด แต่ต่อมาแนวความคิดนี้เปลี่ยนแปลงไปสอดคล้องกับหลักสากลมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าเปรียบเทียบเครื่องมือ หรือเครื่องจักรในการประกอบธุรกิจที่ นายจ้างต้องลงทุนและเมื่อเกิดการชำรุดบกพร่อง นายจ้างก็ต้องดูแลรักษาซ่อมแซมด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และเช่นเดียวกันเมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง ก็เปรียบได้กับลูกจ้างเป็นเครื่องมือ หรือเครื่องจักรที่มีชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีการเจ็บป่วยด้านจิตใจ แม้นายจ้างจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ก็ต้องให้การดูแลรับผิดชอบ ที่ถือว่าเป็นการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการจ่ายเงินค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน ที่เป็นการเยียวยาลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่กายหรือมีผลกระทบบ้านจิตใจ เนื่องจากการทำงาน โดยกฎหมายเงินทดแทน มีขอบเขตการบังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ในทุกประเภทกิจการของเอกชน ที่ผู้วิจัยให้ความสนใจอยู่นี้ ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชน นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และลูกจ้าง ซึ่งทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จะเห็นได้ว่า ข้อยกเว้นตามกฎหมายเงินทดแทน มีลักษณะคล้ายกับข้อยกเว้นในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเหตุแห่งการเยียวยาหรือจ่ายเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบ้านจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง ตามกฎหมาย



เงินทดแทน กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย มีอำนาจพิจารณาถึงลักษณะงานที่ลูกจ้างกระทำนั้น เป็นงานของนายจ้างหรือเป็นงานที่รักษาผลประโยชน์หรือตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ กล่าวคือ ลูกจ้างต้องถึงที่ทำงานแล้วมิใช่อยู่ระหว่างการเดินทาง หรือถึงกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างผู้นั้นแล้ว หรือการประสบอันตราย จะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างผู้นั้นกระทำ และจะต้องเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หากลูกจ้างประสบอันตรายและครบองค์ประกอบดังกล่าวนี้แล้ว จึงจะเป็นเหตุแห่งความรับผิดชอบของนายจ้าง ที่ต้องจ่ายเงินทดแทนเพื่อเยียวยาลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ถือได้ว่าเป็นความสับซับซ้อนขึ้นตอนการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องใช้เวลานาน กว่าที่ลูกจ้างจะได้เข้าถึงสิทธิกองทุนเงินทดแทนอาจไม่ทันการเยียวยา

ดังนั้น แม้รัฐจะมีมาตรการทางกฎหมาย ค้ำครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างขึ้นไว้แล้วก็ตาม แต่การได้รับสิทธิเยียวยาของลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทนที่บังคับใช้ในปัจจุบัน ก็เป็นผลเสียที่ต่อเนื่องจากความไม่ชัดเจนทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยการได้รับอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง และไม่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเจ็บป่วยด้านจิตใจ ประกอบกับปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ผู้มีอำนาจตามกฎหมายวินิจฉัยการประสบอันตรายของลูกจ้างว่า เข้าหลักเกณฑ์การรับสิทธิประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนได้หรือไม่ และเมื่อไม่มีหลักเกณฑ์ทางกฎหมายให้การเยียวยาลูกจ้างบาดเจ็บด้านจิตใจ บัญญัติเอาไว้ นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการเจ็บป่วยของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ประเด็นสุดท้าย คือ ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้อง เพื่อคุ้มครองและเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ โดยที่มาของปัญหานี้ เริ่มจากนายจ้างไม่ว่าในสมัยใด แม้จนถึงสมัยปัจจุบัน ถือว่าตนเป็นฝ่ายคิดวางแผนเริ่มต้นประกอบกิจการ และนำเงินลงทุน ซึ่งต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียเงินลงทุนนั้น ดังนั้นการกระทำอย่างใดในงานที่ตนลงทุนไว้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดวิธีการทำงานหรือการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างควรมีอำนาจดำเนินการและตัดสินใจเองทั้งหมด แต่ขณะเดียวกัน ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน ที่จะมีและจะได้รับสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต เป็นการตอบแทนในการทำงาน ตลอดจนต้องการสิ่งสนองตอบทางความรู้สึกและจิตใจ ที่แตกต่างกันไปตามพื้นฐานของสถานะในสังคม การศึกษา และประเพณีนิยมของลูกจ้างนั้น สิ่ง que ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องต้นก็คือ การมีงานทำ และเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งที่ลูกจ้างต้องการในชีวิตการทำงานก็คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เห็นได้ว่า ความต้องการของลูกจ้าง ไม่สอดคล้องกับความต้องการนายจ้าง ที่หวังความสำเร็จทางธุรกิจด้วยผลกำไรสูงสุดในต้นทุนที่ต่ำสุด จึงเป็นที่มาของความขัดแย้งเกิดข้อพิพาทแรงงาน ที่ลูกจ้างรวมตัว

กันใช้สิทธิเรียกร้อง ด้วยความประสงค์เพียงให้นายจ้าง ได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่คุ้มครอง และเยียวยาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยไม่ต้องให้ลูกจ้างลำบากใจทวงถาม หรือฟ้องร้องดำเนินคดีทางศาลแรงงาน<sup>33</sup>

การที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อให้ได้มาซึ่งการคุ้มครองความปลอดภัยใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและไม่ก่อให้เกิดอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายนั้น เป็นสิทธิ ขั้นพื้นฐานที่กฎหมายให้อำนาจไว้ แต่ผู้ที่เป็นนายจ้างซึ่งหมายถึงบุคคลในฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหาร ทั้งหมด ตั้งแต่หัวหน้าคนงานระดับแรก ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้าง ที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของการประกอบธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมนั้นบรรลุผล แต่ความคาดหวัง ของนายจ้างเหล่านี้ สามารถก่อให้เกิดการประสพอันตรายแก่ลูกจ้างได้ทั้งทางร่างกายและ ผลกระทบด้านจิตใจ การคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างที่ทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้าง จึงเป็นสิ่งที่ ไม่ควรละเลย โดยเฉพาะกรณีความเจ็บป่วยด้านจิตใจอันเป็นเหตุของโรคที่เกิดจากการทำงานให้ นายจ้าง และกฎหมายแรงงาน มิได้บัญญัติกำหนดการคุ้มครองและเยียวยาเอาไว้ ผลที่ ตามมาคือ ลูกจ้างจำต้องใช้สิทธิเรียกร้องทางกฎหมายแพ่ง ว่าด้วยมูลละเมิด ยังเป็นการเพิ่มปัญหา การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เมื่อกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบันนี้ ขาดความชัดเจนในการคุ้มครอง สิทธิและการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ประกอบกับ บทลงโทษทางอาญาต่อนายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย มีความรุนแรงน้อยเกินสมควรแก่เหตุ ผลเสียที่ตามมาคือ ความเลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ในเรื่องค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมาย เงินทดแทน เนื่องด้วยประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ไม่ได้กำหนดการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บด้านจิตใจ เอาไว้ว่าเป็น โรคชนิดใด หากลูกจ้างประสพอันตรายเจ็บป่วยด้านจิตใจดังกล่าวแล้ว ก็ไม่สามารถ ให้ได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่ารักษาพยาบาล และนายจ้างอาจพยายามให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิ ประกันสังคม หรือสิทธิทางกฎหมายอื่น ๆ เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อค่าจ่ายเงินสมทบประจำปีของ นายจ้าง ให้กับกองทุนเงินทดแทน โดยต้องจ่ายเงินสมทบตามค่าประสพการณ์ที่เพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วย ด้านจิตใจ เป็นปัญหาของกฎหมายแรงงานที่ขาดการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทัน ต่อสถานการณ์ หรือทันต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งที่

<sup>33</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ; *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1*, น. 15.

ผู้วิจัยให้ความสนใจ และศึกษาข้อมูลทางวิชาการด้านแรงงาน โดยประสงค์ที่จะเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยความสมเหตุสมผล ทั้งนี้ก็เพื่อความเป็นธรรมอย่างเหมาะสมแก่นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงวิวัฒนาการ แนวคิด หลักการ และทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิเพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ
2. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิเพื่อคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้าง ซึ่งทำงานภายใต้สถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายแรงงานไทยเปรียบเทียบกับกฎหมาย แรงงานต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ
4. เพื่อเสนอแนวทางเลือกสำหรับปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงานอัน เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างหรือแรงงานที่ทำงานให้กับนายจ้าง หรือตามคำสั่ง หรือเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างเพื่อสินจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วย ด้านจิตใจ

## 1.3 สมมติฐานการศึกษา

เนื่องจากหลักกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง และการเยียวยาลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน มิได้ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเอาไว้ด้วย เช่น การ ไม่มีบทบัญญัตินิยามคำว่า “การได้รับอันตรายแก่จิตใจ” หรือ “ผลกระทบแก่จิตใจ” ส่งผลให้ลูกจ้าง ที่เจ็บป่วยด้านจิตใจเหล่านั้น ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิให้ได้รับความคุ้มครองและเยียวยาใด ๆ อย่างเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ได้รับอันตรายแก่กายจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา และ ค้นคว้า เพื่อหาแนวทางในมาตรการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายใด ๆ ได้รับความคุ้มครองและเยียวยา อย่างไม่เหลื่อมล้ำและเท่าเทียมกันด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนยังเป็นการรองรับสิทธิและหน้าที่ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างให้มากยิ่งขึ้น

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจตามกฎหมายแรงงาน (Labour Law) ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ โดยกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายฉบับ และฉบับที่สำคัญซึ่งใช้บังคับแก่กิจการเอกชนทั่วไป ดังที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่นั้น ประกอบด้วย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน หรือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กฎหมายเงินทดแทน หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายความปลอดภัย หรือพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นอกจากนี้แล้ว ยังประกอบไปด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ มีปัญหาในการขาดความชัดเจนที่จะคุ้มครองลูกจ้างผู้ประสบอันตรายด้วยโรคจากการทำงาน หรือโรคเกิดจากอาชีพ (Occupational Diseases) ที่กล่าวถึงอย่างไม่ครอบคลุมการเจ็บป่วยด้านจิตใจ จึงส่งผลให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายด้วยโรคนี้ไม่สามารถได้รับการเยียวยาตามสิทธิประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทน หรือสิทธิอื่น ๆ ที่พึงมี พึงได้

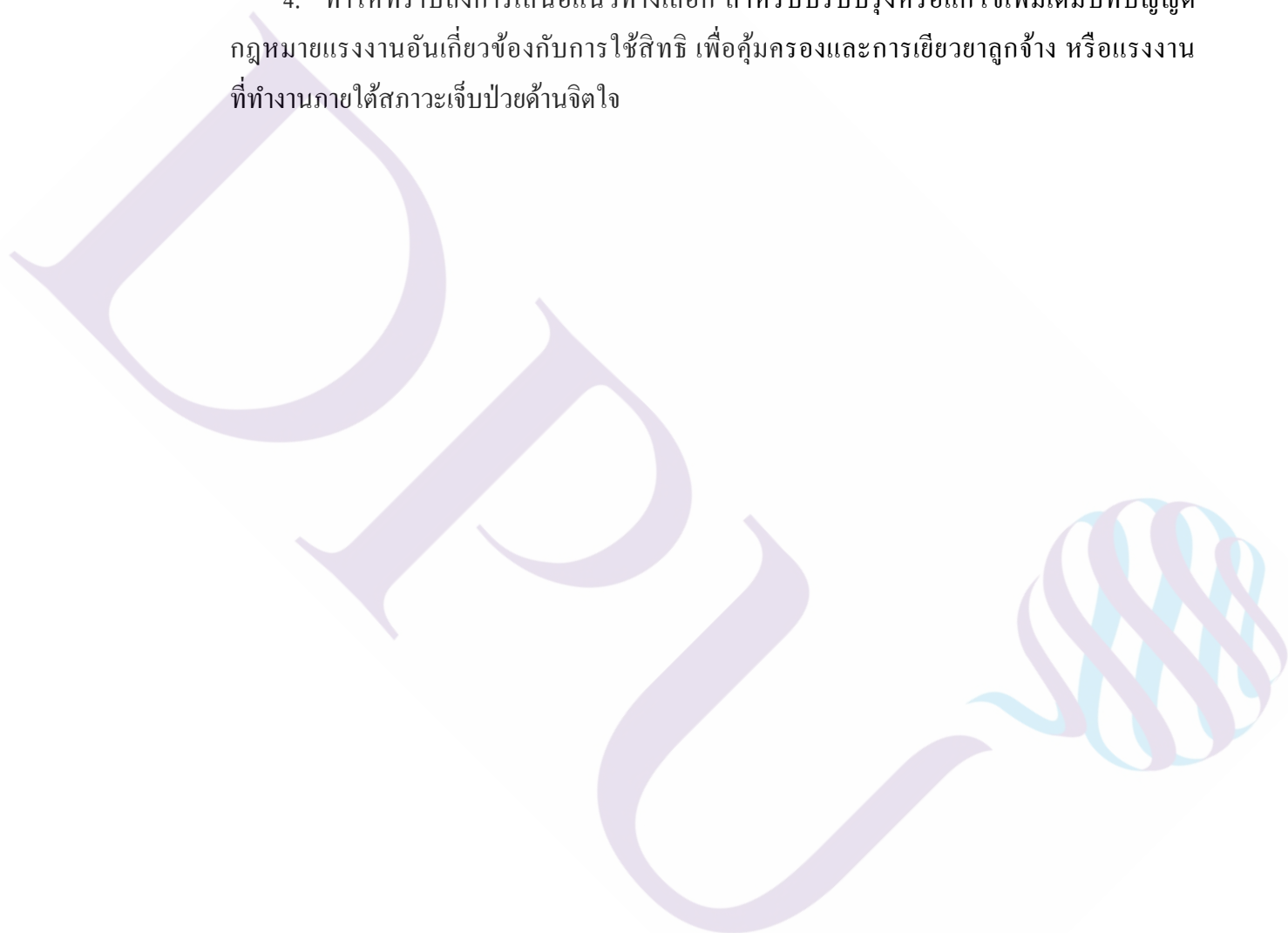
#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยการสืบค้นเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลัก อันได้แก่ บทบัญญัติกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บทความ เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ คำพิพากษาฎีกา ตลอดจนสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประมวลผล วิเคราะห์ หาข้อสรุปเปรียบเทียบน้ำหนักของความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย พร้อมทั้งเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพิ่มเติม เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวคิด หลักการ และทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ซึ่งทำงานภายใต้สถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและเยียวยา ลูกจ้าง ซึ่งทำงานภายใต้สภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับ กฎหมายไทย
3. ทำให้ทราบถึงการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ และการเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ
4. ทำให้ทราบถึงการเสนอแนวทางเลือก สำหรับปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ กฎหมายแรงงานอันเกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยา ลูกจ้าง หรือแรงงาน ที่ทำงานภายใต้สภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ



## บทที่ 2

### วิวัฒนาการ แนวคิด หลักการ และทฤษฎีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

กฎหมายแรงงานเกิดจากการวิวัฒนาการทางอุตสาหกรรม อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการใช้กำลังแรงงานในการผลิตและการทำงานไปสู่การใช้เครื่องจักรกล ทำให้เกิดการว่างงานและการใช้ลูกจ้างทำงาน เกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากเครื่องจักรกล ที่ยังมีมาตรการในการควบคุมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่รัดกุม รวมถึงการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิงในอุตสาหกรรมที่ไม่เหมาะสม อันอาจเป็นอันตรายต่อแรงงานหญิงและแรงงานเด็กเหล่านั้นได้โดยง่าย และการกดขี่อัตราค่าจ้าง โดยลูกจ้างต้องทำงานมากขึ้นแต่ได้ค่าแรงน้อยลง<sup>1</sup> และจะเห็นได้ว่าสังคมทุกสังคมในโลกย่อมมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่มีการหยุดนิ่ง สภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ก็เปลี่ยนไปตามความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศด้อยพัฒนานี้จะค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นประเทศกำลังพัฒนาและกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วในที่สุด แม้แต่ประเทศจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งซึ่งไม่อาจปฏิเสธได้ก็คือ “แรงงาน” เป็นปัจจัยสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคม เพราะแรงงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคม เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสังคมและประเทศ ดังนั้น การใช้แรงงานไม่ว่าจะเพื่อการผลิตหรือบริการ จะต้องกระทำอย่างรอบคอบและมีหลักเกณฑ์ เพราะถ้าใช้แรงงานอย่างไม่เหมาะสม ไม่เอาใจใส่ทะนุบำรุง ไม่มีการคุ้มครองหรือพัฒนาเท่าที่ควรแล้ว ก็ย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างแน่นอนแต่ถ้าได้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้อง มีการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานอย่างดีแล้ว ผลผลิต

<sup>1</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน LW401” คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง:

ของประเทศก็จะสูง มีคุณภาพ และสังคมมีความมั่นคงมากขึ้นด้วยเพราะแรงงาน คือ ปัจจัยที่สำคัญของเศรษฐกิจและสังคมนั่นเอง<sup>2</sup>

## 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน

ในดึกดำบรรพ์นั้น มนุษย์ทำงานและดำรงชีวิตด้วยการล่าสัตว์ จับปลา และทำเกษตรกรรม โดยใช้เครื่องมือที่ทำขึ้นอย่างง่าย ๆ ไม่มีรูปแบบและไม่มีหลักเกณฑ์ เช่น ทำด้วยไม้ ก้อนหิน กระดูกหรือเขาสัตว์ สำหรับการบังคับบัญชาเริ่มจากหัวหน้าเผ่า ผู้สูงอายุ และหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด ผลผลิตและทรัพย์สินที่ทำมาหาได้ จะถูกรวมเข้าเป็นส่วนกลาง การแบ่งงาน คำนึงถึงขนบธรรมเนียมประเพณี เพศ และอายุ ระบบการทำงานในรูปแบบนี้มีการเก็บออมน้อยมาก และไม่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมั่นคงในสังคม การทำงานและการผลิตเป็นการทำเพื่ออยู่รอดไปเพียงวัน ๆ ไม่เกิดการแข่งขันในการผลิต จึงทำไปเพียงเพื่อให้พอกับการบริโภคเท่านั้น นอกจากนั้น การใช้แรงงานมักจะใช้ในการเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อเมื่อหันมาสนใจและดำเนินการด้านอุตสาหกรรมกันขึ้น การใช้แรงงานจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว มาเป็นการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมด้วย การเปลี่ยนระบบแรงงานจากเกษตรกรรมมาเป็นระบบแรงงานอุตสาหกรรม ได้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมา มาก เพราะการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันแต่อย่างไร ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงาน ก็มีได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานจึงไม่เกิดขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีดำเนินการที่แตกต่างไปจากงานเกษตรกรรม แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบในการใช้แรงงานเกษตรกรรมอยู่

### 2.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงาน

คำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labor” “Labour” ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิของประเทศไทย ได้ให้ความหมาย “งาน” บุคคลหรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”<sup>3</sup> จากคำอธิบายของท่านเช่นนี้ ทำให้พิจารณาได้ว่าแรงงานนั้น จะต้องเป็น

<sup>2</sup> สุชาติ วิวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มกราคม 2543), น. 1.

<sup>3</sup> จีต เศรษฐบุตร, คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล), (พระนคร : 2479)

แรงงานของบุคคล หรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ ผลของการทำงานจากพลังแรงงานของเครื่องจักร หรือกำลังแรงงานของสัตว์นั้นมิได้เรียกว่า “แรงงาน” เพราะมันเป็นเพียงแรงงานทดแทนเท่านั้น เนื่องจากว่า หากขาดเสียซึ่งแรงงานของมนุษย์แล้ว แรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย การเกิดขึ้นของกฎหมายแรงงานก็โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมผู้ใช้แรงงาน ให้ลูกจ้างมีสุขภาพพลานามัยอันดี

ในระหว่างการทำงาน มีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีในระหว่งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่การใช้แรงงานจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติในที่สุด ดังนั้น “กฎหมายแรงงาน” จึงหมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานให้นายจ้างกับลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่าย ดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่งนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการหาหรือ การไถ่เกลี้ยระงับข้อพิพาทและกำหนดวิธีการ ในการจัดตั้งดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง รวมตลอดถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางาน และความมั่นคงในการทำงานด้วย หรือจะกล่าวง่าย ๆ กฎหมายแรงงานก็คือ กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับ สิทธิ หน้าที่และความสัมพันธ์กัน ในระหว่งนายจ้างกับลูกจ้างและการทำงานด้วย

### 2.1.2 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

“แรงงานทาส” เป็นแรงงานในยุคดั้งเดิมที่ถูกนำมาใช้ในทุกประเทศ แรงงานทาสมีลักษณะเสมือนสินค้าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการของนายจ้าง ไม่มีสิทธิมีเสียใด ๆ ทั้งสิ้น ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว และในระยะเวลาต่อมา นอกจากแรงงานทาสแล้ว ในยุโรปสมัยกลางเกิดระบบศักดินา (Feudalism) มีข้าแผ่นดินที่เกิดขึ้นในสังคมศักดินาในยุโรปสมัยกลาง ซึ่งเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับผลิตผลทางการเกษตรเจ้าของที่ดินส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มียศถาบรรดาศักดิ์ อาทิ เป็นเจ้าชาย ท่านลอร์ด ท่านเซอร์ ฯลฯ ซึ่งเป็นเจ้าของที่ดินโดยการสืบทอดหรือได้รับพระราชทานจากกษัตริย์ คนงาน และลูกจ้างในสมัยนั้นมีลักษณะเป็นข้าแผ่นดิน ถึงแม้มิใช่เป็นทาสอย่างทาสก็ตาม แต่การทำงานและความเป็นอยู่ไม่ได้ไปกว่าทาสเท่าไรนัก ส่วนใหญ่จะต้องทำงานตามที่เจ้าของที่ดินจัดสรรให้ และถูกกำหนดให้มอบผลผลิตที่ได้ให้แก่เจ้าของที่ดิน ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าของที่ดินได้เลย และเป็นประเพณีที่จะต้องทำงานสืบทอดกันตลอดไปในที่ดินผืนเดียวกันนั้น และอยู่ภายใต้ข้อกำหนดอันเดียวกันด้วย และเมื่อระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลง จึงเกิดช่างฝีมือ (Craftsman) ระบบช่างฝีมือเกิดขึ้นหลังจากระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลงได้เกิดมีช่างฝีมือ (Craftsman) พวกนี้มีความชำนาญเฉพาะแขนงอาชีพ และมักจะประกอบ



อาชีพภายในครัวเรือนและมีเครื่องมือในการผลิตเป็นของตนเอง อาทิ ทอผ้า แกะสลัก เป็นต้น ผลผลิตที่ได้จะนำไปขายให้กับลูกค้าโดยตรง ไม่ต้องผ่านคนกลางแต่อย่างใด ช่างฝีมือเหล่านี้จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก ซึ่งเรียกว่าช่างฝึกหัด (Apprentice) ซึ่งพวกเขาฝึกหัดในสมัยแรกนี้ ยังไม่ได้รับค่าจ้างเพียงแต่ได้ที่พัก อาหาร และเสื้อผ้า เมื่อจบการฝึกอาชีพแล้ว ช่างฝึกหัดเหล่านี้ จะได้รับเอกสารรับรอง และสามารถทำงานในอาชีพที่ตนได้เรียนจบมา ซึ่งเรียกว่า (Journey) โดยตลอดระยะเวลายุโรปสมัยกลาง กล่าวได้ว่ากลุ่มช่างฝีมือเหล่านี้เป็นกลุ่มแรก ที่มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดกฎเกณฑ์ทางเศรษฐกิจและสภาพการจ้างต่าง ๆ ขึ้น นอกจากนั้น ยังควบคุมการเข้ามา ประกอบอาชีพทางการค้า กำหนดคุณภาพและราคาของผลผลิต คุณสมบัติของผู้ทำงานและอัตรา ค่าจ้างอีกด้วย โดยเฉพาะกลุ่มที่เรียกว่า Guilds เป็นกลุ่มผู้ริเริ่มในการวางกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสมาคมลูกจ้างที่ได้มีวิวัฒนาการมาจนทุกวันนี้

ปลายศตวรรษที่ 18 ต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งระยะที่เรียกกันว่า ยุคของการปฏิวัติ อุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ได้มีการตั้งโรงงานมากขึ้น มีการผลิตและนำเครื่องจักร เครื่องมือ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ควบคู่กับแรงงานคน เกิดระบบการใช้ แรงงานอุตสาหกรรมขึ้นมา อันก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการใช้แรงงานติดตามมามากมาย เช่น อันตรายจากการทำงาน สุขภาพของคนงาน การทำงานในระยะเวลาที่ยาวนาน ค่าจ้างต่ำ การใช้ แรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่ถูกต้อง ฯลฯ การที่ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบเหล่านี้เองก่อให้เกิดความ เตือนร้อนและการเรียกร้องต้องการสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น อันเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ เพราะเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ในขณะนั้นไม่สามารถให้ความ คู้มครองแก่แรงงานได้ดีพอ โดยเฉพาะแรงงานเด็ก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการตรากฎหมายพิเศษมาให้ ความคุ้มครอง

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรกได้ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1802 คือ The Health and Moral of Apprentice Act. 1802 “กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน” หรือที่เรียกกันว่า “พระราชบัญญัติโรงงาน” ซึ่งวางแนวการใช้แรงงานของผู้ฝึกงาน โดยกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างสูง กำหนดค่าจ้างไว้ด้วย และหลังจากที่มีการริเริ่มขึ้นในประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศอื่น ๆ ในยุโรปก็ได้ออกกฎหมายในด้านโรงงานขึ้น เพื่อคุ้มครองในด้านแรงงาน มีการกำหนดชั่วโมงการ ทำงานต่าง ๆ อาทิ ประเทศฝรั่งเศสได้มีกฎหมายโรงงานประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1874 ประเทศ เยอรมันได้มีการออกกฎหมายจำกัดการใช้แรงงานเด็กและกำหนดระยะเวลาในการทำงานในปี ค.ศ. 1839 ในปี ค.ศ. 1853 ออกกฎหมายห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงาน ปี ค.ศ. 1890 จัดตั้งศาล อุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 1891 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานห้ามทำงานวันอาทิตย์ และ กำหนดการใช้แรงงานหญิงไม่เกินวันละ 11 ชั่วโมง ในปี ค.ศ. 1903 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครอง

เด็ก ปี ค.ศ. 1911 ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม และ ปี ค.ศ. 1920 ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงานของผู้ประสพภัยสงครามและพระราชบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้าง นอกจากนี้แล้วประเทศรัสเซียมีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1882 ประเทศเบลเยียม เนเธอร์แลนด์ ฟินแลนด์ สวีเดน มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1889<sup>4</sup> สำหรับประเทศทางภูมิภาคเอเชียในระยะเวลาเดียวกันนี้ คือช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 การจ้างงานยังมีน้อย แต่บางประเทศ อาทิ อินเดีย ศรีลังกา มาเลเซีย ซึ่งเริ่มงานอุตสาหกรรม และได้รับอิทธิพลมาจากประเทศตะวันตก (อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศแถบยุโรป) ได้มีความสนใจที่จะประกาศใช้กฎหมายแรงงานบ้างแล้ว คือประเทศอินเดียได้ประกาศใช้กฎหมายโรงงานเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1891 ประเทศอินโดนีเซียซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศเนเธอร์แลนด์ มีกฎหมายแรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1908 ประเทศมาเลเซียในปี ค.ศ. 1912 ประเทศศรีลังกา ปี ค.ศ. 1923 ประเทศฟิลิปปินส์ ปี ค.ศ. 1935 ประเทศญี่ปุ่น ปี ค.ศ. 1940<sup>5</sup>

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 (ค.ศ. 1914-1918) ได้มีการเปิดการประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ เมืองแวร์ซาย (Versailles) ในการประชุมนี้ได้หยิบยกปัญหาการจ้างงานไว้ซึ่งสันติภาพถาวรและความมั่นคงระหว่างประเทศขึ้นพิจารณาด้วย ต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าสันติภาพถาวรของโลกจะดำรงอยู่ได้ย่อมต้องอาศัย “ความยุติธรรมทางสังคมเป็นมูลฐาน” และคนงานย่อมมีความเกี่ยวข้องกับปัญหานี้อย่างมาก ประกอบกับการทำนุบำรุงฐานะของบุคคลจำพวกนี้ก็ยังหาเป็นการเพียงพอไม่ จึงอาจนำความไม่สงบราบคาบมาสู่โลกได้อีก จึงเห็นว่าควรช่วยเหลือบุคคลจำพวกนี้โดยด่วน อาทิ วางข้อบังคับการจ้างคนงาน หาทางป้องกันการทำงาน กำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานให้เพียงพอแก่การยังชีพ คุ้มครองสุขภาพอนามัยและอุบัติเหตุจากการทำงาน คุ้มครองการใช้แรงงานเด็กสตรี และคนชรา ให้อยู่ในเงื่อนไขอันเหมาะสมเหล่านี้ เป็นต้น ที่ประชุมคราวนี้จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิเศษขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนมหาประเทศทั้ง 5 คือ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น และผู้แทนของประเทศเบลเยียม เชคโกสโลวาเกีย คิวบา โปแลนด์ ได้รับมอบหมายให้สอบสวนภาวะการจัดหางานจากทัศนระหว่งประเทศและพิจารณาวิธีการระหว่งประเทศที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องเกี่ยวกับภาวะการจัดหางาน และการจัดทำข้อเสนอแนะในเรื่องรูปแบบของสำนักงานถาวรที่จะจัดตั้งขึ้น เพื่อการสอบสวนและพิจารณาปัญหาคนงาน ในที่สุดได้ยกร่างธรรมนูญขององค์การ

<sup>4</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์; *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 4*, น. 12

<sup>5</sup> นิคม จันทรวิทุร, *กฎหมายแรงงานแนวความคิดและปัญหา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

กรรมระหว่างประเทศเป็นที่เรียบร้อย โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งแห่งสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซายส์ จึงถือได้ว่า “องค์การกรรมระหว่างประเทศ” หรือที่เรียกว่า International Labour Organization ใช้ชื่อย่อว่า ILO ได้อุบัติขึ้น เมื่อวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 1919 วัตถุประสงค์อันยิ่งใหญ่ขององค์การนี้ก็เพื่อปรับปรุงแก้ไขภาวะแรงงานอันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การบรรเทาความขัดแย้งกันทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างนานาชาติ ซึ่งได้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า เป็นมูลเหตุสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดจนถึงกับทำสงครามกันทางอาวุธนำความทุกข์อย่างแสนสาหัสมาสู่มวลมนุษยชาติ บทบัญญัติภาค 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ซายส์กำหนดให้สมาชิกของสันนิบาตชาติ (League of Nations) ทุกประเทศเป็นสมาชิกขององค์การกรรมระหว่างประเทศ โดยอัตโนมัติ แต่ในทางปฏิบัติแม้ประเทศที่มีได้เป็นสมาชิกของสันนิบาตชาติ และมีได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ซายส์ ก็เคยได้รับให้เข้าเป็นสมาชิกได้ อาทิ สหรัฐอเมริกาได้เข้าเป็นสมาชิกเมื่อปี ค.ศ. 1934

สนธิสัญญาสันติภาพแห่งเมืองแวร์ซายส์นอกจากจะวางบทบัญญัติของธรรมนูญแห่งองค์การกรรมระหว่างประเทศแล้วยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงานดังนี้

1. แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า
2. สิทธิของนายจ้างและคนงาน ต่างมีสิทธิตั้งสมาคมได้เมื่อไม่เป็นการผิดกฎหมาย
3. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน
4. กำหนดเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง
5. หยุดพักผ่อนทำงานสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย
6. เด็กจ้างเด็กทำงาน ส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรจ้างแต่ที่จำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและความเจริญแก่นามัย
7. กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากัน ไม่คำนึงว่าเป็นเพศใดเมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน
8. ข้อบังคับวางเงื่อนไขการทำงานของประเทศหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้สำหรับคนงานแห่งชาติของตนประการใด คนงานชาติอื่นที่อยู่ในประเทศนั้นควรได้รับประโยชน์และการคุ้มครองเช่นเดียวกันนั้น

9. ทุกประเทศควรจัดตั้งกรมตรวจตรางานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วยสำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ เพื่อป้องกันประโยชน์ของคนงาน<sup>6</sup>

### 2.1.3 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย<sup>7</sup>

ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับเป็นพิเศษในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (สงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2482-2488) แต่ก่อนนั้นประเทศไทยก็มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานบ้าง แต่ไม่ได้มีลักษณะเป็นกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานกำหนดสิทธิหน้าที่ ตลอดจนความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานอย่างเช่นปัจจุบัน

กฎหมายแรงงานที่ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของไทยฉบับแรกน่าจะ ได้แก่ กฎมณเฑียรบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า “ไพร่” และกฎหมายในระยะต่อมาจากกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงาน หรือการใช้แรงงาน “ไพร่” ก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ซึ่งได้ประกาศในปี พ.ศ. 2181 ในสมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรก เนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้น ที่ผู้เป็นนายได้ใช้สอยงานทุกอย่าง พวกที่มีฐานะยากจนจึงยอมขายตัวเป็นทาส เพราะได้อาศัยนายเลี้ยงชีวิต ทาสจึงมีจำนวนมากทำให้ต้องตรากฎหมายเกี่ยวกับทาสออกมาใช้ เพื่อกำหนดประเภทของทาส ฐานะความเกี่ยวพันระหว่างนายกับทาสเป็นจำนวนหลายฉบับ โดยแบ่งทาสออกเป็น 7 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ทาสสินไถ่หรือทาสที่ได้ช่วยไถ่ตัวมา
2. ลูกทาสเกิดในเรือนเบี้ย
3. ทาสได้มาแต่บิดามารดา
4. ทาสที่ท่านให้
5. ทาสอันได้ช่วยกังวลแห่งตนอันต้องโทษทัณฑ์
6. ทาสอันได้เลี้ยงมาแต่กาลเมื่อข้าวแพง
7. ทาสอันได้ด้วยเชลยศึก

ในปี พ.ศ. 2444 ชาวต่างประเทศซึ่งได้เข้ามาประกอบกิจการและตั้งบ้านเรือนอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ได้ร้องเรียนว่าคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านของชาวต่างประเทศเหล่านี้

<sup>6</sup> นิกร พรายแสงเพชร, “ปัญหาแรงงานในประเทศไทย” น. 5-7 (อ้างใน “นิชากา ฎานดาวงศ์”; “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2553), น. 8.

<sup>7</sup> สุดาศิริ วรวงศ์; อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 5, น. 15-23.

ชอบลักทรัพย์แล้วหนีหายไป กรมตำรวจจึงได้กำหนดข้อบังคับของกรมตำรวจ เกี่ยวกับการควบคุมคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ โดยกำหนดให้จดทะเบียนคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ เพื่อควบคุมและป้องกันมิให้คนไทยที่เข้าไปรับใช้หรือทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศลักทรัพย์หนีหายไปโดยง่าย ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ แม้จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน แต่ก็มีได้มีลักษณะที่จะดูแลให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน แต่กลับมีลักษณะของการควบคุมแรงงานและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างชาวต่างประเทศมากกว่า ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีกฎหมายแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งขึ้นมาใช้บังคับคือ พระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งกำหนดห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาท อันน่าจะถือได้ว่าเป็นรากฐานแห่งบทบัญญัติในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2459 ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้กรรมกรลากรดต้องจดทะเบียนใบอนุญาตลากรด โดยผู้ขออนุญาตจะต้องมีร่างกายแข็งแรงมีอายุระหว่าง 18-40 ปี พูดภาษาไทยได้ และที่ต้องกำหนดว่าพูดภาษาไทยได้นั้น เนื่องจากว่ากรรมกรลากรดในสมัยนั้นส่วนใหญ่เป็นชาวจีนที่อพยพเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทย ดังนั้นจึงอาจถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้คือ กฎหมายฉบับแรกที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมการใช้แรงงานของคนต่างด้าว (กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในปัจจุบันนี้คือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521)

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขึ้น จึงมีการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานขึ้นไว้ด้วยในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน มาตรา 575-586 ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยตรงเป็นฉบับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าประเทศไทยได้เริ่มเปลี่ยนแปลงจากระบบแรงงานเกษตรมาสู่แรงงานอุตสาหกรรมโดยมีการตั้งโรงสีไฟ สำหรับสีข้าวขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2401 และขยายตัวมากขึ้นโดยลำดับ โรงสีบางแห่งใช้คนงานถึง 200 คน และในปี พ.ศ. 2467 ได้มีการขยายจากกิจการ โรงสีข้าวซึ่งมีเป็นจำนวนมากไปสู่กิจการ โรงงานประเภทอื่น อาทิ โรงพิมพ์ เหมืองแร่ ป่าไม้ ผลิตไฟ ปูนซีเมนต์ ยาสูบ ไม้ขีดไฟ กลั่นสุรา ฯลฯ ในการเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานจากแรงงานเกษตรกรรม ซึ่งมีมาแต่ดั้งเดิมมาสู่แรงงานอุตสาหกรรมนี้เอง ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นมามาก เนื่องจากระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเป็นการใช้แรงงานภายในครัวเรือนหรือที่เรียกว่าระบบครอบครัว (Family System) หรือการขอแรงแลกเปลี่ยนกันเป็นการใช้แรงงานแบบง่าย ๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ใด ๆ ซึ่งแตกต่างจากการใช้แรงงานในระบบอุตสาหกรรมที่มีฝ่ายลงทุนด้วยทรัพย์สินเงินทองและฝ่ายลงทุนด้วยแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่มิได้เป็นคนในครอบครัวเดียวกันและมีผลประโยชน์ตรงข้ามกันด้วย ปัญหาการแรงงานจึงเริ่มเกิดขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการระเบียบกฎเกณฑ์

ในการทำงานขึ้นมาเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา คือนายจ้างและลูกจ้าง อาทิ นายจ้าง มีหน้าที่ต้องจัดหาและมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ มีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง มีอำนาจในการควบคุมดูแล บังคับบัญชาและสั่งการ ฯลฯ โดยที่ลูกจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องทำการงานด้วยตนเองตามคำสั่ง คำบัญชาของนายจ้าง เป็นต้น

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้ประกาศหลัก 6 ประการ ที่มีนโยบายด้านแรงงานอยู่ด้วยอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก คือ ต้องการให้ราษฎรได้มีงานทำอันส่งผลให้เกิดการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงาน จัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ให้อำนาจ รัฐบาลที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่หางานให้แก่ผู้ว่างงาน ได้มีงานทำโดยไม่คิด ค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงเกินไป ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบหรือหลอกลวงคนหางาน ความคิด ที่จะมิผูกหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง ได้มีอยู่ตลอดมา แต่ยังมี ได้ คำเนิการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้อย่างแท้จริง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2479 ได้มีความพยายาม ที่จะต้องการทราบถึงความเป็นอยู่ของกรรมกรอย่างแท้จริง เพื่อจะได้้นำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณา กำหนดเป็นนโยบายและตรากฎหมายแรงงานออกมาใช้ ในที่สุดจึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานขึ้นมาอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พ.ศ. 2479 และในปี พ.ศ. 2482 ทางด้านสภาผู้แทนราษฎรได้มีความเคลื่อนไหวทางด้านกฎหมายแรงงานอย่างชัดเจน คือ ได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครนายก (นายดุสิต บุญธรรม) เสนอร่างพระราชบัญญัติ แรงงานเข้าสภาเป็นครั้งแรก แต่ในที่สุดก็ได้มีการประกาศใช้ จนกระทั่งหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2488 รัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสนใจปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ประชาชนทั้งหลายรวมทั้งผู้ใช้แรงงานต่างก็ให้ความสนใจในด้านการเมืองและปัญหาต่าง ๆ รวมทั้ง ปัญหาแรงงานมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานได้รวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมและรวมหลาย ๆ สมาคมเข้าด้วยกัน มีลักษณะเป็นปีกแผ่นมากขึ้น มีความจำเป็นจะต้องมีหน่วยงานที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ ปัญหาแรงงานขึ้นมาจึงได้จัดตั้งกองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ขึ้นมาทำหน้าที่ดังกล่าว<sup>8</sup>

ในระบอบนั้นได้เกิดข้อพิพาทระหว่างคนงานกับนายจ้างขึ้นบ่อยครั้ง บางครั้งมีการหยุด งานก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมด้วย ประกอบกับประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2449 แต่ยังมีได้มีการตรากฎหมายแรงงานที่สอดคล้อง กับแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ขึ้นมาใช้บังคับ เห็นสมควรที่จะได้มีการ ตรากฎหมายดังกล่าวมาใช้แล้ว กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

<sup>8</sup> สุดาศิริ วรวงศ์; อ้างแล้ว เชนอรรถที่ 5, น. 19.

คุ้มครองแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานไปยังรัฐบาล และคณะรัฐมนตรีได้มอบให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการต่างประเทศพิจารณาก่อนมอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา ซึ่งพิจารณาเสร็จในปี พ.ศ. 2491 แต่ยังมีได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีรับหลักการในปี 2497 กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้มีการคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของแรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุขร่างกฎหมายคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของแรงงาน ซึ่งมีหลักการครอบคลุมร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม พ.ศ. 2491 และได้มีการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของหญิงและเด็กด้วยแต่ยังไม่ได้ประกาศใช้ ในปี พ.ศ. 2498 มีปัญหาการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้นมีการร้องทุกข์จากลูกจ้างคนงาน เสมียน และพนักงานต่าง ๆ ว่าทำงานโดยไม่มีวันหยุด และมีปัญหาทางด้านแรงงานต่าง ๆ อีกหลายประการ ประกอบกับรัฐบาลในขณะนั้นซึ่งมี จอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีเห็นสมควรที่จะปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการที่จะเป็นรัฐบาลประชาธิปไตย จึงได้เร่งรัดให้มีการดำเนินการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานขึ้นมาในปี พ.ศ. 2499 กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ จึงได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติแรงงานทั้งหมด รวม 5 ฉบับ ที่ร่างไว้แล้วคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ร่างพระราชบัญญัติข้อยพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก และร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้า

กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาร่วมกันและเห็นสมควรที่จะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้ง 5 ให้เหลือเพียง 3 ฉบับ กล่าวคือ

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมเอาร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็ก และพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดงานของสถานร้านค้าเข้าด้วยกัน
- 2) ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน
- 3) ร่างพระราชบัญญัติข้อยพิพาท

ซึ่งในการพิจารณาร่างกฎหมายทั้งสามฉบับนี้ ได้เปิดโอกาสให้ผู้แทนหน่วยราชการ องค์การลูกจ้าง องค์การนายจ้าง เจ้าของโรงงานต่าง ๆ ผู้แทนสื่อมวลชนเข้าร่วมในการพิจารณา และแสดงความคิดเห็นด้วยหลายครั้ง หลังจากการรวบรวมข้อคิดเห็นของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแล้ว เห็นว่าสมควรที่จะได้รวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยให้ชื่อว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยคนงานซึ่งในการพิจารณาตรวจตราร่างเป็นครั้งสุดท้าย ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนและสื่อมวลชนได้แสดงความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยการนำร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยคนงานส่งให้บรรดาหนังสือพิมพ์ และประชาชนแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่วนใหญ่เห็นชอบด้วย การพิจารณาร่างสุดท้ายเสร็จสิ้นลงในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2498 และได้เปลี่ยนชื่อร่างพระราชบัญญัติเสียใหม่

เป็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมติเห็นชอบรับหลักการและให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 ซึ่งเป็นปีถึงพุทธกาลอันถือเป็นปีมงคลของชาวพุทธ

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางและชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน การหยุดงาน การหยุดพัก รักษาตัว การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เงินทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีบทบัญญัติให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคมและทำการต่อรองกับนายจ้างได้ด้วย แต่ถึงแม้กฎหมายฉบับนี้จะเป็นกฎหมายที่ได้ร่างขึ้นโดยใช้วิธีการที่ชอบด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตยอย่างแท้จริง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างกว้างขวางยิ่งกว่าการร่างกฎหมายฉบับใด ๆ และได้มีการนำเอาข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วด้วยก็ตาม แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาใช้บังคับที่สั้นมาก คือใช้บังคับอยู่ได้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมอยู่บางประการที่ก่อให้เกิดความริ้วฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเข้าใจและการประนีประนอมระหว่างกัน แทนที่จะเป็นเครื่องมือที่จะประสานความสามัคคีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบการต่าง ๆ อันเป็นภัยร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศแทนที่จะก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นในการทำงาน จึงได้ถูกยกเลิกไป โดยมีการตราประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาบังคับใช้แทน

ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 นี้ ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับแทน แต่ส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่การก่อตั้งสมาคมลูกจ้างต้องสิ้นสุดลง ในปีเดียวกันนี้เองได้มีการตราพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 ขึ้นมาใช้บังคับด้วย และต่อมาในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 กำหนดแนวทางด้านการเจรจา การเรียกร้อง และข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องและการเจรจาต่อรองมากกว่าประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ยังไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิในการก่อตั้งสมาคมหรือสหภาพแรงงานเอาไว้ ในปี พ.ศ. 2511 รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 มาใช้แทนพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ในปี พ.ศ. 2514 รัฐบาลในขณะนั้นได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานและมีความปรารถนาที่จะ



แก้ไขปัญหาแรงงานให้เกิดผลดีอย่างที่สุด จึงได้ลงมติเห็นชอบตามข้อเสนอของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร แต่ยังไม่ทันที่สภาผู้แทนราษฎรจะได้พิจารณาก็ได้ เกิดการปฏิวัติเสียก่อน ร่างพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับจึงตกไป ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติ ได้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและ แรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับ โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงที่เกี่ยวกับ เรื่องคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับอีกด้วย ซึ่งเป็นการนำเอาร่าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดแนวทางการใช้ แรงงานตลอดจนแนวทางที่จะให้มีการจัดตั้งสมาคมขององค์กรลูกจ้างที่จะทำการเจรจาต่อรองและ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาใช้นั่นเอง และในปีเดียวกันนี้เอง ก็ได้มี กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอีกฉบับหนึ่ง โดยคณะปฏิวัติได้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการทำงานของคนต่างด้าว กำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงาน ของคนต่างด้าวในประเทศไทยที่จะทำงานในประเทศไทยได้ จะต้องขออนุญาตและได้รับอนุญาต จากพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนจึงจะทำงานได้

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516-2517 ได้มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้น อย่างมากมาย อันเนื่องมาจากเหตุการณ์บ้านเมืองในขณะนั้นทำให้ประชาชนโดยทั่วไปมีความรู้สึก ว่าเป็นประชาธิปไตย มีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ประกอบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงได้เกิดการ เรียกร้องก่อให้เกิดปัญหาทางด้านแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก เห็นสมควรที่จะได้มีการปรับปรุง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 นี้เสียใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เห็นว่าเป็นเวลาอันสมควรที่จะให้สิทธิคนงานก่อตั้งองค์กรทางด้านแรงงานดังประเทศอื่น ๆ ได้แล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ขอมรับสิทธิคนงานที่จะก่อตั้งเป็นสหภาพ สหพันธ์ และสภาแรงงานอย่างกว้างขวาง นอกจาก ปัญหาทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดการเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง และการมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในขณะนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ แล้วในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2517-2519 ปรากฏว่ามีลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้รับอุบัติเหตุและ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำเป็นที่จะต้องมีการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของ ลูกจ้างขึ้นมาใช้บังคับด้วย จึงได้มีความพยายามที่จะตรากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงานที่ประกาศโดยกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วย ความปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ อาทิจานก่อสร้าง งานที่ใช้เครื่องจักร เครื่องมือ ฯลฯ ประกาศ

ออกมาใช้บังคับเป็นเรื่อง ๆ ไป จนถึงปัจจุบันนี้ก็ยังมีการดำเนินการจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่อีกหลายฉบับที่จะได้ประกาศใช้ต่อไป<sup>9</sup>

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

### 2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน<sup>10</sup>

การคุ้มครองแรงงานเป็นการบริหารสมดุลระหว่างทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลักคือ เสรีนิยม (Liberalism) และมาร์กซิส (Marxism) ซึ่งล้วนแต่เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยนักคิดตะวันตกที่มีมุมมองต่อเหตุการณ์เกิดขึ้นในช่วงยุคสมัยนั้น ๆ เริ่มจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในอังกฤษไปจนถึงการจัดตั้ง ILO ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้รับความสนใจมากขึ้น ทฤษฎีทั้ง 2 สายได้รับการพัฒนามาควบคู่กันและมีอิทธิพลต่อแนวคิดของทฤษฎีอีกสายด้วย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเริ่มได้รับความสนใจจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปที่ก่อตัวขึ้นตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 18 นำไปสู่การผลิตจำนวนมาก (Mass Production) และการขยายตัวของเมืองจากการที่แรงงานจากพื้นที่อื่นถูกดึงเข้าไปทำงานในโรงงานผลิตสินค้าที่ตั้งอยู่ในเมือง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งในด้านความปลอดภัยและสุขภาพจากสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยในเมืองที่มีความหนาแน่นและแออัดมากขึ้น ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 ทฤษฎีเสรีนิยมคลาสสิก (Classical Liberalism) เริ่มได้รับความสนใจจากการนำเสนองานเขียนของ Adam Smith และ David Ricardo เรื่อง Labour Theory of Value ซึ่งอาจสรุปใจความสำคัญได้ว่า มูลค่าของสินค้าจะถูกกำหนดจากแรงงานที่ผลิตสินค้านั้น<sup>11</sup> ในอีกแง่หนึ่งก็คือแรงงานมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนสินค้า ซึ่งแม้ว่าทฤษฎีดังกล่าวจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิของแรงงาน หรือการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงแรงงานเข้ากับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอีกมากมาย หนึ่งในนั้นก็คือ ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx ซึ่งนำเอาทฤษฎีของ Smith และ Ricardo มาต่อยอดในแง่ที่ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต (Factor of Production) ที่สำคัญและผู้ใช้แรงงานนั้นเป็นผู้ที่มีอำนาจในการสร้างสรรค์สินค้าและสังคมแต่ Marx เห็นว่าการใช้แรงงานเพื่อ

<sup>9</sup> สุชาติ วิสว่างค์; *อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 5*, น. 20-23

<sup>10</sup> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน, โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย “เรื่อง โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ,” น. 2-2 – 2-4

<sup>11</sup> Albert C. Whitaker, “History and Criticism of the Labor Theory of Value in English Political Economy,” (PhDdiss, Columbia University, 1904)

การผลิตสินค้าและบริการนั้นควรจะมียุทธศาสตร์ (Value) ตามจำนวนชั่วโมงที่สังคมต้องใช้ในการเลี้ยงดูแรงงานนั้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย<sup>12</sup> และความไม่ยุติธรรมในสังคมเกิดจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดของนายทุนที่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีมาร์กซิสต์ได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่สิทธิและสวัสดิการของแรงงาน และเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมในสังคมระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นผู้ใช้แรงงาน

ในเวลาต่อมาได้เกิดทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าหากตลาดสามารถทำงานได้อย่างอิสระแล้ว ปัจเจกชนจะสามารถทำงาน ค่าขายหรือลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการพิจารณาจุดคุ้มทุนของแต่ละคน เช่น แรงงานจะย้ายไปทำงานในพื้นที่ที่ให้ค่าแรงมากที่สุด ในขณะที่ทุนจะย้ายไปลงทุนในที่ที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด เป็นต้น ในช่วงเวลาดังกล่าว การค้าขายระหว่างประเทศเริ่มมีความเข้มข้นขึ้นจากการขยายตลาดสินค้าและวัตถุดิบเพื่อตอบสนองการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจในประเทศตะวันตก ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่เรียกร้องให้รัฐเข้ามากำกับควบคุมตลาดให้น้อยที่สุดโดยเชื่อว่าการค้าเสรีจะช่วยเพิ่มระดับการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยป้องกันความขัดแย้งระหว่างประเทศและนำไปสู่สันติสุขของโลกในที่สุด<sup>13</sup> แม้ว่าแนวคิดดังกล่าวดูเหมือนจะขัดกับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากต้องการให้รัฐแทรกแซงตลาดให้น้อยที่สุด แต่ก็สนับสนุนสิทธิของปัจเจกบุคคลซึ่งก็รวมถึงสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเสรีด้วย และต่อมา ทฤษฎีเสรีนิยมได้แตกแขนงออกเป็นอีก 2 ทฤษฎี ทฤษฎีแรกได้แก่ เสรีนิยมสถาบัน (Liberal Institutionalism) ซึ่งนำเอาแนวคิดการพึ่งพิงทางการค้าระหว่างประเทศมาต่อยอดว่า เนื่องจากรัฐแต่ละรัฐมีอธิปไตย (Sovereignty) เป็นของตนและไม่สามารถถูกรัฐอื่นสั่งการได้ จึงควรมีองค์กรที่เป็นตัวกลางระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวก สนับสนุน และควบคุมดูแลความร่วมมือระหว่างประเทศด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และแรงงาน แนวคิดดังกล่าวจึงสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรระหว่างประเทศเพื่อช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (United Nations - UN) สหภาพยุโรป (European Union - EU) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นต้น ผลจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ทำให้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก นานาประเทศได้เริ่มมีความพยายามให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอย่างเป็น

<sup>12</sup> David L. Prychitko, "The Concise Encyclopedia of Economics: Marxism," Retrieved March 6, 2015 from <http://www.econlib.org/library/Enc/Marxism.html>

<sup>13</sup> Scott Burchill, "Liberalism," In Theories of International Relations, ed. Scott Burchill et. al (Hampshire and New York: Palgrave, 2001), 37-39.

ทางการมากขึ้นนำไปสู่การจัดตั้ง ILO ในปี ค.ศ. 1919 จากปรัชญาความเชื่อที่ว่าสันติภาพและความสงบสุขของโลกจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรม ในสังคม<sup>14</sup>

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์<sup>15</sup> (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ปี ค.ศ. 1943 มาส์โลว์ได้นำเสนอทฤษฎีของเขาในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” โดยทฤษฎีนี้เสนอว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติแล้วมีความพร้อมที่จะทำสิ่งที่ดี หากเขาได้รับความต้องการตามลำดับ ซึ่งแสดงไว้ในรูปของฐานพีระมิด โดยความต้องการลำดับแรกจะมีมากที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในบันไดขั้นที่ 5 ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่มนุษย์ทุกคนพึงมีและพึงต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด นึกง่ายสุด ก็ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็นหากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการเหล่านี้เพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพของร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพของการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ยกตัวอย่างบางประเทศในทวีปแอฟริกาที่เกิดภาวะทุุกขกัฏขภัย ขาดแคลนทั้งอาหาร น้ำและยารักษาโรค เนื่องจากเกิดความขัดแย้งและสงครามกลางเมือง พลเมืองไม่ได้รับความต้องการนี้อย่างเพียงพอจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทุกด้าน

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว เขาจะเริ่มมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นคือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย เขาจึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการการงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ที่จะยังให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกที่มั่นคงและปลอดภัย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) กล่าวคือ เราปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุผลนี้ มนุษย์จึงเกิดความต้องการขั้นที่ 3 คือ การมีเพื่อน มีครอบครัว คนรัก มีการยอมรับในความสามารรถและตัวตน ความเป็นพวกพ้อง และสิ่งสำคัญสุดคือ “ความรัก” ที่เป็นสิ่งจรรโลงให้โลกนี้มีความสุข สังคม

<sup>14</sup> International Labour Organisation, “Origins and History”; Retrieved March 6, 2015 from <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

<sup>15</sup> “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory),” Retrieved October 8, 2019 from <https://moneyhub.in.th/article/maslows-hierarchy-of-needs-and-success/>

เกิดความปรองดอง ความรักมีหลากหลายระดับ แต่เชื่อแน่ว่ามันเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยเชื่อมต่อกับความรู้สึกไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับใครก็ตาม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need) เมื่อมนุษย์เติบโตมาถึงจุดหนึ่ง ที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก เพียงพร้อมสมบูรณ์ เขาจะเริ่มมีความต้องการอีกขั้น คือความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่นรอบข้าง ความต้องการการยกย่องชมเชย โดยแบ่งเป็นการนับถือตนเอง คือการเห็นคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จได้ และการยอมรับการนับถือจากผู้อื่นหรือคนรอบข้าง คือการได้รับการยกย่องชมเชย ให้รางวัล เชิดชูจากบุคคลอื่นรอบข้างนั่นเอง

5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ด้านข้างต้นอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการนี้มาสโลว์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เขาพึงจะทำได้ตามศักยภาพ เช่น เมื่อเป็นนักดนตรีก็พยายามพัฒนาตนเองให้เป็นนักดนตรีที่เล่นเก่งที่สุด ด้วยการฝึกฝน เป็นต้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าทฤษฎีบันได 5 ขั้นของมาสโลว์ หากได้ศึกษาอย่างถ่องแท้จะเห็นว่ามันเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในทุกลำดับขั้นของชีวิต ลองกลับมามองว่าตอนนี้เราได้รับความต้องการในชีวิตขั้นใดแล้ว และเราจะพัฒนาตนเองอย่างไรให้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ถึงบันไดขั้นที่ 5 ได้อย่างไร

2.2.3 ทฤษฎีเงื่อนไข<sup>16</sup> (The Condition Theory) เป็นทฤษฎีที่ Julius Glaser ชาวออสเตรีย เป็นผู้กำหนดขึ้น<sup>17</sup> และนำมาใช้ในเยอรมันโดย Maximilian Von Buri ผู้พิพากษาศาลสูงสุดแห่งอาณาจักรไรช์ (Reichsgericht) ตลอดจนเป็นที่ยอมรับในหลายประเทศ และแม้แต่ในประเทศไทย โดยทฤษฎีเงื่อนไข ถือหลักว่า การกระทำทุก ๆ อันย่อมถือว่าเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผล ถ้าหากว่าการกระทำนั้น ๆ ไม่มีอยู่แล้วผลนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น (Conditio Sine Qua Non) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตามหลักทฤษฎีนี้เหตุทุกอันมีค่าเท่ากัน เหตุนี้ทฤษฎีนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีเหตุเท่ากัน (Aequivalenztheorie) ทั้งนี้ทฤษฎีเงื่อนไขส่งผลตามมาที่สำคัญหลายประการ กล่าวคือ

<sup>16</sup> คณิต ณ นคร, “ปัญหาการกระทำและผล” วารสารนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (2525) น. 112-116

<sup>17</sup> u. (6) vgl. Hans-Heinrich Jescheck, Lehrbuch des Strafrechts, Allgemeiner Teil, Berlin 1969,

1. ความแตกต่างระหว่างเงื่อนไขธรรมดาและไม่ธรรมาก็ดี เงื่อนไขปกติ และไม่ปกติก็ดี ไม่มีผลต่อการวินิจฉัยความรับผิดชอบ
2. ในกรณีที่มีการผิดปกติทางกาย หรือจิตของผู้เสียหายได้มีส่วนช่วยเสริมการกระทำของผู้กระทำให้เกิดผลขึ้น ก็ยังถือว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล
3. ในกรณีที่มีเหตุอื่นที่ช่วยเสริมให้เกิดผล ก็ถือว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล
4. ในกรณีที่เหตุที่ช่วยเสริมนั้นเกิดจากฝ่ายผู้เสียหายเอง ก็ยังถือว่าเป็นกรณีที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลอาจขาดตอนลงได้
6. ในกรณีที่ผลนั้นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในเวลาอันใกล้ แต่ผู้กระทำได้กระทำให้เกิดผลนั้นเสียก่อนเวลาที่ควรจะเกิด ก็ถือว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล
7. ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลไม่มีการพิจารณาแยกเหตุการณ์ภายนอกและเหตุภายในออกจากกัน กล่าวคือ ถือว่าทั้งสองอย่างรวมอยู่ด้วยกัน

ตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าทฤษฎีเงื่อนไข ซึ่งถือหลักว่าการกระทำทุก ๆ อันยอมเชื่อว่าเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผลถ้าหากว่าการกระทำนั้น ๆ ไม่มีอยู่แล้วผลนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น (Conditio Sine Qua Non)

2.2.4 ทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม<sup>18</sup> (The Adequate Cause Theory) การที่นักวิชาการพยายามวางทฤษฎีขึ้นเพื่อใช้นั้น ย่อมจะพยายามหาทฤษฎีที่ใช้ได้ตลอดทุกกรณี ตามหลักของทฤษฎีนี้ถือว่าเหตุที่ก่อให้เกิดผลที่ผู้กระทำต้องรับผิดชอบนั้นหมายถึงเฉพาะเหตุที่ตามประสบการณ์ทั่วไปสามารถทำให้เกิดผลที่ความผิดฐานนั้นต้องการได้ กล่าวคือ เฉพาะเงื่อนไขที่เพียงพอสำหรับผลนั้นเท่านั้น<sup>19</sup> หรือถ้าไม่มีการกระทำแล้วความเสียหายย่อมไม่เกิด ผู้กระทำจึงต้องรับผิดชอบของความเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตน ตามหลักทฤษฎีนี้ เหตุที่ทำให้เกิดผลที่จะเป็นความรับผิดชอบ จึงไม่ใช่ทุกเหตุ แต่เฉพาะที่ตามความรู้ความชำนาญทำให้เกิดผลได้เท่านั้น หลักเกณฑ์ของทฤษฎีนี้ จึงเป็นเรื่องของความเป็นไปได้ อย่างไรก็ตามหลักทฤษฎีนี้ ก็ยังไม่อาจแก้ไขปัญหาการกระทำที่เป็นการลดผลร้ายอยู่ดี นอกจากนั้น การเอาประสบการณ์เป็นเครื่องวัดความเหมาะสมของเหตุ ยังดูเลือนลอลอยู่มาก เพราะเหตุใด จึงจะถือว่าเป็นเหตุที่เหมาะสมอาจเห็นแตกต่างกันได้

<sup>18</sup> คณิต ณ นคร; *อ้างแล้วซึ่งบรรพที่ 19*, น. 115-116

<sup>19</sup> vgl. Reinhart Maurach, *Deutsches Strafrecht, Allgemeiner Teil*, 3. Auflage, Karlsruhe 1965,

### 2.3 หลักการในการคุ้มครองแรงงาน<sup>20</sup>

ในส่วนนี้จะนำเสนอหลักการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งมีที่มาจากองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทด้านแรงงานอย่าง ILO และ UN ซึ่งโยงหลักการในการคุ้มครองแรงงานเข้ากับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั่นเอง บทบาทขององค์การระหว่างประเทศทั้ง 2 แห่งคือการสนับสนุนให้รัฐสมาชิกนำหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ไปใช้ในประเทศของตน โดยรัฐมีหน้าที่ทำให้แน่ใจว่าแรงงานในประเทศตนจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากลที่กำหนด ในปี พ.ศ. 2541 ILO ได้ออกปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีต้องเคารพและสนับสนุนหลักการและสิทธิใน 4 หมวด ได้แก่<sup>21</sup>

1. เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining) สหภาพแรงงานและองค์กรนายจ้างที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วมเป็นวิถีใกล้เคียงข้อพิพาทที่ส่งเสริมสันติภาพ การมีส่วนร่วมและวิถีทางประชาธิปไตย

2. ขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ (Elimination of all forms of forced or compulsory labour) ไม่ว่าจะการบังคับนั้นจะเป็นการกระทำของรัฐ หรือเอกชน โดยการไม่ให้ค่าจ้าง อาหาร ที่ดินทำกิน การใช้ความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศหรือการกักขังหน่วงเหนี่ยวลูกจ้าง

3. ขจัดการใช้แรงงานเด็ก (Effective abolition of child labour) เนื่องจากเด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ ซึ่งอาจทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบได้ เด็กทุกเพศ ทุกวัยควรได้รับการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่

4. ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (Elimination of discrimination in respect of employment and occupation) ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานทางเพศสภาพ เชื้อชาติ สีผิว พื้นฐานด้านสังคม ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ความพิการ โรคเอดส์ หรืออายุ ที่ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับโอกาสในการทำงานหรือประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ เมื่อต้นศตวรรษที่ 21 องค์การสหประชาชาติได้ออก The UN Global Compact เพื่อกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการปกป้องและสนับสนุน หลักการ 10 ประการ

<sup>20</sup> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน; อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 13, น. 2-5 – 2-8.

<sup>21</sup> ILO, "About the Declaration," Retrieved Jun 10, 2018 from

(The Ten Principles) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านคอร์รัปชัน<sup>22</sup> ดังต่อไปนี้

1. ภาครัฐกิจควรส่งเสริมและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights)
2. ภาครัฐกิจควรทำให้แน่ใจว่าการดำเนินกิจการของตนปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Principle 2: Businesses should ensure that their own operations are not complicit in human rights abuses)
3. ภาครัฐกิจควรเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและยอมรับการต่อรองร่วม (Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining)
4. ภาครัฐกิจควรยึดมั่นในการขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ (Principle 4: Businesses should uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labour)
5. ภาครัฐกิจควรยึดมั่นในการขจัดการใช้แรงงานเด็ก (Principle 5: Businesses should uphold the effective abolition of child labour)
6. ภาครัฐกิจควรยึดมั่นในการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในทุกสาขาอาชีพ (Principle 6: Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation)
7. ภาครัฐกิจควรสนับสนุนแนวทางในการจัดการกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม (Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges)
8. ภาครัฐกิจควรริเริ่มบทบาทในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Principle 8: Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.)
9. ภาครัฐกิจควรส่งเสริมการพัฒนาและการแพร่หลายของเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Principle 9: Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies)

---

<sup>22</sup> United Nations, “The Ten Principles,” Retrieved March 9, 2018 from <https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>



10. ภาครัฐกิจควรต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงการกรรโชก และติดสินบน (Principle 10: Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery)

จะเห็นได้ว่า หลักการของสหประชาชาติด้านแรงงาน (หลักการข้อ 3 ถึง หลักการข้อ 6) นั้นก็นำมาจากหลักการภายใต้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ ILO ซึ่งเป็นองค์การของสหประชาชาติที่มีบทบาทหน้าที่ด้านแรงงานนั่นเอง อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า หลักการด้านแรงงานของ ILO และสหประชาชาตินี้ ตั้งอยู่บนฐานความคิดแบบผสมระหว่างเสรีนิยมและมาร์กซิส กล่าวคือ เป็นที่ยอมรับและเข้าใจว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น มีความไม่เท่าเทียมกัน แรงงานจึงต้องได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุนซึ่งอาจฉวยโอกาสเอาเปรียบแรงงานที่ไม่สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ เช่น แรงงานบังคับ (หลักการข้อ 4) แรงงานเด็ก (หลักการข้อ 5) และการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เช่น แรงงานหญิง หรือหญิงมีครรภ์ซึ่งอาจถูกนายจ้างปฏิเสธรับเข้าทำงานหรือเลิกจ้าง เป็นต้น (หลักการข้อ 6) ในขณะเดียวกัน ก็ได้สนับสนุนการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ตามหลักการข้อ 3 ซึ่งสะท้อนว่าสิทธิของแรงงานโดยทั่วไปนอกเหนือจากแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และแรงงานที่เสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัตินั้น ควรต้องเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างผ่านการเจรจาต่อรองร่วมโดยรัฐควรมีการแทรกแซงน้อยที่สุดตามแนวคิดเสรีนิยมนั่นเอง

## 2.4 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงาน

### 2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีในเรื่องสิทธิมนุษยชน<sup>23</sup>

สิทธิมนุษยชน (Human Right) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) จำแนกสิทธิมนุษยชน ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิทธิทางแพ่งและทางการเมือง (Political and Civil Rights) เป็นสิทธิธรรมชาติที่มีมาแต่ดั้งเดิม ปรากฏในข้อบัญญัติข้อ 1-21 ประกอบด้วย สิทธิและเสรีภาพในการเคลื่อนไหว สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน สิทธิได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม สิทธิความเป็นส่วนตัว สิทธิเลือกนับถือศาสนา สิทธิในการแสดงออกอย่างเสรี สิทธิในการลี้ภัย สิทธิของผู้ถูกกระทำทารุณกรรม ฯลฯ

<sup>23</sup> พงษ์เทพ สันติกุล, “สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางสังคม,” คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 น. 37 – 43.

2) สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานที่พึงมี เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า หากมีการล่วงละเมิดต่อสิทธิดังกล่าวย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยกฎหมาย

สิทธิมนุษยชนในสมัยโบราณถูกกำหนดขึ้นเพื่อจำกัดสิทธิการใช้อำนาจรัฐแทรกแซงสิทธิของบุคคลอันเป็นที่มาของความเชื่อเรื่องปัจเจกชนนิยม (Individualism) โดยให้คำอธิบายว่ากฎหมายธรรมชาติที่รับรองสิทธิมนุษยชนเป็นกฎหมายศักดิ์สิทธิ์ที่พระเจ้าประทานให้มนุษย์ และเป็นกฎหมายที่มีอำนาจสูงสุด รัฐจะตรากฎหมายที่ขัดแย้งกฎหมายธรรมชาติไม่ได้ แม้ว่าต่อมาสังคมให้ความสำคัญกับหลักเหตุผลมากกว่าความเชื่อเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์และพระเจ้า กฎหมายธรรมชาติดังได้รับการยอมรับในฐานะกฎของเหตุผลในทางโลกที่มีขึ้นเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของบุคคล

Thomas Hobbs กล่าวในหนังสือ Leviathan ไว้ว่า “ในสภาวะที่ยังไม่มีสังคม มนุษย์มีชีวิตอยู่ในธรรมชาติด้วยความหวาดกลัว เห็นแก่ตัว และชอบใช้ความรุนแรง เป็นสภาวะของอนาธิปไตย ด้วยความจำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงจากสภาวะอันเลวร้าย มนุษย์จึงรวมตัวกันขึ้นเป็นสังคม และทำความตกลงมอบสิทธิตามธรรมชาติของตนบางส่วนให้กับรัฐควบคุมดูแล เพื่อไม่ให้เกิดสภาวะที่เป็นอนาธิปไตยได้อีก” เช่นเดียวกับ John Locke (1690 Cited in Davidson, 1982) กล่าวไว้ในหนังสือ The Second Treaties of Government ไว้ว่า “มนุษย์ในสภาวะธรรมชาตินั้นเป็นสภาวะแห่งสันติสุข ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเสมอภาคและเป็นอิสระ มีสิทธิที่สำคัญ 3 ประการ คือ สิทธิในชีวิต อิสระภาพ และทรัพย์สิน ภายใต้การควบคุมของกฎแห่งธรรมชาติ การล่วงละเมิดสิทธิที่มนุษย์มีอยู่ตามธรรมชาติจะถูกลงโทษโดยการแก้แค้นทดแทน จากผู้เสียหายหรือญาติมิตรของผู้เสียหาย” ซึ่ง Locke เรียกว่า “ความยุติธรรมส่วนตัว” (Private Justice) เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นสังคมและยินยอมอยู่ใต้อำนาจรัฐ ซึ่งรับมอบหมายให้ปกป้องคุ้มครองสิทธิในชีวิต เสรีภาพ และทรัพย์สิน มนุษย์จำต้องสละสิทธิตามธรรมชาติบางส่วนของตนเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข และคงสิทธิธรรมชาติอื่นไว้ได้ หากรัฐใช้อำนาจละเมิดสิทธิประชาชน เกินกว่าสิทธิที่ได้รับมอบหมายแล้ว ประชาชนก็มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะล้มล้างรัฐบาลและจัดตั้งรัฐบาลขึ้นใหม่ได้

Jean Jacques Rousseau กล่าวไว้ในหนังสือ The Social Contract ว่า “สภาวะธรรมชาติของมนุษย์ เป็นสภาวะที่มีความสุขอย่างเหลือล้น มนุษย์โดยธรรมชาติเป็นคนดีแต่เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ได้แก่ ความแตกต่างในทรัพย์สิน สถานะทางสังคมและการศึกษา ทำให้มนุษย์กลายเป็นคนไม่ดี มนุษย์จึงมีเสรีภาพในการคัดเลือกรัฐบาลที่ดีและมีสิทธิล้มล้างได้หากรัฐบาลทำให้ประชาชนขาดความสุข ซึ่งถือเป็นสิทธิที่เขามีอยู่เดิมตามธรรมชาติ”

สิทธิมนุษยชนจึงเป็นประเด็นที่สหประชาชาติ (United Nations) ให้ความสำคัญพิจารณาได้จากการกำหนดเรื่องสิทธิมนุษยชนไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติเพื่อแสดงความมุ่งหมายในการส่งเสริมสนับสนุนให้รัฐสมาชิกตระหนักและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิอันเท่าเทียมกันของพลเมืองโลก แต่ด้วยความเป็นกฎบัตรที่ไม่ก่อผลผูกพันต่อรัฐสมาชิกและไม่มีสภาพบังคับ เช่นเดียวกับกฎหมาย การดำเนินการบังคับต่อรัฐสมาชิกเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพลเมืองจึงกระทำไม่ได้ จึงได้จัดทำปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และประกาศใช้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 แม้ว่าปฏิญญานี้ไม่เกิดความผูกพันตามกฎหมายแต่เป็นเสมือนมาตรฐานการปฏิบัติของนานาประเทศที่ลงนามรับรองเพื่อการจัดระบบภายในรัฐของตนให้สอดคล้องกับแนวทางสากลซึ่งคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในปฏิญญาลักษณะสำคัญของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 3 ประการ กล่าวคือ

- 1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนไม่ใช่สนธิสัญญาแต่เป็นมาตรฐานร่วมกันของรัฐสมาชิก
- 2) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนไม่มีพันธะผูกพันตามกฎหมายระหว่างประเทศ
- 3) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน คือ เครื่องมือแปลความหมายกฎบัตรสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน (วิชัย ศรีรัตน์, 2551 อ้างถึงใน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2556)

ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน<sup>24</sup> (Theory of Human Rights) เป็นทฤษฎีสายเสรีนิยมอีกแขนงหนึ่งที่ผสมผสานกับแนวคิดแบบมาร์กซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์<sup>25</sup> เพื่อให้ปัจเจกชนสามารถดำเนินชีวิต ทำงาน หรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ ทฤษฎีดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยในหลายประเทศ โดยปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปี ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ได้ถูกตราขึ้น โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมีบทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น มาตรา 23 (1) ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและ

<sup>24</sup> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน, *อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 13*, น. 2-4

<sup>25</sup> Burchill, "Liberalism," 41-44; James Mensch, "A Theory of Human Rights" Retrieved May 10, 2015. Form <https://www.opendemocracy.net/james-r-mensch/theory-of-human-rights>

เป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน<sup>26</sup> มาตรา 23 (4) บุคคลมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน<sup>27</sup>

#### 2.4.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>28</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น กล่าวคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

<sup>26</sup> Article 23(1) Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.

<sup>27</sup> Article 23(4) Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.

<sup>28</sup> ผจญ เถลิงสาร; “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (เผยแพร่เมื่อ 27 สิงหาคม 2552), สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research)

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยี ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ตลอดจนในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การ และปัจเจกบุคคลดีขึ้นตามลำดับ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทั้งนี้ นอกจากวิวัฒนาการ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ยังมีมาตรการทางกฎหมายแรงงานของต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาถูกจ้างมาสนับสนุนในประเด็นการเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้าง ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอในบทถัดไป

### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิ เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในสถานะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

สืบเนื่องจากมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติอยู่มากและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบในการได้รับความคุ้มครอง เยียวยา และเรียกร้องสิทธิ ฉะนั้นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจในปัญหาของกฎหมายแรงงานดังกล่าว ซึ่งการแก้ไขหรือการบัญญัติกฎหมายแม่ฝ่ายนิติบัญญัติจะพยายามให้มีข้อความที่ชัดเจนเพียงใดก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการตีความไปได้ นอกจากนั้นยังมีเรื่องบางเรื่องที่ไม่อาจบัญญัติเป็นบทกฎหมายได้และปล่อยให้เป็นที่ของฝ่ายตุลาการและผู้ใช้กฎหมายที่จะพยายามค้นคว้าหาหลักเกณฑ์เอาเอง เรื่องที่ไม่อาจบัญญัติเป็นบทกฎหมายได้เช่นว่านี้ได้แก่ ปัญหาต่าง ๆ ที่ยังไม่มีผู้สามารถอธิบายได้อย่างแจ่มแจ้งและฝ่ายนิติบัญญัติเห็นว่าจะเป็นการดีกว่าที่จะไม่บัญญัติเป็นบทกฎหมายไว้ให้ตายตัว หรือเป็นปัญหาซึ่งตามสภาพไม่ควรบัญญัติไว้เป็นบทกฎหมาย<sup>1</sup> และในด้านมาตรการทางกฎหมายแรงงานที่สำคัญและเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิเพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาและสามารถนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยให้เท่าเทียมและเป็นธรรมในระดับสากลอย่างเหมาะสม ดังนี้

#### 3.1 กฎหมายระหว่างประเทศ

##### 3.1.1 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) คือ องค์การที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกที่นำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยขององค์การมาเป็นแนวทางประกอบการบริหารและพัฒนาแรงงานของ

<sup>1</sup> หยุด แสงอุทัย, “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำและผล” บทบัญญัติ เล่ม 11, น. 883-884, (พ.ศ. 2480-2482).

ประเทศสมาชิกให้ขึ้นไปตามมาตรฐานสากล<sup>2</sup> ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized Agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน 181 ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551) มีโครงสร้างเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิกที่สามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานหลักขององค์กรได้ กล่าวคือ

คณะประศาสน์การ (Governing Body) ในการบริหารองค์การนั้น ILO มีคณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรองคณะประศาสน์การมีการประชุม ปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประศาสน์การประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประศาสน์การอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประศาสน์การมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

3.1.2 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ<sup>3</sup> (International Labour Office; ILO) มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์การรวมทั้ง ทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปได้ตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มี

<sup>2</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์, บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย 2545, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (เอกสารประกอบการสอน น. 1-3 ไม่ปรากฏ ว.ค.ป.)

<sup>3</sup> อังคณา เตชะ โกเมนทร์, “ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน,” สืบค้นวันที่ 6 ธันวาคม 2561, จาก [http://ils.labour.go.th/2018/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4&Itemid=4](http://ils.labour.go.th/2018/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4)



พนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติประมาณ 600 คน มีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

- สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
- สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
- สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
- สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลางตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

และ

- สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง

นอกจากนี้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ในการพิจารณาตัดสินใจกระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

ด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ<sup>4</sup> ของ ILO เพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ILO จึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ เนื้อหามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น 22 หัวข้อ ได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
2. แรงงานบังคับ (Forced labour)

<sup>4</sup> อังคณา เตชะโกเมนทร์, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 34*

3. การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)

4. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
5. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
6. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
7. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
8. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
9. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
10. ค่าจ้าง (Wages)
11. เวลาการทำงาน (Working time)
12. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
13. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
14. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)
15. นโยบายทางสังคม (Social policy)
16. คนงานอพยพ (Migrant workers)
17. คนประจำเรือ (Seafarers)
18. คนงานประมง (Fishermen)
19. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
20. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
21. ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)
22. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

รูปแบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบตราสารที่สำคัญของ ILO มีดังต่อไปนี้

1) อนุสัญญา (Convention) เป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 189 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560) อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญานั้น

ใดก็ได้ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ ภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตามประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไปแล้ว 18 ฉบับ และในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 189 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่ง อันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้

- ก. เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม
  - อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948
  - อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949
- ข. การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม
  - อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930
  - อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957
- ค. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม
  - อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973
  - อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999
- ง. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม
  - อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951
  - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ILO Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation) 1958)

2) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อเสนอแนะมี 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

ก. ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา : ข้อเสนอแนะประเภทนี้มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบาย หรือเพิ่มเติมรายละเอียดในทางปฏิบัติให้แก่อนุสัญญาลบนั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะหลักการหรือมาตรฐานเบื้องต้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ จากทั่วภูมิภาคของโลกที่ให้สัตยาบันได้ไปออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงาน และภาวะเศรษฐกิจหรือสังคมภายในประเทศ ดังนั้น อนุสัญญาลบฉบับที่ 199 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 ซึ่งเพิ่มเติมอนุสัญญาลบฉบับที่ 188 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 เป็นต้น

ข. ข้อเสนอแนะที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ : ข้อเสนอแนะประเภทนี้ เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา หรือเป็นประเด็นซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่า ยังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้ในรูปแบบอนุสัญญา เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment Relationship) ค.ศ. 2006 เป็นต้น

3) พิธีสาร (Protocol) คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาลบนั้น ๆ เนื่องจากอนุสัญญาลบฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ออกเป็นอนุสัญญาลบใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปแบบของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญาลบนั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่จะให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสาร โดยไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้ เมื่อใดก็ตามที่ให้สัตยาบันพิธีสารแล้ว พิธีสารฉบับนั้นจะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที เช่น พิธีสาร ค.ศ. 2002 แนบท้ายอนุสัญญาลบฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health) ค.ศ. 1981 เป็นต้น

4) ปฏิญญา (Declaration) เป็นตราสารซึ่งระบุถึงหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การ (Governing Body) หรือที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วเห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่า และประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและ

กำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้นภายในประเทศของตน ขณะนี้ ILO มีปฏิญญาอยู่ 2 ฉบับ คือ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดประเด็นแรงงาน 4 ประการ อันถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนงานทุกคน ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งกล่าวถึงประเด็นแรงงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการข้ามชาติ เช่น การฝึกอบรม สภาพการทำงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่ภาครัฐ องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างในประเทศเจ้าบ้านควรติดตามดูแล เพื่อไม่ให้มีข้อยกเว้นด้านแรงงานในสภาพที่เป็นคุณน้อยกว่าเกิดขึ้นในสถานประกอบการข้ามชาติ

5) ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice) เป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ เนื้อหาของตราสารเป็นการชี้แจงข้อปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นแรงงานที่มีความพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายในประเทศ เช่น ประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) เป็นต้น ตราสารประเภทนี้จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละประเด็น

ในด้านพันธกิจในฐานะประเทศสมาชิกของประเทศไทยนอกจากจะต้องจ่ายค่าบำรุงองค์กรเป็นเงินประมาณปีละ 738,994 ฟรังก์สวิส แล้ว ประเทศไทยยังมีพันธกิจเช่นเดียวกับประเทศสมาชิกทั้งปวงของ ILO ที่ต้องปฏิบัติตามไต่ธรรมเนียม ILO ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิกคือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พันธกิจในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ประเทศสมาชิกประเทศใดประเทศหนึ่งที่พิจารณาแล้วว่า ประเทศตนมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO หรือพิจารณาแล้วว่า ประเทศตนพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้

สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ในอนุสัญญาฉบับใด ก็สามารถให้ สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ ILO มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตาม อนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วทุกระยะ โดย ILO จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อทักท้วงเป็นรายกรณีไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิกและประชาคมโลก ได้รับทราบด้วย ประเทศใดที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าว โดยไม่ได้รับ ข้อทักท้วงจาก ILO ย่อมแสดงถึงการมีมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้<sup>5</sup>

3.1.3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187<sup>6</sup> ว่าด้วยกรอบเชิงการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549) (Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006) สารสำคัญของอนุสัญญาประกอบด้วย 6 ส่วน 14 มาตรา ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำจำกัดความ (มาตรา 1) คำจำกัดความของ “นโยบายแห่งชาติ” “ระบบการ ดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ หรือ ระบบแห่งชาติ” “แผนงานความปลอดภัย และอาชีวอนามัยแห่งชาติ หรือ แผนงานแห่งชาติ” และ “วัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยแห่งชาติ” ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ (มาตรา 2) ส่วนที่ 3 นโยบายแห่งชาติ (มาตรา 3) ส่วนที่ 4 ระบบแห่งชาติ (มาตรา 4) ส่วนที่ 5 แผนงานแห่งชาติ (มาตรา 5) และส่วนที่ 6 บทบัญญัติ มาตรฐานท้ายบท (มาตรา 6-14) มีแนวทางการปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญา ดังนี้

1) รัฐบาลต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้มีการคุ้มครองดูแลด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีความคืบหน้า ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนนั้น มีอยู่ 3 ระดับ คือ

1.1 การกำหนดนโยบายแห่งชาติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายแห่งชาติฯ เพื่อเป็นกรอบระยะยาวในการทำงานและ กำหนดทิศทางให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยฯ ได้นำไปดำเนินการอย่างเป็น รูปธรรมโดยไม่เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานโดยซ้ำซ้อนกัน

ทั้งนี้ นโยบายแห่งชาติฉบับดังกล่าว ต้องจัดทำขึ้นตามหลักการของมาตรา 4 แห่ง อนุสัญญาฉบับที่ 155<sup>7</sup> ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

<sup>5</sup> อังคณา เตชะโกเมนทร์, *อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 34*

<sup>6</sup> กาญจนา พูลแก้ว, วิสันติ เลหาอุดมโชค, “อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187,” สืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2561, จาก : <http://122.155.89.37/attachments/article/243243-1.pdf>

<sup>7</sup> อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981, มาตรา 4

1.2 การพัฒนาระบบการดำเนินงานแห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประกอบด้วย

- ก. กฎหมายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
  - ข. หน่วยงานหรือคณะบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมาย (หนึ่งหรือหลายหน่วยงาน/คณะบุคคล เพื่อรับผิดชอบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย)
    - ค. กลไกที่ทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ ระบบการตรวจความปลอดภัยฯ และ
    - ง. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ ลูกจ้าง และผู้แทนลูกจ้างในระดับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดมาตรการเชิงป้องกันในสถานที่ทำงาน
- ระบบแห่งชาติ ต้องจัดให้มีสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ โดยแต่ละสิ่งสามารถจัดให้มีได้ตามความเหมาะสมกับเงื่อนไขภายในประเทศ
- ก. คณะที่ปรึกษาไตรภาคีแห่งชาติ เพื่อพิจารณากำหนดวิธีแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
  - ข. การบริการให้คำปรึกษาและข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยฯ
  - ค. การจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยฯ
  - ง. การบริการด้านความปลอดภัยฯ ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ
  - จ. การศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
  - ฉ. กลไกการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการประสบอันตรายจากการทำงาน โดยให้คำนึงถึงตราสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
  - ช. การจัดให้ระบบการประกันสังคมหรือการประกันสุขภาพครอบคลุมถึงโรคและการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และ
  - ซ. กลไกเชิงส่งเสริม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงด้านความปลอดภัยฯ ในวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็ก และขนาดกลาง และในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

---

1. แต่ละรัฐสมาชิกต้องจัดทำนโยบายแห่งชาติเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งนำไปปฏิบัติ และทบทวนอยู่เป็นระยะ โดยให้คำนึงถึงแนวปฏิบัติและสภาพภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากที่สุดของนายจ้างและของแรงงาน

2. จุฬหมายของนโยบาย คือ การป้องกันอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเนื่องจากที่เกี่ยวข้องกับหรือที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยการลดสาเหตุแห่งอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ตามเหตุสมควร

1.3 การวางแผนงานแห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รัฐบาลต้องมีการกำหนดแผนงานแห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งบอกได้ถึงเป้าประสงค์ ระยะเวลา และลำดับความสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ทั้งนี้ รัฐบาลหรือหน่วยงานบริหารประเทศต้องให้การรับรองแผนงานแห่งชาติ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนงานดังกล่าว ซึ่งแผนงานแห่งชาติจะต้องดำเนินการ ดังนี้

ก. ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หมายถึง วัฒนธรรมซึ่งเคารพต่อสิทธิทุกระดับในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและมีความปลอดภัย ซึ่งรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างต่างมีส่วนร่วมในสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ระบบการกำหนดสิทธิ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ และหมายถึง วัฒนธรรมซึ่งกำหนดให้หลักการแห่งการป้องกันมีลำดับความสำคัญสูงสุด

ข. มีส่วนช่วยคุ้มครองแรงงาน โดยการขจัดหรือลดความเสี่ยง และอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานให้มัน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามเหตุผลสมควร ตามกฎหมาย และตามแนวปฏิบัติภายในประเทศ

ค. ได้รับการจัดทำและทบทวน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านความปลอดภัยฯ และระบบความปลอดภัยฯ ภายในประเทศ

ง. มีวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความคืบหน้า และ

จ. เชื่อมโยงในเชิงสนับสนุนกับแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

### 3.2 กฎหมายต่างประเทศ

เนื่องจากกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยและเยียวยาเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการประสบอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ตามมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ ทั้งระบบจารีตประเพณีหรือระบบคอมมอนลอว์ (Common Law System) และกฎหมายลายลักษณ์อักษรหรือระบบซีวิลลอว์ (Civil Law System) ที่มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างได้อย่างครอบคลุมทั้งระบบนั้น โดยกฎหมายแรงงานของอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย แคนาดา และญี่ปุ่นกำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างในกรณีมีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนี้



### 3.2.1 ประเทศอังกฤษ<sup>8</sup>

ประเทศอังกฤษ (อังกฤษ และเวลล์ ไม่รวมสกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ) ซึ่งเป็นต้นแบบของระบบจารีตประเพณีหรือระบบคอมมอนลอว์ (Common Law System) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกฎหมายแรงงานที่ต้องการเห็นความปลอดภัยในการทำงานเป็นรากฐานของสังคมอารยะที่ทำให้สถิติความปลอดภัยอยู่ในแนวหน้าของโลก และด้วยบทบาทที่สำคัญของคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Commission) ซึ่งมีหน้าที่ในการเสนอกฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาพความปลอดภัยต่อรัฐมนตรี แต่สำหรับกิจกรรมบางอย่างที่มีความเสี่ยงอันตรายและได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอื่นนั้น จะไม่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คือ ผู้บริโภค ความปลอดภัยอาหาร ความปลอดภัยทางทะเล ทางการบิน และมลภาวะ ทั้งนี้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างที่ออกบังคับใช้มาเป็นจำนวนหลายฉบับอาจสรุปได้ ดังนี้

3.2.1.1 พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2517<sup>9</sup> (The Health and Safety at Work Act 1974) พระราชบัญญัตินี้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการทบทวนนโยบายตามความเหมาะสม และเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปรึกษากับตัวแทนลูกจ้าง ให้ร่วมมือในการสร้างมาตรการต่าง ๆ เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยที่เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องดำเนินการเมื่อมีการใช้สิทธิเรียกร้องจากลูกจ้าง ขณะเดียวกันยังกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างในขณะทำงานต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของตนเองและผู้อื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานของลูกจ้าง และต้องปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้างที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและต้องร่วมมือกับนายจ้างเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายโดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

<sup>8</sup> ประมุข โอศิริ, เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา หน่วยที่ 15), น. 15-33 – 15-44.

<sup>9</sup> ประมุข โอศิริ, อ้าวแล้วเชิงอรรถที่ 37, น. 15-44

### 1. บทบาทหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง<sup>10</sup>

นายจ้างมีหน้าที่โดยรวมที่ต้องดูแลเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ในการจัดที่ทำงานให้มีการคงสภาพเพื่อให้ปราศจากความเลียงต่อสุขภาพ ในมาตรา 2 (3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการทบทวนนโยบายตามความเหมาะสม และในวงเล็บ 6 กล่าวถึงหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องปรึกษากับตัวแทนลูกจ้าง ให้ร่วมมือในการสร้างมาตรการต่าง ๆ เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยที่เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องดำเนินการเมื่อมีการใช้สิทธิร้องขอจากลูกจ้าง ตามมาตรา 2 (7) กรณีหน้าที่ของลูกจ้างตามมาตรา 7 กำหนดให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของตนเองและผู้อื่นที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานของลูกจ้างและต้องปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้างที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ และต้องร่วมมือกับนายจ้างเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Health and Safety at Work Act 1974, Section 2, General duties of employers to their employees.

(1) It shall be the duty of every employer to ensure, as far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.

(2) Without prejudice to the generality of an employer's duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular-

(a) The provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health,

(b) arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances ,

(c) the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees ,

(d) so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks ,

<sup>11</sup> Health and Safety at Work Act 1974, Section 7, It shall be the duty of every employee while at work

(a) to take reasonable care for the health and safety of himself and of other persons who may be affected by his acts or omissions at work , and

## 2. การบังคับใช้กฎหมาย

หน้าที่ของฝ่ายบริหารด้านสุขภาพและความปลอดภัย<sup>12</sup> ในการจัดการให้มีการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยรัฐมนตรีอาจมอบอำนาจให้เจ้าพนักงานท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการในพื้นที่รับผิดชอบ เจ้าพนักงานตามกฎหมายอาจแต่งตั้งผู้ตรวจสอบที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามมาตรา 19 และมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนถึงขอบเขตอำนาจที่พึงปฏิบัติได้ โดยอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานตรวจสอบตามมาตรา 20 นั้น มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบ ณ เวลาที่เหมาะสม และนำคำตรวจร่วมด้วยเมื่อมีความจำเป็น อีกทั้งสามารถนำเจ้าพนักงาน บุคคลอื่น หรือเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการทำงานโดยสามารถเก็บตัวอย่างสารหรือวัตถุที่สงสัย นอกจากนี้ เจ้าพนักงานยังสามารถอาศัยสิ่งของหรือสารนั้น ไว้เป็นหลักฐานหรือนำสิ่งของที่ต้องสงสัยนี้มาทำการทดสอบ รวมถึงเจ้าพนักงานสามารถขอสำเนาเอกสารต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้องได้

## 3. การกำหนดความรับผิด

การกระทำใด ๆ ของนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 33 อันเป็นเหตุของความรับผิดหลายประการตั้งแต่การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ในมาตรา 2 ถึง มาตรา 7<sup>13</sup> หรือการฝ่าฝืนมาตรา 8 หรือมาตรา 9 หรือการฝ่าฝืนคำสั่งของเจ้าพนักงานผู้ตรวจ การจงใจปิดบังข้อมูล การจงใจให้ข้อมูลเท็จไม่ว่าจะเป็นการจงใจหรือเป็นความสะเพร่าในการใช้เอกสารปลอม การปลอมเป็นเจ้าหน้าที่พนักงานผู้ตรวจการ กีดกันขัดขวางบุคคลที่ผู้ตรวจต้องการพบหรือต้องการคำตอบจากบุคคลนั้น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล ความผิดต่าง ๆ เหล่านี้มีโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 ปอนด์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

3.2.1.2 พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2525 (Occupational Safety and Health Act 1982) เป็นกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองด้านความปลอดภัย กำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนแต่ก็มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มาตรา 2 ว่าด้วยการบาดเจ็บของลูกจ้าง หมายถึง การบาดเจ็บส่วนบุคคล รวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ

---

(b) as regards any duty or requirement imposed on his employer or any other person by or under any of the relevant statutory provisions, to co-operate with him so far as is necessary to enable that duty or requirement to be performed or complied with.

<sup>12</sup> Health and Safety at Work Act 1974, Section 18, Authorities responsible for enforcement of the relevant statutory provisions.

<sup>13</sup> Health and Safety at Work Act 1974, Section 33, Provisions as to offences.

และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง<sup>14</sup> ซึ่งหากสภาพงานที่จ้างไม่ปลอดภัย ลูกจ้างมีสิทธิจะปฏิเสธงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือแก่ชีวิตของตนเองได้ แต่ลูกจ้างไม่อาจปฏิเสธงานอันตรายที่เป็นเงื่อนไขปกติของการจ้างงานได้ ซึ่งหากถอนตัวจากงานนั้นแล้วอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยหรือชีวิตของบุคคลภายนอก<sup>15</sup>

3.2.1.3 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้าง (การประกันภัยภาคบังคับ) พ.ศ. 2512 (Employer's Liability Act (Compulsory Insurance) 1969) กำหนดให้นายจ้างจะต้องทำประกันภัยให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในประเทศอย่างน้อยที่สุดในระดับขั้นต่ำ เพื่อสิทธิต่อการเรียกร้องใด ๆ การประกันภัยความรับผิดชอบของนายจ้างจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถชดเชยค่าใช้จ่ายสำหรับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสถานที่ทำงาน<sup>16</sup>

อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้น<sup>17</sup> นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในประกันภัยภาคบังคับตามมาตรา 3 ให้แก่องค์กรสาธารณะส่วนใหญ่รวมถึงหน่วยงานราชการ หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานตำรวจ หน่วยงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศ หน่วยงานบริการด้านสุขภาพรวมถึงหน่วยงานด้านสุขภาพแห่งชาติหรือหน่วยงานด้านสุขภาพบางองค์กรอื่น ๆ ซึ่งได้รับเงินผ่านกองทุนสาธารณะ และธุรกิจครอบครัว เป็นต้น

3.2.1.4 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้าง (อุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง) พ.ศ. 2524 (Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1981) เป็นกฎหมายฉบับสั้น ๆ ไม่กี่มาตราที่กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่ออุปกรณ์ที่บกพร่องและเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างเกิดการบาดเจ็บใด ๆ วัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้ก็คือเพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างได้ประกันภัยให้ลูกจ้างของตนอย่าง

<sup>14</sup> Occupational Safety and Health Act 1982, Section 2 (b) "personal injury" includes any disease and any impairment of a person's physical or mental condition

<sup>15</sup> Occupational Safety and Health Act 1982, Right of employee to refuse dangerous work  
Section 7A (1) Subject to subsection (2) an employee who has reasonable cause to believe that the condition of an article or a place of employment presents an imminent and serious danger to his health or life shall have the right to refuse to work.

(2) An employee shall not be entitled to refuse to work where the imminent and serious danger referred to in subsection (1) is a danger inherent in the employee's work or constitutes a normal condition of employment, or the withdrawal of the services of the employee could endanger the safety or life of another person.

<sup>16</sup> Employer's Liability Act (Compulsory Insurance) 1969, Section 1

<sup>17</sup> Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1981, Section 3 Employers exempted from insurance.

เต็มที่ เพื่อคุ้มครองความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานด้วยการสนับสนุนให้มีมาตรการป้องกัน และคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยแก่กายหรือจิตใจและโรคใด ๆ รวมทั้งการถึงแก่ความตาย<sup>18</sup> ตามที่มาตรา 1 (3) กำหนดไว้ดังนี้

“ธุรกิจ” รวมถึงกิจกรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงานสาธารณะใด ๆ

“ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยบุคคลอื่นภายใต้สัญญาการให้บริการหรือการฝึกงานและได้รับการว่าจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจของบุคคลอื่นนั้นและให้หมายถึงเป็น “นายจ้าง” ของลูกจ้างตามความนั้น

“อุปกรณ์” รวมถึงโรงงานและเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องบิน และเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงาน

“ความรับผิดชอบ” หมายถึง ความประมาทการฝ่าฝืนกฎหมายหรือการกระทำอื่นใดหรือการละเว้นซึ่งก่อให้เกิดความรับผิดชอบในการละเมิด

“การบาดเจ็บส่วนบุคคล” หมายถึง การเจ็บป่วยแก่กายหรือจิตใจและโรคใด ๆ รวมทั้งการถึงแก่ความตาย

3.2.1.5 พระราชบัญญัติคุ้มครองการล่วงละเมิด พ.ศ. 2540 (The Protection from Harassment Act 1997) การใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการชดเชยค่าเสียหายทางจิตใจหรือการเจ็บป่วยด้านจิตใจ<sup>19</sup> โดยไม่เกิดการบาดเจ็บทางกาย เรียกความเสียหายประเภทนี้ว่า Nervous Shock หรือปัจจุบันคือ Psychiatric Illness หรือ Psychiatric Injury เป็นความเสียหายที่เกิดจากการเจ็บป่วยด้านจิตใจอย่างแท้จริงไม่ใช่เป็นเพียงอารมณ์หรือความรู้สึก แต่เป็นลักษณะอาการถึงขนาดทำให้เกิดโรคหรือโรคอันเกิดจากการทำงาน เช่น คดี Hale v. London Underground<sup>20</sup> โจทก์เป็นพนักงานดับเพลิงที่เข้าไปช่วยดับเพลิงที่ลุกไหม้ในสถานีรถไฟใต้ดิน เหตุไฟไหม้มีคนตาย 31 คน และโจทก์ได้รับความผิดปกติทางจิตใจภายหลังอันตรายหรือเป็นโรค PTSD (Post Traumatic Stress Disorder : PTSD) มีอาการหวาดผวาคิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดบ่อย ๆ ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึมเศร้า

<sup>18</sup> Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1981, Section 1, Extension of employer's liability for defective equipment.

<sup>19</sup> พรทิพย์ สุทธิอรอดศิลป์, “ค่าเสียหายจิตใจ: ศึกษากฎหมายลักษณะละเมิดของอังกฤษและเยอรมันเปรียบเทียบกับกฎหมายลักษณะละเมิดของไทย,” หลักสูตร “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” รุ่นที่ 13 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2557 น. 16-17

<sup>20</sup> Hale v London Underground Ltd [1993] PIQR Q30, Liability had been

และตกใจง่าย<sup>21</sup> ศาลตัดสินให้จำเลยต้องรับผิดชอบในความเสียหาย จากการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดขึ้น แก่โจทก์ แม้จะมีได้เกิดความเสียหายทางร่างกายเลย จากคดีข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า ศาลของประเทศอังกฤษจะชดใช้ค่าเสียหายทางจิตใจ เฉพาะกรณีที่เป็นความเสียหายที่เกิดจากการเจ็บป่วยทางจิตใจอย่างแท้จริง หากเป็นเพียงความเสียหายทางจิตในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งเป็นเพียงความรู้สึกหรืออารมณ์ เช่น ความเศร้าโศกเสียใจ ความทุกข์ใจ ศาลจะปฏิเสธไม่ชดใช้ค่าเสียหายหรือเยียวยาให้ นอกจากนี้แล้ว มาตรา 3 กำหนดให้ลูกจ้าง สามารถอ้างสิทธิเรียกร้องการดำเนินคดีทางแพ่งได้ และในการใช้สิทธิเรียกร้อง ของแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้ได้รับความคุ้มครอง การล่วงละเมิดซึ่งนายจ้างกระทำโดยรู้ หรือควรจะรู้ว่าจะทำให้เกิดความรำคาญและเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ตามมาตรา 1(1) เช่น ในคดี Green v DB Group Services (UK) Limited [2006] EWHC 1898 (QB) ระหว่างเฮเลนกรีน โจทก์ และดีบีเซอร์วิสเสส (สหราชอาณาจักร) จำกัด จำเลย โดยฟ้องของโจทก์ เรียกร้องขอค่าชดเชยสำหรับการบาดเจ็บทางจิตของโจทก์ ซึ่งแพทย์ได้วินิจฉัยว่าเป็นโรคซึมเศร้า และเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ซึ่งโจทก์ได้รับการข่มขู่และการคุกคามจากเพื่อนร่วมงานของโจทก์ ศาลมีคำสั่งว่า จำเลยผู้เป็นนายจ้างของโจทก์ได้ฝ่าฝืนหน้าที่ในการดูแล ไม่ให้มีขั้นตอนเพียงพอที่จะปกป้องโจทก์จากพฤติกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้จัดการสายงานของโจทก์ ซึ่งรู้หรือควรจะรู้ว่าการกระทำของเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความรำคาญและเดือดร้อนแก่โจทก์ไม่ว่าจะเป็นการทำให้ตกใจหรือทำให้เกิดความวิตกกังวลตามมาตรา 4(1) หรือทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายตามมาตรา 7(2)<sup>22</sup>

<sup>21</sup> กลุ่มงานสุขภาพจิตชุมชน “โรคทางจิตเวช,” สืบค้นวันที่ 16 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.d/mhweb.dmh.go.th/jvsk/cpsy2Diag.htm>.

<sup>22</sup> Section 1(1) A person must not pursue a course of conduct

- (a) which amounts to harassment of another, and
- (b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other.

(c) Section 4(1) A person whose course of conduct causes another to fear, on at least two occasions, that violence will be used against him is guilty of an offence if he knows or ought to know that his course of conduct will cause the other so to fear on each of those occasions.

- (d) 7(1) This section applies for the interpretation of sections 1 to 5.
- (e) (2) References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress.
- (f) (3) A "course of conduct" must involve conduct on at least two occasions.
- (g) (4) "Conduct" includes speech.

### 3.2.2 สหรัฐอเมริกา<sup>23</sup>

สหรัฐอเมริกาได้รับระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law System) ตามระบบกฎหมายประเทศอังกฤษแต่การพัฒนาของสหรัฐอเมริกาแตกต่างจากแนวคิดของประเทศอังกฤษเป็นอย่างมาก โดยกฎหมายแรงงานด้านการคุ้มครองลูกจ้างจากการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานมีหลักในการคุ้มครองความปลอดภัยซึ่งจะต้องมีหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นจากกฎหมาย และมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการลดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่นายจ้างสามารถปฏิบัติตามได้ อันจะนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ อันตราย หรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป ดังนี้

รัฐบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พ.ศ. 2513 (The Occupational Safety and Health Act of 1970) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยสภานิติบัญญัติได้มีมติให้จัดตั้งองค์การบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety and Health Administration; (OSHA)) ที่เป็นส่วนหนึ่งของกรมแรงงาน (US Department of Labor) อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนี้ คือ มีหน้าที่ในการดูแลองค์กรเอกชนสถานที่ที่มีการจ้างงานในประเทศและมีอาณาเขตอยู่ภายใต้อำนาจรัฐบาลกลางซึ่งไม่นับรวมถึงลูกจ้างของหน่วยงานรัฐ<sup>24</sup> อย่างไรก็ตาม ในมาตรา 2 (11)<sup>25</sup> ระบุว่าให้เป็นความรับผิดชอบสูงสุดของประเทศในการบริหารจัดการและบังคับใช้กฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ต้องการจัดสรรทุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ

- 1) ให้มีการระบุความต้องการและความรับผิดชอบในงานด้านนี้
- 2) การพัฒนาแผนงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ
- 3) การปรับปรุงการบริหารและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยของประเทศ
- 4) การทดลองหรือสาธิตที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

<sup>23</sup> ประมุข โอศิริ, *อ้าวแล้ว เจริญรทที่ 37*, น. 15-6

<sup>24</sup> The Occupational Safety and Health Act of 1970, Section 4

<sup>25</sup> The Occupational Safety and Health Act of 1970, Section 2 CONGRESSIONAL FINDINGS AND PURPOSE (11) by encouraging the States to assume the fullest responsibility for the administration and enforcement of their occupational safety and health laws by providing grants to the States to assist in identifying their needs and responsibilities in the area of occupational safety and health, to develop plans in accordance with the provisions of this Act, to improve the administration and enforcement of State occupational safety and health laws, and to conduct experimental and demonstration projects in connection therewith,

ดังนั้นจากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นส่วนที่รัฐต่าง ๆ สามารถจัดทำแผนอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับลูกจ้างของรัฐแต่ละแห่งได้ แต่ทั้งนี้ต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลก่อน โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์การบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Safety and Health Administration; (OSHA)) เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาที่มีโครงสร้างรองรับกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจากสถิติอุบัติเหตุที่สูง และมีการเสียชีวิตมากในงานก่อสร้าง ดังนั้นจึงต้องมุ่งไปที่กลุ่มกิจกรรมที่มีปัญหาและสิ่งที่โครงสร้างต้องรองรับกับเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เรื่องการยศาสตร์<sup>26</sup> เรื่องของการเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุฉุกเฉินที่ต้องเตรียมความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปกู้ภัย นอกจากนี้ต้องออกแบบโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้นายจ้างดำเนินการด้านความปลอดภัยด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตามจะต้องมีหน่วยงานที่ดำเนินการในการตรวจสอบประกอบกันว่าได้ดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ และต้องมีระบบในการดำเนินงานทางคดีสำหรับผู้กระทำผิด

2. เจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้าง ที่ทำงานให้นายจ้างได้รับการดูแลจากนายจ้าง โดยนายจ้างต้องจัดให้มีสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความเสี่ยงให้น้อยที่สุดที่จะป้องกัน ไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจนถึงขั้นเสียชีวิต การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน ทั้งนี้มาตรการต่าง ๆ ที่นายจ้างใช้ในการลดความเสี่ยงนั้น จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในกฎหมาย หรือเป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ

3. หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง (มาตรา 5) ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กรณีของนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้กับลูกจ้าง โดยต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 และขณะเดียวกันหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยกฎหมายฉบับนี้<sup>27</sup>

<sup>26</sup> การยศาสตร์ (Ergonomics) เป็นคำที่มาจากภาษากรีก คือ “Ergon” ที่หมายถึงงาน (Work) และอีกคำหนึ่ง “Nomos” ที่หมายถึง กฎตามธรรมชาติ (Natural Laws) เมื่อรวมกันจึงเป็นคำว่า “Ergonomics” หรือ “Laws of Work” ที่อาจแปลได้ว่ากฎของงานซึ่งเป็นศาสตร์ หรือวิชาการที่เป็นการปรับเปลี่ยนสภาพงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน หรือเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ

<sup>27</sup> The Occupational Safety and Health Act of 1970, Section 5, (a) Each employer (1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees,



4. การเข้าตรวจสถานประกอบการนี้ จะต้องมีตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างร่วมตรวจด้วยดังระบุไว้ในมาตรา 8 กล่าวคือ ให้รัฐมนตรีแรงงานมีอำนาจในการเข้าตรวจสอบในสถานประกอบการได้ โดยให้มีตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ร่วมในการตรวจสอบของรัฐมนตรีด้วย หรือหากมีการสอบสวน ที่รัฐมนตรีสามารถเชิญบุคคลมาเป็นพยาน หากฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ เมื่อพบว่ามีกรณีละเมิดกฎหมายตามมาตรา 5 และมาตรา 6 ให้ออกหนังสือแจ้งการฝ่าฝืนกฎหมาย ตามมาตรา 9 พร้อมมอบสำเนาให้กับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง และปิดประกาศการกล่าวหาในบริเวณที่มีการละเมิดกฎหมายหรือบริเวณใกล้เคียง ในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน รัฐมนตรีแรงงานร้องขอต่อศาลชั้นต้นให้ควบคุมภาวะฉุกเฉิน ในสถานที่ที่มีการจ้างงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตราย เมื่อผู้ตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบแล้ว ให้แจ้งผลไปยังลูกจ้างและนายจ้าง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีแก้ไขให้กับรัฐมนตรี ทั้งนี้ หากรัฐมนตรีไม่ดำเนินการแก้ไข ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างสามารถดำเนินการฟ้องร้องรัฐมนตรีได้ ตามมาตรา 13

### 3.2.3 เครือรัฐออสเตรเลีย<sup>28</sup> (Commonwealth of Australia)

3.2.3.1 พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2555 (Work Health and Safety Act 2012) เป็นกฎหมายสำคัญที่มีการประกาศใช้ในหลายรัฐ เช่น เมืองแคนเบอร์รา รัฐนิวเซาท์เวลส์ รัฐควีนส์แลนด์ เขตปกครองตนเองเหนือ (Northern Territory) ออสเตรเลียใต้ รัฐแทสมาเนีย รัฐวิกตอเรีย และรัฐออสเตรเลียตะวันตก ซึ่งแต่ละรัฐมีอำนาจในการออกระเบียบวางแนวปฏิบัติ และกำหนดมาตรการใช้บังคับกฎหมายให้มีผลในทางปฏิบัติด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและปกป้องลูกจ้างมิให้เกิดอันตรายที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของชีวิต ด้วยการกำจัดสิ่งทีก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมและสารเคมีเป็นพิษที่ต้องใช้ในการทำงาน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องให้ความมั่นใจถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในขณะที่ทำงาน มีการให้ข้อมูล การฝึกอบรม การแนะนำ และการควบคุมที่จำเป็นเพื่อป้องกันลูกจ้างจากความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุด หรือปฏิเสธที่จะทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงแก่สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 84 ของกฎหมายฉบับนี้

(2) Shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.

(b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.

<sup>28</sup> รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กองสวัสดิการแรงงาน, 6.3 เครือรัฐออสเตรเลีย น. 6-44, สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, <http://welfare.labour.go.th/2018/index.php/2014-08-25-08-28-13/50-2015-02-25-07-56-35>

และสามารถนำเรื่องแจ้งแก่ผู้แทนลูกจ้าง เพื่อปรึกษากับนายจ้างในการป้องกันหรือแก้ไขอันตรายนั้น แต่นายจ้างก็มีสิทธิให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นแทนได้

3.2.3.2 พระราชบัญญัติค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2530 (Workers' Compensation Act 1987) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้าง มาตรา 155 ก็กำหนดมาตรการประกันภัยภาคบังคับสำหรับนายจ้างที่ประกอบธุรกิจแสวงหากำไร เพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายเงินทดแทนหรือเยียวยาให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเช่นเดียวกัน

3.2.3.3 พระราชบัญญัติการจัดการความบาดเจ็บในสถานที่ทำงานและค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2541 (Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998) มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยรักษาสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อป้องกันความบาดเจ็บจากการทำงานให้นายจ้าง หรือหากเกิดความบาดเจ็บจากการทำงานของลูกจ้างจะต้องได้รับการรักษาที่รวดเร็ว และได้รับการฟื้นฟูทางการแพทย์หลังจากการบาดเจ็บ และกลับมาปฏิบัติงานได้ดีดังเดิมโดยเร็วที่สุดในกรณีสิทธิการเรียกร้อง มาตรา 4 กำหนดคำนิยาม “การเรียกร้อง” หมายถึง “การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายความบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งบุคคลนั้นได้ทำหรือมีสิทธิได้รับ และลูกจ้างหรือผู้อ้างสิทธินั้นมีสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย หรือเรียกร้องการชดเชยภายใต้กฎหมายฉบับนี้และรวมถึงผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินภายใต้การกระทำเหล่านั้น” ในการใช้สิทธิเรียกร้องจะต้องทำตามข้อกำหนดที่กฎหมายบังคับใช้ตามแนวทางการชดเชยแรงงาน ซึ่งลูกจ้างต้องแจ้งการบาดเจ็บต่อนายจ้างก่อนเสมอและการประเมินทางการแพทย์ถึงความบาดเจ็บของลูกจ้าง โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ผ่านการรับรองเป็นผู้ประกอบอาชีพเวชกรรมที่ได้รับการแต่งตั้งในส่วนนี้ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ได้รับการรับรอง

3.2.3.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัยการฟื้นฟูและการชดเชย พ.ศ. 2531 (Safety Rehabilitation and Compensation Act 1988) กำหนดว่านายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองความปลอดภัยการฟื้นฟูและการชดเชยลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อได้รับเยียวยาจากการบาดเจ็บทางกาย หรือการบาดเจ็บทางจิตใจตามมาตรา 5A ในระหว่างการทำงานให้นายจ้าง สิ่งนี้เรียกว่าการเรียกร้องค่าชดเชย สำหรับคนทำงานหรือลูกจ้างตามมาตรา 54

### 3.2.4 ประเทศแคนาดา<sup>29</sup>

ประเทศแคนาดามีลักษณะเป็นรัฐรวมเรียกว่าสหพันธรัฐ (Federation) ประกอบด้วย 10 มณฑล (Provinces) กับอีก 3 เขตปกครองตนเอง (Territories) อันมีลักษณะคล้ายกับมลรัฐ (States) ของสหรัฐอเมริกา และเป็นประเทศที่มีสองระบบกฎหมายหลักอยู่ในประเทศเดียวกัน มณฑลทั้งหมดได้รับอิทธิพลจากประเทศอังกฤษยังคงใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law System) ยกเว้นเพียงมณฑลเดียวคือ มณฑลควิเบก (Quebec) ที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) โดยมีลักษณะกฎหมายแรงงานที่สำคัญดังนี้

3.2.4.1 ประมวลกฎหมายแรงงานแคนาดา (Canada Labour Code Part II) วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่มีผลต่อสุขภาพ อันเนื่องมาจากการทำงาน บังคับใช้กับลูกจ้างทุกคน รวมทั้งลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับบริการสาธารณะและหน่วยงานของรัฐ เช่น การสำรวจพัฒนาปิโตรเลียม ขนส่งทางเรือ ทางบก ทางอากาศ และการทำงานในอุโมงค์ท่อส่งก๊าซหรือน้ำมันที่อยู่ภายใต้เขตการปกครองของสหพันธรัฐ เป็นต้น นอกจากนี้สาระสำคัญอื่น ๆ ของกฎหมายนี้ได้แก่การกำหนดหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้างและบุคคลอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน เช่น ผู้ผลิต ผู้จัดหาเครื่องจักร หรือการกำหนดให้นายจ้าง ต้องจัดให้มีคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยหรือผู้แทนอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งในส่วนของผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายนี้คือ ผู้ตรวจการของรัฐ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในแต่ละเขตการปกครอง แต่ในกรณีที่มีความรุนแรง ตำรวจหรือพนักงานอัยการจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ในการสืบสวน ตามประมวลกฎหมาย Bill C-45<sup>30</sup> ซึ่งกำหนดให้นายจ้างและผู้มีหน้าที่ควบคุมงาน ต้องปฏิบัติตามมาตรการปกป้องลูกจ้าง หากไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว หรือมีการกระทำใดที่มีลักษณะที่ไม่คำนึงถึงอันตราย และเป็นเหตุให้มีบุคคลใดถึงแก่ความตาย บาดเจ็บ นายจ้างหรือผู้ควบคุมงานอาจถูกฟ้องฐานกระทำละเมิดทางอาญาตามมาตรา 217.1 Bill C-45 ได้

3.2.4.2 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน พ.ศ. 2539 (Worker Compensation Act 1996) เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านค่าตอบแทนหรือเยียวยา ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เมื่อประสบ

<sup>29</sup> ชัชววรรณ อุณหเลขจิตร, “วิเคราะห์ปัญหาในกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (พ.ศ. 2555), น. 62

<sup>30</sup> Bill C-45 กฎหมายสหพันธรัฐของประเทศแคนาดา ซึ่งถูกแก้ไขโดยประมวลกฎหมายอาญาแคนาดา (Canadian Criminal Code).

อันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพ หรือหากเสียชีวิตก็จะได้รับค่าทำศพ โดยหลักประกันเบื้องต้นนั้น มาตรา 115 (1) กำหนดหน้าที่ทั่วไป ให้นายจ้างจะต้องประกันสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างทุกคนที่ทำงานให้นายจ้าง และในสถานการณ์คุ้มครองลูกจ้างซึ่งบาดเจ็บด้านจิตใจ<sup>31</sup> จากการทำงานให้นายจ้าง กำหนดไว้ในมาตรา 5.1 (1) ซึ่งลูกจ้างที่ประสบอันตรายจะต้องพิสูจน์ หรือได้รับการวินิจฉัยโดยนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ จากคู่มือการวินิจฉัยและสถิติทางจิตของสมาคมจิตแพทย์อเมริกันในปัจจุบัน ซึ่งต้องระบุว่าเงื่อนไขนั้นมีสาเหตุมาจาก ที่ทำงาน "ความเครียด" ที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต ทั้งนี้ ลูกจ้างเหล่านั้นจะต้องส่งรายงานการบาดเจ็บด้านจิตใจ หรือโรคจากการทำงานให้นายจ้าง ตามแบบฟอร์ม 6A ที่กฎหมายกำหนด หรือได้รับการรับรองจากแพทย์ ให้คำวินิจฉัยว่าเป็นการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดจากการทำงานให้นายจ้าง

3.2.4.3 พระราชบัญญัติความปลอดภัยและการประกันภัยในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2540 (Workplace Safety and Insurance Act, 1997) เป็นการทำให้แน่ใจได้ว่าลูกจ้างมีประกันอย่างน้อยที่สุดในระดับขั้นต่ำตามมาตรฐานต่อการเรียกร้องใด ๆ การประกันภัยความรับผิดชอบของนายจ้าง จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถได้รับการเยียวยาชดเชยค่าใช้จ่าย สำหรับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางกายหรือจิตใจของลูกจ้างไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่การทำงาน<sup>32</sup> ตามมาตรา 15 (1) บัญญัติไว้

### 3.2.5 ประเทศญี่ปุ่น<sup>33</sup>

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศในแถบเอเชีย ที่มีศักยภาพในด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมสูงมาก มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ประเทศญี่ปุ่นมีความเจริญก้าวหน้ากว่าประเทศอื่น ๆ ในแถบเดียวกัน และด้วยความที่เป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงนั้น ประเทศญี่ปุ่นจึงได้พัฒนากฎหมายแรงงาน ด้านการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้าง ตลอดจนด้านความปลอดภัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วย กล่าวคือ การคุ้มครองทางกฎหมายและระเบียบด้านแรงงานของลูกจ้างไม่ว่าจะถือสัญชาติใดก็ตาม จะได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) กฎหมายระบบประกันอุบัติเหตุ

<sup>31</sup> Worker Compensation Act 1996, Section 5.1 Mental disorder

<sup>32</sup> Workplace Safety and Insurance Act, 1997, Heart injury, 15.1 (1) If a worker is prescribed under clause (8) (a) and sustains an injury to the heart in circumstances prescribed under clause (8) (c), the injury is presumed to be a personal injury arising out of and in the course of the worker's employment as a firefighter or fire investigator, unless the contrary is shown. 2007, c. 3, s. 2.

<sup>33</sup> สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว, "คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น," กระทรวงแรงงาน, สิงหาคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560) น. 1-3, 26.

ในการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance Law) เป็นต้น โดยมีสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานดังนี้

3.2.5.1 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน Labour Standard Law มีสาระสำคัญที่เป็นการกำหนดมาตรฐานแรงงานทั่วไป เช่น เวลาพัก วันหยุด วันลา เป็นต้น ทั้งนี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่อง ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและเงื่อนไขการทำงาน โดยมีสาเหตุจากสัญชาติ ความเชื่อและสถานภาพทางสังคม ของแรงงาน” (มาตรา 3) ในด้านข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง ข้อบังคับของบริษัทเกี่ยวกับเงื่อนไขของที่ทำงาน และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กฎหมายมาตรฐานแรงงานบังคับให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (มาตรา 89) โดยนายจ้างจะต้องยื่นต่อสำนักงานมาตรฐานแรงงานและประกาศให้แรงงานได้รับทราบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานโดยทั่วกัน (มาตรา 106) ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต้องไม่ละเมิดกฎหมายมาตรฐานแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องไม่ขัดต่อสัญญาข้อตกลงร่วม (Collective Agreement) ที่นายจ้างทำไว้กับสหภาพแรงงาน กรณีเงื่อนไขสัญญาจ้างที่กำหนดไว้ต่ำกว่ามาตรฐานตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้ถือว่าเงื่อนไขในส่วนนั้นเป็นโมฆะ และให้นายจ้างยึดตามมาตรฐานที่กำหนดในข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานแทน (มาตรา 92) และกฎหมายว่าด้วยการทำสัญญาจ้างงาน (มาตรา 12) โดยมีหัวข้อที่ควรระบุในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1) เวลาเริ่ม เวลาเลิกงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา และการทำงานเป็นกะ (ถ้ามี)
- 2) การกำหนดค่าจ้าง (ไม่รวมค่าจ้างที่จ่ายเป็นครั้งคราว) วิธีการคำนวณ วิธีการจ่ายค่าจ้าง กำหนดวันตัดรอบค่าจ้าง วันจ่ายค่าจ้างและการปรับขึ้นค่าจ้าง
- 3) การลาออกจากงาน (รวมถึงสาเหตุการให้ออกจากงาน)

นอกจากหัวข้อดังกล่าว หากนายจ้างมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จ (Retirement Allowance) เงินรางวัลพิเศษ (Bonus) ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเอง เช่น ค่าอาหาร ฯลฯ จะต้องระบุรายละเอียดดังกล่าวไว้ด้วย

ด้านชั่วโมงทำงาน วันหยุด การลาหยุดงาน กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่นได้กำหนดชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้น นายจ้างทุกสถานประกอบการจะให้ลูกจ้างทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันไม่ได้ (มาตรา 32) ยกเว้นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานไม่ถึง 10 คนในประเภทกิจการค้าขาย ภาพยนตร์/การละคร งานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย งานบริการ/ความบันเทิง สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้

ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ นายจ้างสามารถใช้ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นในหน่วย 1 เดือน หน่วย 1 ปี หรือการทำงานระบบยืดหยุ่น “Flex Time” มาใช้ในการกำหนดชั่วโมงทำงานใน เฉพาะช่วงเวลาที่สถานประกอบการมีปริมาณงานมากน้อยไม่สม่ำเสมอได้ ทั้งนี้ การใช้ระบบการ ทำงานแบบยืดหยุ่นลูกจ้างจะได้รับค่าล่วงเวลาเฉพาะในกรณี ที่นายจ้างให้ทำงานเกินชั่วโมงทำงาน ต่อสัปดาห์ที่กฎหมายกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการคำนวณ ค่าล่วงเวลาให้สอบถามนายจ้าง (มาตรา 37 ข้อ 1) และ (มาตรา 138) ในส่วนของวันหยุดประจำสัปดาห์ นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้าง หยุดงานอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์หรือมีวันหยุดให้ 4 วันขึ้นไป ในระหว่างการทำงาน 4 สัปดาห์ (มาตรา 35) กรณีเวลาพัก นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างเวลาทำงานอย่างน้อย 45 นาที ในการทำงาน 6 ชั่วโมง ขึ้นไป และจะต้องให้หยุดพัก 1 ชั่วโมง ในการทำงานเกิน 8 ชั่วโมง (มาตรา 34) หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยจ่ายค่าจ้าง และลูกจ้าง สามารถขอลาหยุดพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ หากทำงานติดต่อกัน 6 เดือนขึ้นไปและในระหว่างนั้น มีอัตราการมาทำงานเกินร้อยละ 80 จะได้รับสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 10 วัน และจะลาติดต่อกันคราวเดียวกันหรือไม่ก็ได้ (มาตรา 39)

3.2.5.2 กฎหมายประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน (Workers’ Accident Compensation Insurance) การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและการจ่ายสิทธิประโยชน์ของระบบ ประกันอุบัติเหตุ ในการทำงาน (Workers’ Accident Compensation Insurance) ตามกฎหมาย มาตรฐานแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชย จากการหยุดงานกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แต่เนื่องจากนายจ้างทุกรายไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ กฎหมายจึงบังคับให้เจ้าของ กิจการทุกแห่ง ไม่ว่าจะป็นนายจ้างรายบุคคล หรือนายจ้างที่จดทะเบียนในรูปนิติบุคคลที่มีการจ้าง แรงงานตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป จะต้องเข้าระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงานให้กับลูกจ้าง ในกรณีที่ ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ระบบประกันฯ จะจ่ายเงินชดเชยเพื่อเป็นการ เยียวยาระหว่างการหยุดงาน ยกเว้น 3 วัน แรกนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้ ระบบ ประกันฯ ยังจ่ายค่าสิทธิประโยชน์ครอบคลุมกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างการเดินทางไป/กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงานด้วยให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกับกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจาก การทำงาน อนึ่ง การเข้าระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงาน นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการ จ่ายเบี้ยประกันทั้งหมด

ด้านสิทธิประโยชน์ กรณีที่เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องขอรับ สิทธิประโยชน์ต่อสำนักงานมาตรฐานแรงงานในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ด้วยตนเอง หรือ

ให้ทายาทเป็นผู้ยื่นแทนกรณีลูกจ้างเสียชีวิต ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการดำเนินการขอสิทธิประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1) ค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในการทำงานสามารถเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลของระบบประกันฯ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจนกว่าจะหายขาดหรือหมดความจำเป็นในการรักษา กรณีที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นไม่สามารถเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลที่อยู่ในระบบประกันฯ ได้ ลูกจ้างจะต้องสำรองค่ารักษาพยาบาลไปก่อนและทำเรื่องขอเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนในภายหลัง

2) ค่าชดเชยระหว่างการหยุดงาน ลูกจ้างที่หยุดงานเพื่อรักษาตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างระบบประกันฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้ ร้อยละ 80 ของค่าจ้างพื้นฐานแรงงานต่อวัน (จากระบบประกันฯ ร้อยละ 60 และเงินเพิ่มพิเศษร้อยละ 20) ทั้งนี้ จำนวนจากค่าจ้างเฉลี่ยรายวันย้อนหลัง 3 เดือนก่อนเกิดเหตุ โดยระบบประกันฯ จะจ่ายให้ตั้งแต่ วันที่ 4 ของการหยุดงาน ส่วนค่าชดเชยในส่วนของวันที่ 1-3 นายจ้างจะต้องเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย

3) ค่าชดเชยรายปีกรณีการเจ็บป่วยเรื้อรัง ในกรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาเป็นเวลาผ่านไป 1 ปี 6 เดือน แต่อาการป่วยหรือ อาการบาดเจ็บยังทรงตัวหรือมีอาการหนักขึ้น ไม่สามารถรักษาต่อให้เป็นปกติได้ ระบบประกันฯ จะพิจารณาจ่ายค่าชดเชยเป็นรายปีแทนการจ่ายเงินค่าชดเชยระหว่างการหยุดงานในข้อ (2) การจ่าย ค่าชดเชยแบ่งเป็นระดับ 1-3 ขึ้นอยู่กับอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ

4) ค่าชดเชยกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพ ลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพ หลังเข้ารับการรักษาจนอาการบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วยสิ้นสุดแล้ว ระบบประกันฯ จะประเมินการสูญเสียเพื่อจ่ายสิทธิประโยชน์ โดยแบ่งเป็นระดับ 1-14 ทั้งนี้ ระดับ 1-7 จะได้รับเงินชดเชยเป็นรายปีตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังได้รับเงินพิเศษสมทบเพิ่มเติมด้วย ส่วนระดับ 8-14 จะได้รับค่าชดเชยเป็นเงินก้อนจ่ายครั้งเดียว

5) ค่าชดเชยกรณีเสียชีวิต ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงานและระหว่างการเดินทาง ไป/กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงานมีสิทธิที่จะขอรับค่าชดเชยในรูปของเงินชดเชยเป็นรายปี หรือเงินก้อน จ่ายครั้งเดียว นอกจากนี้ ยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษสมทบเพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ ทายาทที่อยู่ในข่ายได้รับเงินประกันต้องเป็นไปตามเงื่อนไขอายุและคุณสมบัติที่ระบบประกันฯ ได้กำหนดไว้เท่านั้น

6) ค่าทำศพ ทายาทของลูกจ้างหรือผู้ดำเนินการจัดงานฌาปนกิจจะได้รับเงินช่วยเหลือตามเงื่อนไขข้อ (1) หรือข้อ (2) โดยจ่ายตามข้อที่จำนวนเงินสูงกว่า

- ค่าทำศพ 315,000 เยน + เงินช่วยเหลือ 30 วันของค่าจ้างพื้นฐานเฉลี่ยรายวัน
- เงินช่วยเหลือ 60 วันของค่าจ้างพื้นฐานเฉลี่ยรายวัน

### 3.3 กฎหมายไทย

สำหรับประเทศไทย มีมาตรการทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย โดยแยกพิจารณาความคุ้มครองตามกฎหมายแต่ละประเภท ดังนี้

#### 3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดให้รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ<sup>34</sup> และในกรณีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างนั้น โดยรัฐหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงพอที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้า เพื่อไม่ให้เป็นการกีดกันลูกจ้าง และดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง<sup>35</sup>

#### 3.3.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน<sup>36</sup> บัญญัติอยู่ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง ที่มีต่อกันในฐานะคู่สัญญา เพื่อกำหนดหลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างลูกจ้างหรือผู้รับจ้างใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างหรือแรงงานทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างของทางราชการด้วย แต่มิได้หมายรวมถึง ข้าราชการของกระทรวง ทบวง กรม ด้วย เพราะข้าราชการมิใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง

<sup>34</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 74

<sup>35</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคหนึ่ง

<sup>36</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์, *อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 4*, น. 55-56



กรม ที่ต้นสังกัด เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และกระทรวง ทบวง กรม นั้น มีขึ้นโดยกฎหมายปกครองมิได้มีขึ้น โดยกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใดในการจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่ายที่มีข้อเสนอและคำสนอง ถูกต้องตรงกัน กล่าวคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง<sup>37</sup> และเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ไม่มีแบบที่อาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยายหรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้ แต่หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามสัญญาจ้างแรงงานย่อมต้องอยู่ภายใต้ขอบเขต ดังต่อไปนี้

1. ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์คือ จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นจะตกเป็น โฆษะ คือ ไม่มีผลบังคับต่อกันถือว่าไม่เคยทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเลย เช่น การจ้างเป็นลูกจ้างเพื่อผลิตฝิ่น หรือเฮโรอีน เป็นต้น

2. ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การแสดงเจตนาตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัด หรือต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นย่อมเป็น โฆษะ

3. เป็นสัญญาเฉพาะตัว กล่าวคือถือความสำคัญในตัวบุคคลผู้เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม ในทำนองเดียวกันนายจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม<sup>38</sup> หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนั้นหากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลเป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง<sup>39</sup> จากหลักดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นหลักโดยทั่ว ๆ ไป มุ่งเน้นถึงความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการแสดงเจตนาและหลักของศีลธรรม หากนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ลูกจ้างเสมือนหนึ่งเป็นคนในครอบครัวของตนแล้วลูกจ้าง

<sup>37</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

<sup>38</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577

<sup>39</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 584

ก็ย่อมสนองตอบด้วยการตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และระมัดระวังสิ่งของอุปกรณ์ของนายจ้างเสมือนหนึ่งเป็นของตนเองทำให้งานมีประสิทธิภาพ นายจ้างก็สามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย

### 3.3.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบังคับใช้กับแรงงานทั่วไป ซึ่งนายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ยกเว้นนายจ้างในกิจการและงานบางประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้โดยมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมนายจ้างให้ปฏิบัติตามรวมทั้งมาตรการลงโทษทางอาญา ในการคุ้มครองลูกจ้างตามหมวด 1 บททั่วไป และหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งบทบัญญัติในหมวด 3 และหมวด 4 ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็กเท่านั้น ในด้านค่าตอบแทนการทำงานมี 2 ประเภท กล่าวคือ ค่าตอบแทนการทำงานปกติ ซึ่งหมายถึงค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อตอบแทนลูกจ้างในเวลาทำงานปกติและค่าตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด และเมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานหรือลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำเอกสารการจ้าง การพักผ่อน และการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในกิจการจ้างงานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 1 คน หรือเท่าใด ยกเว้น<sup>40</sup>

1. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
2. รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3. นายจ้างประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งจะไม่ใช่บังคับตามกฎหมาย

ทั้งฉบับหรือบางส่วนก็ได้ โดยออกกฎกระทรวง ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายทั้งฉบับแก่โรงเรียนเอกชนในส่วนที่เกี่ยวกับครูและครูใหญ่ งานเกษตรกรรมและงานรับไปทำที่บ้านกับยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกฎหมายบางส่วนแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย<sup>41</sup>

<sup>40</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4

<sup>41</sup> กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากยิ่งขึ้นหรือมากกว่าประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม บทบัญญัติหลายมาตราสอดคล้องกับอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะนำ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และบางมาตราก็ให้หลักการในเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคทางเพศของพนักงาน ดังเช่นบัญญัติอยู่ในกฎหมายของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมและประเทศที่พัฒนาทางกฎหมายแล้ว<sup>42</sup> อย่างไรก็ดีตาม หน้าที่ของนายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น<sup>43</sup> กล่าวคือ บทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่น้ำที่ของนายจ้างตามมาตรา 575 ถึงมาตรา 586 เช่น การจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างหรือการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกสัญญาจ้าง เป็นต้น ดังนั้นมาตรา 14 จึงเป็นบทบัญญัติที่บังคับให้นายจ้างไปปฏิบัติตามกฎหมายอื่นอีกฉบับหนึ่ง ถือได้ว่าเป็นความรอบคอบของผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการออกกฎหมายด้วยเกรงว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งมีผลบังคับใช้ภายหลังกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อาจขัดหรือย้อนแย้งกันได้จึงกำหนดสิทธิหรือประโยชน์ใดที่ลูกจ้างได้มาไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่นหากมี<sup>44</sup> ด้านความเสมอภาคของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง นายจ้างต้องปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้<sup>45</sup> ก็ได้รับการยกเว้น ซึ่งบทบัญญัติมาตรานี้เป็นหลักทั่วไป ที่น่าจะครอบคลุมการปฏิบัติของนายจ้าง ที่มีต่อลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในทุกกรณี สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ว่าด้วยชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้ ด้วยสิทธิของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงนั้นเท่าเทียมกัน และเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างเพื่อสินจ้างในกิจการงานของนายจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างสามารถกำหนดเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันได้ และประกาศให้ลูกจ้างหรือแรงงานทราบ โดยที่ต้องไม่เกินไปกว่าเวลาทำงานในแต่ละประเภท ตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง ทั้งนี้ วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และรวมทั้งหมดสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือแรงงาน ตามที่

<sup>42</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, “รูปแบบใหม่ของการบัญญัติกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,” วารสารดุลพินิจ เล่มที่ 2 ปีที่ 45 น. 28 – 34

<sup>43</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14

<sup>44</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 7

<sup>45</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15

กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าวันละ 7 ชั่วโมงไม่ได้ และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้ว ไม่เกินกว่าสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ อาจเนื่องมาจากลักษณะหรือสภาพของงาน เช่น ลักษณะของงานที่ต้องทำตลอด 24 ชั่วโมง หรืองานเป็นกะ ให้นายจ้างและลูกจ้างหรือแรงงาน สามารถตกลงกำหนดเวลาทำงานกันได้ โดยแต่ละวันต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมตลอดสัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง<sup>46</sup> กรณีของงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือแรงงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>47</sup> ให้นานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการทำงานในงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่มีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง โดยมีลักษณะของงาน ดังนี้

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (3) งานเชื่อมโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจ

เป็นอันตราย

- (7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงและอันตรายสูง หรือมีสภาวะแวดล้อมที่เป็นสิ่งคุกคามในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง<sup>48</sup> ที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคลแล้วแต่กรณี สิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองในการทำงาน ยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>49</sup> โดยกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานเหล่านี้ได้ไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ย

<sup>46</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 23

<sup>47</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

<sup>48</sup> กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

<sup>49</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 37

ดังนี้ ลูกจ้างเด็กหญิงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี ยกของหนักได้ไม่เกิน 20 กิโลกรัม ลูกจ้างเด็กชาย ยกของหนักได้ไม่เกิน 25 กิโลกรัม ลูกจ้างเพศหญิงอายุเกิน 18 ปี ยกของหนักได้ไม่เกิน 25 กิโลกรัมเช่นกันแต่หากเป็นลูกจ้างชายอายุเกิน 18 ปี ขึ้นไปสามารถยกของหนักได้ไม่เกิน 55 กิโลกรัม ในกรณีของหนักเกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง<sup>50</sup> ด้านการใช้แรงงานหญิงไม่ว่าจะอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี หรืออายุเกิน 18 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเหล่านั้นยังมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายที่กำหนดห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>51</sup>

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ นายจ้างทุกสถานประกอบการต้องให้สิทธิในการทำงานเป็นพิเศษยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน ทำงานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ ทำงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม ทำงานที่ทำในเรือ ทำงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>52</sup> หรือให้ทำงานระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา แต่กรณีทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการหรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลา ในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป<sup>53</sup> และกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน ในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงาน ที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น<sup>54</sup>

<sup>50</sup> กฎกระทรวงกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

<sup>51</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 38

<sup>52</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 39

<sup>53</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 39/1

<sup>54</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42

นอกจากนั้นแล้ว การใช้แรงงานเด็กกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังห้ามนายจ้าง จ้างเด็ก ทั้งหญิงและชายที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกาถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่ จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ จากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ส่วนกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น เป็นผู้แสดงภาพยนตร์ละครหรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน ทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น ได้พักผ่อนตามสมควร<sup>55</sup> และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กก็ได้รับการยกเว้นด้วย<sup>56</sup> ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหมวด 8 มาตรา 100 ถึง มาตรา 107 ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ ได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้เป็นการเฉพาะ ประกอบกับเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีเอกภาพ จึงได้ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษ หมวด 16 มาตรา 144-159 ให้สอดคล้องกับการยกเลิกบทบัญญัติดังกล่าวด้วย ซึ่งหากนายจ้างฝ่าฝืนมีโทษตั้งแต่จำคุกหรือปรับไม่เกิน 5,000 บาท กรณีนายจ้างไม่ประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ<sup>57</sup> หรือโทษสูงสุดว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำงานในสถานที่ที่กฎหมายกำหนดข้อห้ามเอาไว้และมีเหตุให้เพิ่มโทษหากลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กนั้น ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ 800,000 – 2,000,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คน หรือจำคุกไม่เกิน 4 ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ<sup>58</sup>

### 3.3.4 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128/ตอนที่ 4ก/หน้า 5/17 มกราคม 2554) เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้างและบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่

<sup>55</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 47

<sup>56</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 48

<sup>57</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 145

<sup>58</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 148/2

บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ โดยไม่ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น<sup>59</sup> ซึ่งมีความสอดคล้องกับขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ยกเว้น นายจ้างในกิจการที่เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น รวมถึงรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจและพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่เป็นกฎหมายถูกบัญญัติขึ้นเพื่อช่วยเยียวยาความเสียหายของลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกฎหมายฉบับนี้ หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน<sup>60</sup>

### 3.3.5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในความหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นคำที่แปลมาจากคำว่า Labour Relations โดยตรง ซึ่งหมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันทั้งทางบวกและทางลบระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ (หรือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ) ฝ่ายหนึ่ง กับฝ่ายลูกจ้างผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ฝ่ายจ้าง

<sup>59</sup> พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 4 ให้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้

(1) ราชการส่วนกลาง ได้แก่ 1) สำนักนายกรัฐมนตรี 2) กระทรวง หรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง 3) ทบวง ซึ่งสังกัดนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง 4) กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

(2) ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และอำเภอ

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา

<sup>60</sup> พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4

เพื่อรับค่าจ้าง (หรือฝ่ายพนักงาน หรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน) หากแต่ละฝ่ายต่างยึดถือเอาประโยชน์สูงสุด และดำเนินการตามความพอใจของตนเป็นใหญ่ ก็จะเกิดความขัดแย้งและพัฒนาเป็นข้อพิพาทที่รุนแรงสร้างความเสียหายแก่ทั้งสองฝ่ายและสังคมโดยรวม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นกฎหมายลักษณะพิเศษที่เป็นเอกชนกึ่งมหาชนซึ่งมีโทษทางอาญา และเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย กำหนดความสัมพันธ์ในทางการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลาหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น<sup>61</sup>

ขอบเขตของกฎหมายที่ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกประเภทกิจการยกเว้น<sup>62</sup> ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นและไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา นอกจากนี้ ยังมีพระราชบัญญัติอีกหลายฉบับที่กำหนดให้กิจการหรือสถาบันหรือหน่วยงานตามพระราชบัญญัตินั้น “ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์” เช่น กิจการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กิจการขององค์การมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 เป็นต้น

กรณีเกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานโดยลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวหรือการปิดงานที่นายจ้างปฏิเสธ ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว<sup>63</sup> เช่น ข้อเสนอที่ลูกจ้างขอให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันในลักษณะสหภาพแรงงานและใช้สิทธิเรียกร้องนำข้อเสนอต่อนายจ้างหรือฝ่ายนายจ้างให้ดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ อาจไม่จำเป็นต้องนัดหยุดงานซึ่งไม่ใช่ทางออกเสมอไป ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทแรงงานอันจะนำมาซึ่งความไม่ลงรอยกันและไม่อาจร่วมงานกันด้วยดีต่อไปได้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับนี้เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่อาจเกิดขึ้น และยังเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ตลอดจนให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้าง ได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันร่วมทำงานกันด้วยดีตลอดไป

<sup>61</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 12

(กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, มกราคม 2553), น. 231-239.

<sup>62</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 4

<sup>63</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5



ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>64</sup> สถานประกอบการที่มีการมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สามารถแยกได้เป็น 2 ประการ กล่าวคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลบังคับใช้เกินสามปีไม่ได้<sup>65</sup> ซึ่งขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานจำนวนไม่เกิน 7 คน<sup>66</sup> หากจะตั้งที่ปรึกษาก็ได้แต่ไม่เกินฝ่ายละ 2 คน<sup>67</sup> การระงับข้อพิพาทแรงงาน ถ้าไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่พ้นกำหนดหรือตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ย<sup>68</sup> พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันได้รับแจ้ง<sup>69</sup> และกรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ<sup>70</sup>

### 3.3.6 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือกฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Law) เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับ

<sup>64</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10

<sup>65</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12

<sup>66</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13

<sup>67</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 17

<sup>68</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21

<sup>69</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22

<sup>70</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103

ภัยอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และกำหนดให้มี กองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการ จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง<sup>71</sup> การตีความในข้อ กฎหมายที่เป็นปัญหาหรือมีข้อสงสัยให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองหรือให้ ประโยชน์แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน และในด้านขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายเงินทดแทนมีผล ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปทุกประเภทกิจการ ยกเว้น

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ สำหรับลูกจ้างซึ่งมิใช่เป็นการจ้าง งานในประเทศ

- 4) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>72</sup>

จะเห็นได้ว่า ข้อยกเว้นตามกฎหมายเงินทดแทน มีลักษณะคล้ายกับข้อยกเว้น ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนั้น ในการคุ้มครองและเยียวยา ลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน ยังมีมาตรการลงโทษทางอาญานายจ้างผู้ฝ่าฝืน ที่กำหนดไว้ใน หมวด 9 บทกำหนดโทษทั้งสิ้น 5 มาตรา เริ่มตั้งแต่มาตรา 62 ถึงมาตรา 66 โทษขั้นต่ำสุด คือจำคุก ไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนโทษขั้นสูงสุด คือ จำคุก ไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยเหตุแห่งการเยียวยาแก่นายจ้างที่จะต้องรับ ผิดจ่ายเงินทดแทน ก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ประสบเคราะห์กรรมมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างซึ่งมีอยู่ หลายรูปแบบประกอบด้วย<sup>73</sup> กรณีประสบอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบก่จิตใจ หรือถึงแก่ความ ตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง กรณี เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรค ตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยกำหนดชนิดของโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน<sup>74</sup> และกรณีสูญหายในระหว่าง ทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง การที่ลูกจ้างประสบอันตรายดังกล่าว จะได้รับเงินทดแทน ที่จ่ายเป็น ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพที่เป็น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้าง ตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณี

<sup>71</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์, *อ่างแล้ว เชิงอรรถที่ 4*, น. 297

<sup>72</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 4

<sup>73</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5

<sup>74</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 14

แห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย การประสบอันตรายทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว จะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ว่าประสบอันตรายเนื่องจาก<sup>75</sup>

1. การทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่น ลูกจ้างเป็นช่างไฟฟ้าขณะทำการต่อสายไฟฟ้าหรือซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าอยู่ ลูกจ้างได้รับกระแสไฟฟ้าซึ่งลัดวงจรเข้าสู่ร่างกายและถึงแก่ความตาย เป็นต้น

2. การป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง เช่น ลูกจ้างเป็นช่างเครื่องยนต์มีหน้าที่ในการแก้ไขหรือปรับแต่งเครื่องยนต์ ขณะที่ทำงานอยู่ก็เห็นคนร้ายเข้ามาจะทำอันตรายแก่ทรัพย์สินของนายจ้าง ลูกจ้างก็วางมือจากหน้าที่และเข้าไปป้องกันรักษาประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งที่ลูกจ้างนั้น ไม่มีหน้าที่โดยตรงเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกจ้างดังกล่าวเข้าจับคนร้ายแต่คนร้ายได้ทำการต่อสู้และทำร้ายลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น (แม้การได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายนั้นจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของลูกจ้างโดยตรง แต่ลูกจ้างกระทำไปโดยเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างก็ถือว่าเป็นการประสบอันตรายตามคำนิยามดังกล่าวข้างต้น)

3. การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่เป็นพนักงานพิมพ์คอมพิวเตอร์ ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการขับรถยนต์แต่ประการใดเลย แต่นายจ้างได้ใช้ให้ลูกจ้างดังกล่าว นั้นช่วยขับรถยนต์ไปธุระในกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างได้รับอันตรายเพราะเกิดอุบัติเหตุในการขับรถยนต์ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเป็นฝ่ายผิดหรือบุคคลอื่นเป็นฝ่ายผิดก็ตาม ก็ต้องถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- 2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย<sup>76</sup>

และกรณีการพิจารณาถึงสิทธิในเงินทดแทนหรือการเยียวยา ก็ต่อเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่แจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายนั้น ต่อสำนักประกันสังคม แห่งท้องถิ่นที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ การแจ้งให้กระทำ โดยกรอกข้อเท็จจริงลงในแบบพิมพ์ ซึ่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ (แบบ กท.16) ภายใน 15 วัน<sup>77</sup> ซึ่งในการวินิจฉัยคำร้องขอรับเงินทดแทนและการพิจารณาออกคำสั่งให้นายจ้าง

<sup>75</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, *อ้างแล้ว เศรษฐกิจที่ 92*, น. 328, 370-371

<sup>76</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22

<sup>77</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 48

จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย<sup>78</sup> โดยกำหนดไว้ว่า ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม มีอำนาจที่จะสอบสวนและออกคำสั่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ 3 กรณี กล่าวคือ

1. กรณีที่มีการแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายจากการทำงานให้นายจ้างตามบทบัญญัติมาตรา 48 ทั้งนี้ แม้อุปการะหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะไม่ได้ไปยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนตามมาตรา 49 ก็ตาม

2. กรณีที่มีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 49 ทั้งนี้ แม้นายจ้างจะไม่ได้แจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายตามมาตรา 48 ก็ตาม

3. กรณีเมื่อความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานประกันสังคมนั้นว่าลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ทั้งนี้ แม้นายจ้างจะไม่ได้แจ้งการประสบอันตรายตามมาตรา 48 หรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะไม่ได้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนตามมาตรา 49 ก็ตาม ซึ่งคำว่า “ความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่” นั้น หมายถึง การณที่พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวทราบโดยทางหนึ่งทางใดว่าลูกจ้างได้ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย พนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ก็มีอำนาจที่จะสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนได้ ดังนั้น การสอบสวนและการออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างนั้น ไม่จำเป็นเสมอไปว่าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 จะต้องไปยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน หรือแม้ไม่มีนายจ้างไปแจ้งและลูกจ้างก็ไม่ได้ยื่นคำร้อง แต่ถ้าความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ก็สอบสวนและออกคำสั่งได้โดยชอบด้วยกฎหมาย กรณีสิทธิเรียกร้องในการแจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง<sup>79</sup>

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และแจ้งสำนักงานประกันสังคม ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบ โดยใช้แบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (กท.16) ลูกจ้างสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลใดก็ได้ โดยตรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน หรือใช้แบบ กท. 44 ส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษา หากโรงพยาบาลนั้นเป็นโรงพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทนโดยสถานพยาบาลจะเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาล จากสำนักงาน

<sup>78</sup> พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 50

<sup>79</sup> สนชฯ พริ้งล้าภู, “รายงานวิจัย-ระบบการจ่ายค่ารักษากองทุนเงินทดแทน โดยใช้กลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม หรือ DRG (Diagnostic Related Group)” กุมภาพันธ์ 2556, น. 2-25 – 2-28 หากต้องหยุดพักรักษาตัวติดต่อกันเกิน 3 วันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 1 ปี

กองทุนเงินทดแทนโดยตรงและการเบิกค่ารักษาพยาบาลคืน หากนายจ้างหรือลูกจ้างได้สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน (กรณีเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน) ให้นำใบเสร็จรับเงินมาเบิกคืนได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่จ่าย โดยใช้แบบคำขอรับเงินทดแทนที่ได้สำรองจ่ายจริง

ในด้านสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกองทุนเงินทดแทน เมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน กับสำนักงานประกันสังคม ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานกับนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนทันที เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ดังนี้

1. ประสบอันตรายหรือเป็นโรคจากการทำงานลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันเกิน 3 วันขึ้นไป ในกรณีแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน

- ค่าทดแทนรายเดือนขั้นต่ำ คำนวณจากค่าที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานต่อเดือน ในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างคูณด้วย 26 วันทำงาน คูณด้วยอัตราร้อยละ 70 เช่นค่าจ้างวันละ 300 บาท ค่าทดแทนรายเดือนขั้นต่ำ =  $300 \times 26 \times 70$  หารด้วย 100

$$= 5,460 \text{ บาท}$$

- ค่าทดแทนรายเดือนสูงสุด คำนวณจากค่าจ้างสูงสุด 20,000 บาท

- ค่าทดแทนรายเดือนสูงสุด =  $20,000 \times 70$  หารด้วย 100

$$= 14,000 \text{ บาท}$$

ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน ในกรณีที่ผู้ประกันตนสูญเสียอวัยวะจะได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน จำนวนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ในการหยุดพักรักษาตัวและค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ตามการสูญเสียอวัยวะแต่ไม่เกิน 200 เดือน ทั้งนี้ การประเมินการสูญเสียอวัยวะ ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์จนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีเปลี่ยนแปลง หรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี ลูกจ้างประสบอันตราย

หลักฐานที่ต้องใช้เพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

- กท.16

- ใบรับรองแพทย์

- ใบเสร็จรับเงิน (กรณีที่ไม่ได้เข้าโรงพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน)

- สำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาบัตรลงเวลาทำงาน
- 2. กรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ทำงาน
  - กท.16
  - ใบรับรองแพทย์
  - ใบเสร็จรับเงิน (กรณีที่ไม่ได้เข้าโรงพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน)
  - สำเนาบัตรลงเวลาทำงาน
  - หลักฐานการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่
  - บันทึกประจำวันตำรวจ
  - สำเนาบัตรประชาชน

ค่าทดแทนกรณีฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังการประสบอันตราย หากลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จะสามารถเบิกค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูด้านการแพทย์ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท
2. ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด เพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกิน

20,000 บาท

ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน

- กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทน เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 45,000 บาท

- กรณีที่ค่ารักษาพยาบาลเกิน 45,000 บาท ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
2. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
3. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ
4. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท
5. ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิวิจลศัลยกรรม
6. ประสพอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก สารเคมี หรือไฟฟ้า จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้เกินกว่าร้อยละ 30 ของร่างกาย
7. ประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงและเรื้อรังตามที่รัฐมนตรีประกาศ

กำหนด

- กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายเพิ่มอีก 65,000 บาท ไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้นอีก ทั้งนี้ รวมค่ารักษาพยาบาลทั้ง 2 กรณีแล้ว ต้องไม่เกิน 300,000 บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 1 ถึง 6 ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป
2. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ 1 ถึง 6 ที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ 20 วันขึ้นไป

3. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่ 30 วัน ติดต่อกัน

4. การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งรุนแรงและเรื้อรังจนเป็นผลให้อวัยวะสำคัญ ล้มเหลว

- กรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 300,000 บาท โดยให้คณะกรรมการการแพทย์พิจารณาและคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้ความเห็นชอบ

- ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้ป่วยใน มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล และค่าบริการทั่วไป ให้นายจ้างจ่ายตามจริงไม่เกินวันละ 1,300 บาท

กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนจำนวนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ในกรณีไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วัน และค่าทดแทนร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีทุพพลภาพเป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี และหากจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ก็จะได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพด้วย โดยมีหลักฐานที่ต้องใช้ในการขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน คือ

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

- กท.16
- ใบรับรองแพทย์
- สำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาบัตรลงเวลาทำงาน

2. กรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ทำงาน

- กท.16
- ใบรับรองแพทย์
- สำเนาบัตรลงเวลาทำงาน

- หลักฐานการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่
- บันทึกประจำวันตำรวจ
- สำเนาบัตรประชาชน

กรณีตาย หรือสูญหายจากการทำงาน สูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไป ในระหว่างการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทาง โดยพาหนะนั้น ได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ และเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจะได้รับเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนรายเดือน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพได้รับสิทธิทันทีเมื่อเข้าเป็นลูกจ้าง สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับ คือ

1. ค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน
2. ค่าทดแทนของค่าจ้างรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือนมีกำหนด 8 ปี (จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20)
3. ค่าทดแทนรายเดือน จ่ายให้ร้อยละ 70 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในท้องที่ที่ลูกจ้างประจำทำงานอยู่คูณด้วย 26 และไม่เกินร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งคำนวณจากค่าจ้างสูงสุดที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ และไม่เกินเดือนละ 14,000 บาท
4. ถ้าลูกจ้างตายหรือสูญหาย ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนได้แก่
  - บิดา/ มารดา โดยชอบด้วยกฎหมาย
  - สามี / ภรรยา (ต้องจดทะเบียนสมรสกัน)
  - บุตร ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่ เมื่อมีอายุครบ 18 ปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไป ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
  - บุตร ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย
  - บุตร ซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิรับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด
  - หากไม่มีบุคคลดังกล่าวข้างต้น ให้ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างซึ่งเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะเป็นผู้มีสิทธิ



### 3.3.7 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522<sup>80</sup>

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Labour Court Law) ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานอันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และกำหนดวิธีการพิจารณาคดีให้เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเที่ยงธรรม<sup>81</sup> เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน ทั้งนี้ ประเภทของศาลแรงงาน<sup>82</sup> อันได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด โดยคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิพากษาของศาลแรงงานประกอบไปด้วย 3 ประเภท กล่าวคือ

1. ประเภทคดีแรงงานทั่วไป<sup>83</sup> ประกอบไปด้วย
  - 1) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
  - 2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ฯลฯ
  - 3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ
  - 4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน
  - 5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

<sup>80</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 92*, น. 381-393

<sup>81</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 29

<sup>82</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 3

<sup>83</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8

6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนจัดหางาน

7) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

2. ประเภทคดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม<sup>84</sup> การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีคำขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

3. ประเภทคดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง<sup>85</sup> หมายถึง ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา และในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาคือขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด ซึ่งนอกจากคดีดังกล่าวแล้ว คดีต่อไปนี้จะป็นคดีที่ต้องฟ้องร้องยังศาลแรงงานด้วย กล่าวคือ

1) คดีนายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 16/2536)

2) คดีที่คนหางานฟ้องบริษัทประกอบกิจการจัดหางานในฐานะตัวแทนของนายจ้าง ซึ่งอยู่ต่างประเทศ (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 95/2535)

3) คดีที่บริษัทประกอบกิจการจัดหางานฟ้องผู้ค้าประกันการไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 87/2545)

4) คดีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้วฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 88/2545)

5) คดีที่สถานพยาบาลฟ้องสำนักงานประกันสังคมขอให้เพิกถอนมติคณะกรรมการแพทย์และเพิกถอนคำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 100/2545)

<sup>84</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49

<sup>85</sup> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9

3.3.8 กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับแก่กิจการหรือสถานประกอบกิจการ ดังต่อไปนี้

- 1) การทำเหมืองแร่เหมืองหิน กิจการปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี
- 2) การทำผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง เก็บรักษา ปรับปรุง ตกแต่ง เสริมแต่ง คัดแปลง แปรสภาพ ทำให้เสีย หรือทำลายซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สิน รวมทั้งการต่อเรือ การให้กำเนิด แปลง และจ่ายไฟฟ้าหรือพลังงานอย่างอื่น
- 3) การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง ซ่อม ซ่อมบำรุง คัดแปลง หรือรื้อถอนอาคาร สนามบิน ทางรถไฟ ทางรถราง ทางรถไถ่ดิน ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบเรือ ทางน้ำ ถนน เขื่อน อุโมงค์ สะพาน ท่อระบาย ท่อน้ำ โทรเลข โทรศัพท์ ไฟฟ้า ก๊าซหรือประปา หรือสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้ง การเตรียมหรือวางรากฐานของการก่อสร้าง
- 4) การขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า
- 5) สถานีบริการหรือจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ
- 6) โรงแรม
- 7) ห้างสรรพสินค้า
- 8) สถานพยาบาล
- 9) สถาบันทางการเงิน
- 10) สถานตรวจทดสอบทางกายภาพ
- 11) สถานบริการบันเทิง นันทนาการ หรือการกีฬา
- 12) สถานปฏิบัติการทางเคมีหรือชีวภาพ
- 13) สำนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนสถานประกอบกิจการตาม 1) ถึง 12)
- 14) กิจการอื่นตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

3.3.9 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพ ของงานหรือเนื่องจากการทำงาน<sup>86</sup>

<sup>86</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2550)

โดยที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 14 ให้กระทรวงแรงงานประกาศ กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมีดังต่อไปนี้
  - 1) เบริลเลียมหรือสารประกอบของเบริลเลียม
  - 2) แคดเมียม หรือสารประกอบของแคดเมียม
  - 3) ฟอสฟอรัส หรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
  - 4) โครเมียม หรือสารประกอบของโครเมียม
  - 5) แมงกานีส หรือสารประกอบของแมงกานีส
  - 6) สารหนู หรือสารประกอบของสารหนู
  - 7) ปรอท หรือสารประกอบของปรอท
  - 8) ตะกั่ว หรือสารประกอบของตะกั่ว
  - 9) ฟลูออรีน หรือสารประกอบของฟลูออรีน
  - 10) คลอรีน หรือสารประกอบคลอรีน
  - 11) แอมโมเนีย
  - 12) คาร์บอนไดซัลไฟด์
  - 13) สารอนุพันธ์ฮาโลเจนของสารไฮโดรคาร์บอน
  - 14) เบนซีน หรือสารอนุพันธ์ของเบนซีน
  - 15) อนุพันธ์ไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
  - 16) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ หรือกรดซัลฟูริก
  - 17) ไนโตรกลีเซอริน หรือกรดไนตริกอื่น ๆ
  - 18) แอลกอฮอล์ กัลัยคอล หรือคีโตน
  - 19) คาร์บอนมอนนอกไซด์ ไฮโดรเจนไซยาไนด์ หรือสารประกอบของไฮโดรเจนไซยาไนด์ ไฮโดรเจนซัลไฟด์
- 20) อะครีโลไนไตรล์
- 21) ออกไซด์ของไนโตรเจน
- 22) วานเดียม หรือสารประกอบของวานเดียม
- 23) พลวง หรือสารประกอบของพลวง
- 24) เฮกเซน
- 25) กรดแร่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคฟัน

- 26) เกสซ์ภักดิ์
- 27) ทัลเลียม หรือสารประกอบของทัลเลียม
- 28) ออสเมียม หรือสารประกอบของออสเมียม
- 29) เซลีเนียม หรือสารประกอบของเซลีเนียม
- 30) ทองแดง หรือสารประกอบของทองแดง
- 31) ดีบุก หรือสารประกอบของดีบุก
- 32) สังกะสี หรือสารประกอบของสังกะสี
- 33) ไอโซน ฟอสฟีน
- 34) สารทำให้ระคายเคือง เช่น เบนโซควินโนน หรือสารระคายเคืองต่อกระจกตา

เป็นต้น

- 35) สารกำจัดศัตรูพืช
- 36) อัลดีไฮด์ ฟอรัมาลดีไฮด์และกลูตารัลดีไฮด์
- 37) สารกลุ่มไดออกซิน
- 38) สารเคมี หรือสารประกอบของสารเคมีอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุ เนื่องจากการ

ทำงาน

2. โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพ
  - 1) โรคหูตึงจากเสียง
  - 2) โรคจากความสั่นสะเทือน
  - 3) โรคจากความกดดันอากาศ
  - 4) โรคจากรังสีแตกตัว
  - 5) โรคจากรังสีความร้อน
  - 6) โรคจากแสงอัลตราไวโอเล็ต
  - 7) โรคจากรังสีไม่แตกตัวอื่น ๆ
  - 8) โรคจากแสงหรือคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า
  - 9) โรคจากอุณหภูมิต่ำ หรือสูงผิดปกติมาก
  - 10) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
3. โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ หรือโรคปรสิตเนื่องจากการ

ทำงาน

4. โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
  - 1) โรคกลุ่มนิวโมโคนิโอสิส เช่น ซิลิโคสิส แอสเบสโทสิส ฯลฯ

- 2) โรคปอดจากโลหะหนัก
  - 3) โรคบิสซิโนสิส
  - 4) โรคหืดจากการทำงาน
  - 5) โรคปอดอักเสบภูมิไวเกิน
  - 6) โรคซิเดโรสิส
  - 7) โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง
  - 8) โรคปอดจากอะลูมิเนียม หรือสารประกอบของอะลูมิเนียม
  - 9) โรคทางเดินหายใจส่วนบนเกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน
  - 10) โรคระบบหายใจอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
5. โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- 1) โรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ เคมี หรือชีวภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
  - 2) โรคคางขาวจากการทำงาน
  - 3) โรคผิวหนังอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
6. โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน
7. โรคกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน โดยมีสาเหตุจาก
  - 1) แอสเบสตอส (ใยหิน)
  - 2) เบนซีน และเกลือของสารเบนซีน
  - 3) บิสโครโรเมทิลอีเทอร์
  - 4) โครเมียมและสารประกอบของโครเมียม
  - 5) ถ่านหิน
  - 6) เบต้า - เนพธิลามีน
  - 7) ไวนิลคลอไรด์
  - 8) เบนซีนหรืออนุพันธ์ของเบนซีน
  - 9) อนุพันธ์ของไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
  - 10) รังสีแตกตัว
  - 11) น้ำมันดิน หรือผลิตภัณฑ์จากน้ำมันดิน เช่น น้ำมันถ่านหิน น้ำมันเกลือแร่ รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากการกลั่นน้ำมัน เช่น ยางมะตอย พาราฟินเหลว
  - 12) ไอควันจากถ่านหิน

- 13) สารประกอบของนิกเกิล
  - 14) ฝุ่นไม้
  - 15) ไอควันจากเผาไม้
  - 16) โรคมะเร็งที่เกิดจากปัจจัยอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
8. โรคอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

3.3.10 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง พ.ศ. 2553<sup>87</sup>

ในการกำหนดลักษณะการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมนั้น พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 6 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรง หมายถึง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องมีการผ่าตัดมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง หรือมีการผ่าตัดมากกว่าหนึ่งครั้งขึ้นไป
- 2) มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ที่ต้องดูแลรักษาตัวในหอผู้ป่วยหนัก และใช้เครื่องช่วยหายใจไม่น้อยกว่าห้าวัน
- 3) มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ที่ต้องดูแลรักษาตัวในหอผู้ป่วยหนัก โดยไม่ใช้เครื่องช่วยหายใจไม่น้อยกว่าสิบวัน
- 4) ต้องได้รับการรักษาโดยการผ่าตัด และเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไขหรือรักษาทางยาต่อเนื่องไม่น้อยกว่ายี่สิบวัน
- 5) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ส่วนหลังของดวงตา ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการผ่าตัด
- 6) บาดแผลระดับ 3 จากสาเหตุไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ความร้อน ความเย็น สารเคมี รังสีไฟฟ้า หรือระเบิด ซึ่งเกิดแก่อวัยวะของร่างกาย หรือความรุนแรงของบาดแผล ดังต่อไปนี้
  - (ก) ใบหน้า หรืออวัยวะเพศ
  - (ข) มือที่ต้องทำกิจกรรมตักแต่ง

<sup>87</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง

(ค) บาดแผลที่จำเป็นต้องดมยาเพื่อทำแผลมากกว่าสามครั้ง

(ง) บาดแผลเกินกว่าร้อยละสิบของร่างกาย

7) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ต้องมีวิธีการรักษาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งเรื้อรัง หมายถึง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาการรักษายาวนาน โดยมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องใช้เวลามากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

2) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ให้นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลมากกว่าสามสิบวัน

3) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ต้องมีวิธีการรักษาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนหรือต้องรักษาตลอดชีวิตตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์

ดังนั้น จากการที่ศึกษามาตรการทางกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ และของประเทศไทยที่มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งแต่ละประเทศก็มีวิธีการ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีบทบัญญัติกฎหมายแรงงานของต่างประเทศอันเกี่ยวข้องด้วยการเจ็บป่วยด้านจิตใจนั้น เห็นได้ชัดเจนว่ามีความแตกต่างที่ดีกว่าจึงควรนำมาเป็นแบบอย่างและปรับใช้ในกฎหมายแรงงานของไทย ซึ่งผู้เขียนจะวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงหลักเกณฑ์ที่แตกต่างและเสนอแนะให้นำมาปรับปรุงใช้ในกฎหมายไทยโดยจะได้กล่าวถึงในบทที่ 4 ต่อไป



## บทที่ 4

### วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ และการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

จากการศึกษาและค้นคว้าปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยา ลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ผ่านมา พบว่ากฎหมาย แรงงานของประเทศไทยนั้นเป็นกฎหมายที่จำกัดและยับยั้งสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างที่บัญญัติ เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างหรือแรงงานได้รับความเป็นธรรม เพื่อผล ทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสันติสุขและความมั่นคงในทางอุตสาหกรรม และเพื่อพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจของชาติ ซึ่งในสถานการณ์ที่คนทำงานผู้เป็นลูกจ้างหรือแรงงานในหลาย ๆ ภาคส่วนต่าง แข่งขันกันทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า เพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดของครอบครัว เพื่อผลสำเร็จ ของทั้งตนเองและขององค์กร ตลอดจนเพื่อเศรษฐกิจของประเทศนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงสุขภาพ ทางร่างกายและสุขภาพทางด้านจิตใจของลูกจ้างหรือแรงงาน ควรมิสิทธิได้รับการคุ้มครอง โดยกฎหมาย ตลอดจนมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ แห่งความยุติธรรมทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง พึงยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติต่อไป

#### 4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีมีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และ แนวทางแก้ไข

ในปัจจุบันอาจทราบข่าวของผู้ที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจซึ่งทำร้ายตัวเองหรือฆ่า ตัวตายปรากฏในสื่อมากขึ้น โดยที่ปัญหาสุขภาพด้านจิตใจนี้มีผลส่วนหนึ่งมาจากความเครียด หรือ โรคซึมเศร้า และเป็นปัญหาที่นำไปสู่การไร้ความสามารถหรือ โรคที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้าง ได้ประการหนึ่ง ซึ่งโรคที่เกิดแก่ร่างกายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกสามารถสัมผัสได้ แต่ความเจ็บป่วย ทางร่างกายก็มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจได้ เช่น ความวิตกกังวล ในทำนองเดียวกันโรคที่เกิดจาก จิตใจหรือภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจซึ่งอยู่ภายในร่างกายไม่สามารถสัมผัสได้โดยตรงแต่ก็ส่งผลต่อ

---

<sup>1</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “ประเด็นสำคัญในกฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และประกันสังคม” มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, เอกสารประกอบการสอนไม่ปรากฏ ว.ค.ป.

สุขภาพร่างกายได้ด้วย เช่น โรคซึมเศร้า โรคย้ำคิดย้ำทำ สามารถทำให้ร่างกายอ่อนเพลียได้ตลอดเวลา และการสัมผัสสิ่งคุกคามในสภาพแวดล้อมของการทำงานใด ๆ อาจส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานลดต่ำลงและสามารถนำมาซึ่งผลผลิตของสถานประกอบการลดต่ำลงด้วยเช่นกัน เห็นได้ว่าปัญหาสุขภาพหรือการเจ็บป่วยด้านจิตใจนี้ส่งผลกระทบต่อผลิตผลทางธุรกิจ หากผู้มีปัญหาเป็นลูกจ้างในองค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการใด ๆ เพราะไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะของลูกจ้าง อัตราการเจ็บป่วย การลา การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน การเข้า-ออก ล้วนเป็นผลส่วนหนึ่งมาจากปัญหาสุขภาพด้านจิตใจของลูกจ้างทั้งสิ้น และยังส่งผลต่อสังคมและชุมชนโดยรวมอีกด้วย หากลูกจ้างหรือบุคลากรในสังคมหรือชุมชนประสบปัญหาสุขภาพด้านจิตใจก็จะทำให้สังคมต้องดูแล แก้ไขปัญหาอย่างไม่สิ้นสุด

#### 4.1.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ

นับตั้งแต่ลูกจ้างใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละสถานประกอบการหรือองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานหรือลูกจ้างและนายจ้างหรือองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้นนั้นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ เกิดความเครียดในการทำงานเกิดโรคซึมเศร้า โดยที่โรคซึมเศร้านั้นไม่ใช่เป็นเพียงความรู้สึกหรืออารมณ์เศร้าหมองเท่านั้น แต่บุคคลที่มีอาการ โรคซึมเศร้าจะไม่สามารถรวบรวมสติและพลังที่จะต่อสู้ให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง ภาวะซึมเศร้าสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรม ชีวภาพ บุคลิกภาพ และภาวะตั้งเครียดในชีวิตประจำวัน ลูกจ้างหรือผู้ที่มีบุคลิกภาพในลักษณะขาดความเชื่อมั่นไม่สามารถมองเห็นคุณค่าในตนเอง มองโลกและตนเองในแง่ร้ายไม่สามารถขจัดความเครียดได้ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุของภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจที่เป็นโรคภัยไข้เจ็บจากการทำงานของลูกจ้างส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต่ำลงหรือต้องหยุดชะงักจนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

อย่างไรก็ตามการที่ลูกจ้างประสบปัญหาภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจอันเป็นผลของการทำงานให้นายจ้างเพื่อสินจ้างนั้น นอกจากความเครียด โรคซึมเศร้า ยังมีสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจ (Psychological Hazard) ซึ่งเป็นสภาวะการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามอาจกระตุ้นให้เกิดปัญหา

ทางด้านจิตใจ หรือความสัมพันธ์ในครอบครัว หรือในสังคมของผู้ที่ทำงานอยู่ในสภาวะการฉนั้น ๆ เช่น งานที่ไม่เป็นเวลาต้องอดหลับอดนอน งานที่มีความรีบเร่งสูง งานที่มีความรับผิดชอบสูง งานที่มีปัญหาสังคมภายในที่ทำงาน งานที่มีความกดดันจากร่วมงาน เหล่านี้เป็นต้น สิ่งคุกคามนี้ บางครั้งอาจเรียกว่าสิ่งคุกคามทางจิตสังคม (Psychosocial Hazard)<sup>2</sup> ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของเหตุแห่งการเกิดโรคจากการทำงานของลูกจ้าง และเมื่อสาเหตุและผลลัพธ์ที่กล่าวมาข้างต้นอันเนื่องมาจากภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้าง และกระทบทางลบต่อผลประกอบการของนายจ้าง จึงควรให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างบนพื้นฐานความเท่าเทียมกันด้านกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีลูกจ้างมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานหรือปกป้องผลประโยชน์ให้นายจ้าง ซึ่งสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสจากภายนอกได้จึงควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ นอกเหนือจากการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจให้ชัดเจนแล้ว ในเบื้องต้นซึ่งนายจ้างสามารถปฏิบัติได้ด้วยการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์จูงใจในกรณีที่ลูกจ้างมีผลการทำงานที่ดีอาจโดยการยกย่องด้วยคำพูดให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานประกอบการทราบทั่วกัน รวมทั้งเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างทุกคน

จากการศึกษาพบว่ากฎหมายแรงงาน หมายถึง ข้อบังคับที่รัฐได้บัญญัติขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานตลอดจนกำหนดคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับจะแตกต่างกันในด้านการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน<sup>3</sup> บัญญัติอยู่ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง ที่มีต่อกันในฐานะคู่สัญญา เพื่อกำหนดหลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน และการเลิกจ้างลูกจ้างหรือผู้รับจ้างใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างหรือแรงงานทุกประเภท ทั้งในกิจการทั่วไป รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างของทางราชการด้วย แต่มิได้หมายรวมถึงข้าราชการของกระทรวง ทบวง กรม ด้วย เพราะข้าราชการมิใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม ที่ตนสังกัด เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ และกระทรวง ทบวง กรม มีขึ้นโดย

<sup>2</sup> วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์, “มารู้จักกับสิ่งคุกคาม” มูลนิธิสัมมาอาชีพ, สืบค้นวันที่ 16 ตุลาคม 2561

จาก [http://www.summacheeva.org/index\\_article\\_hazard.htm](http://www.summacheeva.org/index_article_hazard.htm)

<sup>3</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์, *อ้างแล้ว เจริญธรรม* 4, น. 55-56.

กฎหมายปกครองมิได้มีขึ้นโดยกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่อย่างใด ในการจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่ายที่มีคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกัน กล่าวคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง<sup>4</sup> ทั้งนี้ นายจ้างจะโอนสิทธิความเป็นนายจ้างของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม ในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้<sup>5</sup> นอกจากนี้ หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลเป็นนายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง<sup>6</sup>

2) ราชอาณาจักรบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>7</sup> เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้าง (Labour Protection Law) ที่บังคับใช้ในปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) เป็นกฎหมายทางสังคมที่สร้างขึ้นอย่างไม่เท่าเทียมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมหรือความเป็นธรรมในสังคม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน กับออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานหรือลูกจ้างในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>8</sup> การจัดทำเอกสาร การจ้าง การพักงาน และการจ่ายค่าชดเชย มีบทบัญญัติทั้งหมด 16 หมวด และอีกหนึ่งบทเฉพาะกาล รวม 166 มาตรา ลักษณะสำคัญคือ เป็นกฎหมายที่เพิ่มเติมกฎหมายแม่บทหรือกฎหมายหลักของกฎหมายแรงงาน คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ “จ้างแรงงาน” เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นเสมือนเงื่อนไขก่อนที่ลูกจ้างจะมีสิทธิตามกฎหมายอื่นและเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

<sup>4</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

<sup>5</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577

<sup>6</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 584

<sup>7</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, “เอกสารการสอนกฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีว อนามัยและความปลอดภัย (54115) หน้าที่ 3, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2555)

<sup>8</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553, มาตรา 3 ให้ยกเลิกหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากมีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นการเฉพาะแล้ว

แต่มีบทกำหนดโทษทางอาญา<sup>9</sup> โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและสถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อตรวจสอบและมีคำสั่งให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วย

3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นบทบัญญัติที่ออกมาเพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการให้มีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนได้ หากได้รับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง<sup>10</sup> แต่ไม่ใช่บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับโดยอนุโลม<sup>11</sup> จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ

<sup>9</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 16 บทกำหนดโทษ มาตรา 144-159 นอกจากนี้จะมีโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีทางแพ่ง เพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินหรือชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายด้วย

<sup>10</sup> ชัชววรรณ อุณหเลขจิตร์, “วิเคราะห์ปัญหาในกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ. 2555

<sup>11</sup> พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

นอกจากนี้ ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานหรือลูกจ้างได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดจันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจ สำหรับคนงานหรือลูกจ้าง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานหรือลูกจ้าง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานหรือลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย และเมื่อเราทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นมิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างและฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ที่ดีขององค์กรร่วมกัน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน ในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชน เพราะเป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกันในเรื่องการทำงาน ตลอดจนการกำหนดคุ้มครองด้านความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง และในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน เพราะรัฐได้เข้าแทรกแซงให้นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามที่รัฐต้องการ เพื่อรักษาความสงบของประเทศในฐานะที่รัฐมีอำนาจเหนือกว่า แต่การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้บัญญัติคำนิยามทางกฎหมาย หรือคำจำกัดความการได้รับอันตรายแก่จิตใจไว้ ปัญหานี้มีผล

ที่ตามมา คือ ผู้ปฏิบัติก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการในส่วนของการคุ้มครองแรงงานด้านจิตใจใด ๆ เพราะไม่มีขั้นตอนหรือมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งระบบกำหนดไว้ รัฐก็ไม่สามารถเข้ามาควบคุมให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่มีภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจได้ และในขณะเดียวกัน กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็กำหนดแต่เฉพาะมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดที่ 16 มาตรา 144 วรรคสอง และมาตรา 148/2 อันเป็นบทบัญญัติว่าด้วยบทกำหนดโทษ ทั้งที่รัฐไม่สามารถบังคับโทษแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามได้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นช่องโหว่ให้นายจ้างสามารถอ้างเหตุของการที่ไม่มีมาตรการทางกฎหมายบัญญัติไว้ คนจึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการหรือรับผิดชอบใด ๆ หากลูกจ้างได้รับความเจ็บป่วยด้านจิตใจอ้างถึงสิทธิประโยชน์แห่งการคุ้มครองนั้น

ผลกระทบการไม่มีนิยามทางกฎหมายหรือคำจำกัดความการได้รับอันตรายแก่จิตใจว่าหมายถึงอะไร ปัญหานี้มีผลต่อผู้ปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมาตรการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทบต่อลูกจ้างในหลายด้าน เช่น การคุ้มครองความเสียหายจากการบาดเจ็บด้านจิตใจ การให้ความช่วยเหลือ การเข้าถึงค่าชดเชยเพื่อเป็นการเยียวยา ตลอดจนสิทธิเรียกร้องเพื่อได้รับการวินิจฉัยจากพนักงานเจ้าหน้าที่ ว่าลูกจ้างได้รับการบาดเจ็บด้านจิตใจและเป็นโรคจากการทำงานให้นายจ้าง เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วจะทำให้รัฐก็ไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง หรือควบคุมนายจ้างผ่านระบบหรือหลักเกณฑ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตอบสนองให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรมได้ และหากกล่าวถึงความจำเป็นในการตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการได้รับอันตรายแก่จิตใจ หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้า เพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชนและดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งถ้ารัฐละเลยหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างทั้งหมดผ่านตัวบทกฎหมาย หรือเกิดข้อโต้แย้งหรือการยอมรับของผู้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย จนไม่อาจบังคับใช้กฎหมายได้

อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานขาดการบัญญัติค่านิยมการได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ คงมีเพียงเฉพาะที่บัญญัติไว้ในบทกำหนดโทษเท่านั้น จึงทำให้ขัดต่อแนวคิดและทฤษฎีคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้อุปกรณ์หรือผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นหรือ

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง เช่น สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันประกอบด้วย ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ส่งเสริมด้านบูรณาการช่วยให้ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับลูกจ้างทั้งสิ้น ดังนั้นการที่ประเทศไทยไม่มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการได้รับอันตรายแก่จิตใจ ซึ่งถือเป็นการทำให้ขัดต่อแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มุ่งมั่นจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีถูกลักษณะและปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จนกลายเป็นเรื่องที่ยากเกินความสามารถ เพราะขาดความพร้อมของฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง ที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมทั้งระบบ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาข้างต้น พบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาทางกฎหมายตามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายด้านจิตใจ เช่น กรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายจากการทำงานให้นายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างต้องตรากตรำทำงานหนักมาตลอดทั้งสัปดาห์และทำงานล่วงเวลาอีกด้วย เป็นสาเหตุแห่งความเครียดทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ถือได้ว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง<sup>12</sup> นอกจากความเสียหายขององค์กรอันมีสาเหตุมาจากความเครียดของลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ยังมีสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจ (Psychological Hazard) ซึ่งเป็นสภาวะการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามอาจกระตุ้นให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ หรือในสังคมของผู้ที่ทำงานอยู่ในสภาวะการณ์นั้น ๆ เช่น งานที่ไม่เป็นเวลาดังต้องอดหลับอดนอน งานที่มีความรีบเร่งสูง งานที่มีความรับผิดชอบสูงงานที่มีปัญหาสังคมภายในที่ทำงาน งานที่มีความกดดันจากผู้ร่วมงาน เหล่านี้ เป็นต้น สิ่งคุกคามนี้บางครั้งอาจเรียกว่าสิ่งคุกคามทางจิตสังคม (Psychosocial Hazard) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของเหตุแห่งการเกิดโรคจากการทำงานของ

<sup>12</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 5121/2537 ผู้ตายถึงแก่ความตายในขณะที่ทำงาน การที่ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้นเป็นผลเนื่องจากสภาพของการที่ผู้ตายต้องตรากตรำทำงานหนักมาตลอดทั้งสัปดาห์และทำงานล่วงเวลาอีกด้วย เป็นสาเหตุแห่งความเครียดทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ผู้ตายถึงแก่ความตาย ถือได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โจทก์ซึ่งเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ตายมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 1 เมษายน 2515 ข้อ 54 (4)



ลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานทั่วไป มีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างทั้งให้คำปรึกษาแก่คนงาน เมื่อมีเหตุขัดข้องในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ เป็นสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสภาวะการณ์หรือสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง การที่ลูกจ้างกำลังทำงานท่ามกลางแควร้อนจัดย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใดได้ อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้นซึ่งเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตกและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน<sup>13</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ในกรณีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ทั้งนี้เป็นการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยตรง และเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างบัญญัติอยู่ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้บังเกิดผลตามกฎหมายอย่างเต็มทีนั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และปัญหาที่จำเป็นสำหรับธุรกิจของนายจ้างจะต้องแก้ไขป้องกันโดยรีบด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและคุ้มครองชีวิตของลูกจ้าง หรือชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนสภาวะแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ อันเกิดจากการใช้สารเคมี และการไม่มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตลอดจนโรคอันเกิดจากการทำงานที่ทวีขึ้นทุกวัน ด้วยเหตุนี้ สิ่งเดียวที่จะสร้างความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกันและกัน คือ หลักเกณฑ์ของกฎหมายในการยึดถือปฏิบัตินั่นเอง การที่ขาดความชัดเจนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในคำจำกัดความของภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจเช่นนี้ ปัญหาทางกฎหมายที่ตามมาคือการที่นายจ้างไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ทางกฎหมายหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างว่าจะมีความเครียด ความหวาดกลัว ความวิตกกังวลของการทำงานในสภาวะการณ์คุกคามใด ๆ อันเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ที่จะก่อให้เกิดโรจจากการทำงานได้ อย่างไร หรือไม่

ดังนั้น กฎหมายแรงงานแต่ละฉบับ จะแตกต่างกันในรายละเอียดที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใด

<sup>13</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539 ลักษณะงานของผู้ตายซึ่งเป็นหัวหน้างานทั่วไปมีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างทั้งให้คำปรึกษาแก่คนงานเมื่อมีเหตุขัดข้องในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้ อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง การที่ผู้ตายกำลังนั่งทำงานเกี่ยวกับแบบก่อสร้างอยู่แล้ว บ. มาตามไปดูการติดตั้งประตุม้วนที่มีปัญหาต้องเดินทางไกลประมาณ 200 เมตร ท่ามกลางแควร้อนจัดย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใดได้ อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตกและผู้ตายถึงแก่ความตาย ถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โจทก์ทั้งสามซึ่งเป็นทายาทของผู้ตายจึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากจ้างเลย

กล่าวถึงและให้ความหมายได้อย่างชัดเจน คงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย จากการทำงานให้นายจ้างกล่าวไว้ในบทกำหนดโทษ แต่ปราศจากคำนิยาม “การได้รับอันตรายแก่จิตใจ” ของลูกจ้าง จากการทำงานให้นายจ้างนั้นหมายถึงอะไร ผู้เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติอย่างไร เมื่อไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าได้รับอันตรายแก่จิตใจหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในมาตรฐานขั้นต่ำ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัยในสภาพการทำงานเหมาะสม เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่มีบทกำหนดโทษทางอาญา ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 16 ตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ทั้งนี้ มาตรา 144 และ 148/2 กล่าวถึงการทำงานของลูกจ้างเพื่อนายจ้าง จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย บัญญัติไว้ในมาตราดังกล่าวด้วย แต่ไม่ปรากฏคำนิยามหรือคำจำกัดความการได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจบัญญัติในมาตราใด ๆ ของกฎหมายฉบับนี้ ทำให้ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ดังนั้น ผลเสียที่ตามมา คือ ลูกจ้างและนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้อง ก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการในส่วนของการคุ้มครองแรงงานด้านจิตใจใด ๆ เพราะไม่มีขั้นตอน หรือมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งระบบและครบวงจรกำหนดไว้ รัฐก็ไม่สามารถเข้ามาควบคุมให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่มีภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจได้

#### 4.1.2 แนวทางแก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยเห็นว่า สมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้างจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายให้ชัดเจนว่าการบาดเจ็บด้านจิตใจหมายถึงอะไร นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันอย่างไร เพื่อเป็นการสร้างความรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้น อันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และมาตรา 5 นิยาม นายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งลูกจ้างต้องอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545) ซึ่งเมื่อได้มีการตราเป็นกฎหมายแม่บท กำหนดหลักเกณฑ์และขยายความเข้าใจ การได้รับอันตรายด้านจิตใจบัญญัติไว้ในคำนิยาม จะนำมาซึ่งความสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ทั้งระบบ ที่ได้กล่าวถึงไว้แล้วในบทกำหนดโทษ ของคำว่าลูกจ้างได้รับอันตรายด้านจิตใจ จากการทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างผู้ฝ่าฝืนกฎหมายจะรับโทษอย่างไร

จากการศึกษาพบว่า ในต่างประเทศมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเป็นผลจากการทำงานให้นายจ้างดังต่อไปนี้

ประเทศอังกฤษ จากปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศอังกฤษ ที่เป็นประเทศใช้กฎหมายในระบบ Common Law และเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยจากการทำงาน มีฝ่ายบริหารด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้กฎหมายความปลอดภัย โดยคณะกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนมีนโยบายให้เจ้าพนักงานใช้ดุลพินิจในการตรวจสอบการประกอบกิจการ ที่ต้องให้มีความสมดุลกันระหว่างการบังคับใช้กฎหมายกับการให้คำแนะนำ โดยได้เน้นย้ำนโยบายในการบังคับใช้กฎหมาย คือ ต้องให้มีความเหมาะสมกับความเสี่ยง มุ่งเป้าที่กิจกรรมการทำงานของลูกจ้างที่มีความเสี่ยงสูง และมีมาตรการป้องกันที่น้อยเกินไป มีการดำเนินการอย่างคงเส้นคงวาและโปร่งใส ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานที่ออกมาบังคับใช้นั้น มีหลายฉบับ โดยที่พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2517 (The Health and Safety at Work Act 1974)<sup>14</sup> เป็นกฎหมายหลักในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานให้มีการคงสภาพ เพื่อให้ปราศจากความเสี่ยงต่อสุขภาพ กำหนดหน้าที่ของนายจ้างต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงการทบทวนนโยบายตามความเหมาะสม ต้องปรึกษาตัวแทนของลูกจ้างให้ร่วมมือสร้างมาตรการต่าง ๆ เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยที่เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ต้องดำเนินการเมื่อมีการร้องขอจากลูกจ้าง<sup>15</sup> และหน้าที่ของลูกจ้างในขณะที่ทำงาน ต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยและสุขภาพของตนเองและผู้อื่น ที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานของลูกจ้าง และต้องปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้างที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ตลอดจนต้องร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย<sup>16</sup> และพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2525 (Occupational Safety and Health Act 1982) ที่เป็นกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองด้านความปลอดภัย กำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจน แต่ก็มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มาตรา 2 ว่าด้วยการบาดเจ็บของลูกจ้าง หมายถึง การบาดเจ็บส่วนบุคคล รวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง<sup>17</sup> ซึ่งหากสภาพงานที่จ้างไม่ปลอดภัยลูกจ้างมีสิทธิจะปฏิเสธ

<sup>14</sup> ประมุข โอศิริ, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 39*, น. 15-44

<sup>15</sup> The Health and Safety at Work Act 1974, (Section 2, General duties of employers to their employees.)

<sup>16</sup> The Health and Safety at Work Act 1974, (Section 7, General duties of employees at work.)

<sup>17</sup> Occupational Safety and Health Act 1982, (Section 2 (b))

งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือแก่ชีวิตของตนเองได้ แต่ลูกจ้างไม่อาจปฏิเสธงานอันตรายที่เป็นเงื่อนไขปกติของการจ้างงานได้ ซึ่งหากถอนตัวจากงานนั้นแล้วอาจเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยหรือชีวิตของบุคคลภายนอก<sup>18</sup>

สหรัฐอเมริกา มีกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน คือ รัษฎบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พ.ศ. 2513 (The Occupational Safety and Health Act of 1970)<sup>19</sup> (OSHA) รัษฎบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับสถานที่ที่มีการจ้างงาน โดยไม่รวมถึงหน่วยงานของรัฐ<sup>20</sup> ซึ่งระบุให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้กับคนงาน และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้หน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยกฎหมายฉบับนี้<sup>21</sup>และเมื่อกฎหมายได้มอบหน้าที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดแล้ว ในการตรวจสอบ การสอบสวน และการเก็บบันทึกข้อมูล<sup>22</sup> ยังระบุให้รัฐมนตรีแรงงาน โดยความร่วมมือของรัฐมนตรีสาธารณสุขแจ้งแก่นายจ้าง เรื่องระเบียบในการเก็บข้อมูลการเจ็บป่วย การบาดเจ็บจากการทำงาน ยกเว้นการบาดเจ็บที่ต้องการเพียงการปฐมพยาบาล การหมดสติ การเคลื่อนไหวที่จำกัด หรือการสลับไปทำงานอื่นต้องมีการเก็บรักษาข้อมูลเอาไว้สำหรับ การตรวจสอบด้วย ถ้าหากพบว่า นายจ้าง มีความคิดให้ส่งหนังสือการฝ่าฝืน<sup>23</sup> และในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินรัฐมนตรีแรงงานร้องขอต่อศาลชั้นต้นให้ควบคุมภาวะฉุกเฉินในสถานที่ที่มีการจ้างงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเมื่อผู้ตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบแล้วให้แจ้งผลไปยังลูกจ้างและนายจ้าง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีแก้ไขให้กับรัฐมนตรี หากรัฐมนตรีไม่ดำเนินการแก้ไขลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างสามารถดำเนินการฟ้องร้องรัฐมนตรีได้<sup>24</sup> หรือเชื่อว่านายจ้างไม่ได้แก้ไขตามที่ได้กล่าวหาให้แก่นายจ้างโดยจดหมายลงทะเบียชโดยใช้เวลา 15 วัน ในการแจ้งกลับว่ายอมรับหรือคัดค้าน หากนายจ้างมีการโต้แย้งกับหนังสือแจ้งการฝ่าฝืนโดยแจ้งกำหนดเวลาที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาสิ่งอันตราย แต่ถ้าคนงานหรือตัวแทนคนงานไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาดังกล่าวให้ส่งหนังสือโต้แย้งไปยังรัฐมนตรีแรงงาน และให้รัฐมนตรีแรงงานรีบแจ้งคณะกรรมการในการดำเนินการได้สวนรับฟัง ไม่ว่าผลที่

<sup>18</sup> Occupational Safety and Health Act 1982, (Section 7A (1), (2))

<sup>19</sup> ประมุข โอศิริ, *อ่าวแล้ว เชิงอรุณที่ 39*, น. 15-25

<sup>20</sup> Section 4, The Occupational Safety and Health Act of 1970

<sup>21</sup> Section 5, The Occupational Safety and Health Act of 1970

<sup>22</sup> Section 5, The Occupational Safety and Health Act of 1970

<sup>23</sup> Section 10, The Occupational Safety and Health Act of 1970

<sup>24</sup> Section 13, The Occupational Safety and Health Act of 1970

ได้จะให้เป็นไปตามหนังสือแจ้งการฝ่าฝืนหรือยกเลิกหนังสือ หรือมีผลอย่างใด ๆ ก็ตาม ให้คณะกรรมการออกคำสั่งให้ดำเนินการภายใน 30 วัน สำหรับคำสั่งของรัฐมนตรีแรงงาน ซึ่งหากนายจ้างไม่ดำเนินการแก้ไขใด ๆ จะมีบทกำหนดโทษ<sup>25</sup> ตั้งแต่โทษปรับไม่เกิน 7,000 ดอลลาร์สหรัฐ หรือถ้ามีผู้เสียชีวิตเนื่องจากการละเมิดกฎหมายโดยเจตนาจะถูกปรับไม่เกิน 20,000 ดอลลาร์สหรัฐ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

เครือรัฐออสเตรเลีย<sup>26</sup> (Commonwealth of Australia) มีกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามที่พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2555 (Work Health and Safety Act, 2012) เป็นกฎหมายสำคัญที่มีการประกาศใช้ในหลายรัฐ เช่น เมืองแคนเบอร์รา รัฐนิวเซาท์เวลส์ รัฐควีนส์แลนด์ เขตปกครองตอนเหนือ (Northern Territory) ออสเตรเลียได้รัฐแทสมาเนีย รัฐวิกตอเรีย และรัฐออสเตรเลียตะวันตก ซึ่งแต่ละรัฐมีอำนาจในการออกระเบียบวางแนวปฏิบัติ และกำหนดมาตรการใช้บังคับกฎหมายให้มีผลในทางปฏิบัติด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและปกป้องลูกจ้างมิให้เกิดอันตรายที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของชีวิต ด้วยการกำจัดสิ่งทีก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมและสารเคมีเป็นพิษที่ต้องใช้ในการทำงาน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องให้ความมั่นใจถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในขณะที่ทำงาน มีการให้ข้อมูล การฝึกอบรม การแนะนำ และการควบคุมที่จำเป็นเพื่อป้องกันลูกจ้างจากความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุด หรือปฏิเสธที่จะทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงแก่สุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามมาตรา 84 ของกฎหมายฉบับนี้ และสามารถนำเรื่องแจ้งแก่ผู้แทนลูกจ้าง เพื่อปรึกษากับนายจ้างในการป้องกันหรือแก้ไขอันตรายนั้น แต่นายจ้างก็มีสิทธิให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นแทนได้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศไทยกับต่างประเทศ พบว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานบางประเด็นของประเทศไทย ควรปรับปรุงแก้ไขด้วยการนำหลักการที่ดีของกฎหมายต่างประเทศมาเป็นแบบอย่าง เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ที่มีสภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ หรือได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายจากการทำงานให้นายจ้าง ได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัยและ

<sup>25</sup> Section 17, The Occupational Safety and Health Act of 1970

<sup>26</sup> รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *อ้าวแล้ว เชิงอรรถที่ 56*, น. 6-44

อาชีวอนามัย พ.ศ. 2525 (Occupational Safety and Health Act 1982) ของประเทศอังกฤษที่เป็นกฎหมายเฉพาะ และกำหนดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนในมาตรา 2 ว่าด้วยการบาดเจ็บของลูกจ้าง หมายถึง “การบาดเจ็บส่วนบุคคล รวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง” ตลอดจนถ้าหากสภาพงานที่จ้างไม่ปลอดภัย ลูกจ้างมีสิทธิจะปฏิเสธงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือแก่ชีวิตของตนเองได้ ตามมาตรา 7 ซึ่งมาตรการบังคับใช้กฎหมายของประเทศอังกฤษนี้ เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับมาตรา 84 ตามที่พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2555 (Work Health and Safety Act, 2012) เครือรัฐออสเตรเลียกำหนดไว้ นอกจากนี้แล้ว สิทธิการได้รับความคุ้มครองของลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ในที่ทำงานของสหรัฐอเมริกา รัฐบาลบัญญัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พ.ศ. 2513 (The Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)) มาตรา 13 บัญญัติไว้ในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน รัฐมนตรีแรงงานร้องขอต่อศาลชั้นต้นให้ควบคุมภาวะฉุกเฉินในสถานที่ที่มีการจ้างงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตราย เมื่อผู้ตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบแล้วให้แจ้งผลไปยังลูกจ้างและนายจ้าง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีแก้ไขให้กับรัฐมนตรี หากรัฐมนตรีไม่ดำเนินการแก้ไข ลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างสามารถดำเนินการฟ้องร้องรัฐมนตรีได้

ดังนั้น หากประเทศไทยมีการตรากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง โดยกำหนดค่านियามการเจ็บป่วยด้านจิตใจให้ชัดเจน ก็จะเป็นหลักเกณฑ์สนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างลดสิ่งอันตรายในที่ทำงานให้ทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงในการนำหลักเกณฑ์ทางกฎหมายของต่างประเทศมาปรับใช้ ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันอันตรายและการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (Prevention of Occupational Injuries and Illnesses) หรือการกำหนดและใช้มาตรฐานเพื่อลดสาเหตุของการบาดเจ็บ และเจ็บป่วยให้แก่ลูกจ้างหรือคนงาน (Prescribing and Implementing Standards to Minimize the Causes of Occupational Injuries and Illnesses) จะส่งผลดียิ่งขึ้นในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างความเป็นธรรมขจัดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วผลดีที่ตามมาอีกประการ คือ ด้านการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ<sup>27</sup> เนื่องจากลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคในขณะเดียวกันซึ่งหากลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม มีความมั่นคงและ

<sup>27</sup>ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “แรงงานชั้นสูง (LW676),” เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ตอนที่ 1 น. 3, ไม่ปรากฏ ว.ค.ป.

ปลอดภัยในการทำงานตลอดจนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว การซื้อหาจับจ่ายใช้สอยสิ่งบริโภคร่วมเพิ่มมากขึ้น ทำให้นายจ้างต้องเพิ่มการผลิตมากขึ้น กิจการของนายจ้างก็ดีขึ้นอันเป็นการส่งเสริมซึ่งกันและกัน และทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีความมั่นคงอีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้เขียนเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางบังคับใช้กฎหมายทั้งระบบในการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้างที่มีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ดังนี้

1. ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 อันเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานด้วยการบัญญัติเพิ่มเติมนิยามคำว่า “การเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้าง” หมายถึง “การบาดเจ็บส่วนบุคคลรวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย” ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับกฎหมายประเทศอังกฤษ (Occupational Safety and Health Act 1982) มาตรา 2<sup>28</sup> เพื่อให้ลูกจ้างหรือนายจ้างได้เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

2. สุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานของลูกจ้างที่ผ่านมา ตามกฎหมายแรงงานที่มุ่งเน้นสนับสนุนผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมมีการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทางด้านการลงทุนและทางด้านภาษี แต่ยังคงขาดมาตรการทางกฎหมายแรงงานที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาสวัสดิการและความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเจ็บป่วยด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัตินิยามคำว่า “การเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้าง” ในมาตรา 5 แล้ว หากมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ใด ๆ ของลูกจ้างในทางลบและเกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับนี้

3. ควรแก้ไขบทบัญญัติว่าด้วยการลาป่วย ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 32 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง ทั้งนี้ โดยให้ครอบคลุมถึงการลาป่วยด้วยโรคจากการทำงานที่เจ็บป่วยด้านจิตใจด้วย ซึ่งเป็นการให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ตามที่ป่วยจริง แต่การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้าง อาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ได้ โดยทางปฏิบัติพบว่า การลาป่วยของลูกจ้างถูกกำหนดให้ลาได้เฉพาะการ

<sup>28</sup> Section 2, "personal injury" includes any disease and any impairment of a person's physical or mental condition,

เจ็บป่วยทางกายเท่านั้น ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมการเจ็บป่วยด้านจิตใจ<sup>29</sup> (โรคจิตเวช) ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อแก้ไขปรับปรุงนิยามคำว่า “การเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้าง” ในมาตรา 5 แล้ว ควรแก้ไขปรับปรุงกับทุกผลกระทบที่เกิดกับกฎหมายฉบับนี้ด้วย

#### 4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีมีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และแนวทางแก้ไข

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างนั้น นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยมักจะมาจากการกระทำของลูกจ้างเองเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างมิได้เกี่ยวข้องกับด้วย โดยถือหลักกฎหมายในเรื่องละเมิด เมื่อนายจ้างมิได้ตั้งใจหรือประมาททำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบและจ่ายเงินเยียวยาใด ๆ แต่ต่อมาแนวความคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป เมื่อลูกจ้างเข้ามาทำงานให้แก่นายจ้างในสถานที่หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความชำรุดบกพร่องของ เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ที่เป็นภัยต่อลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับอันตรายอันมีผลสืบเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างนั่นเอง แม้ไม่โดยตรงก็โดยอ้อม และโดยปกติแล้วนายจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องจักร เครื่องมือมาใช้ในกิจการของนายจ้าง เมื่อเครื่องจักรเครื่องมือชำรุดบกพร่อง นายจ้างก็ต้องซ่อมแซมเสียค่าใช้จ่าย ถ้าจะเปรียบเทียบลูกจ้างก็เป็นเครื่องจักรหรือเครื่องมือที่มีชีวิตของนายจ้างชิ้นหนึ่งหรือส่วนหนึ่ง เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบโดยการซ่อมดูแลให้เครื่องจักรที่มีชีวิตนั้นให้มีลักษณะและคุณภาพดีเช่นเดิม นอกจากนั้น หากนายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนหรือเยียวยาให้แก่ลูกจ้าง เงินทดแทนหรือการเยียวยาที่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการผลิตหรือต้นทุนในการให้บริการ เมื่อเป็นต้นทุนการผลิตหรือการให้บริการก็ย่อมผลักเข้าไปในราคาของสินค้าได้ ผู้ที่ต้องรับภาระคือผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ซึ่งเท่ากับเป็นการเฉลี่ยความรับผิดชอบไปยังผู้บริโภค แนวความคิดดังกล่าวรวมได้ข้อสรุปว่า เมื่อมีอันตรายเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้างเมื่อนายจ้างจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ<sup>30</sup>

##### 4.2.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

ในอดีตถึงปัจจุบันหลักการให้ความคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเพื่อเป็นหลักประกันในชีวิตและความมั่นคงทางสังคม ซึ่งการประสบอันตรายหรือโรคอันเกิดจาก

<sup>29</sup> “การใช้กลไกทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อบรรเทาปัญหาโรคเครียดและโรคซึมเศร้าซึ่งเกิดกับประชากรในวัยทำงาน,” สำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นวันที่ 19 เมษายน 2562, จาก : <http://library2.parliament.go.th/bookcontent-issue2561hi2561-005.pdf>

<sup>30</sup> เกษมสันต์ วัลลารณ, *อ้าวแล้ว เจริญรอกที่ 1*, น. 322



การทำงานหรือการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) ได้รับความสนใจจากประเทศต่าง ๆ มาก่อนหลักการอื่น ๆ โดยที่ประเทศทั้งหลายได้เริ่มใช้หลักเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงาน เพื่อให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนหรือเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการประสบ อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยด้วยโรคหรือตายอันเกิดจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดขึ้นของกฎหมายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (Workmen's Compensation Act) และให้ถือว่า เงินค่าทดแทนหรือเยียวยาเป็นส่วนหนึ่งของการผลิต<sup>31</sup> แต่ถ้าการเยียวยาหมายถึง แก่ไข บำบัด หรือฟื้นฟูสภาพเลวร้ายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้าง แล้ว ลักษณะการเยียวยาลูกจ้างตามกฎหมายของประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้ความ ค้ำครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทน จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยตรง ยังผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างเหล่านี้อยู่ในระดับ มาตรฐานที่ดีขึ้น ทั้งนี้การคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างดังกล่าวจะต้องเกิดจากการทำงาน ให้นายจ้าง การป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง และการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง มีข้อยกเว้นที่นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนหรือให้การเยียวยาใด ๆ แก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ ลูกจ้างจงใจ ทำให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำตนให้ประสบอันตราย

อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่เป็นหลักในการเยียวยาลูกจ้างของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในข่ายกองทุนเงินทดแทน ก็คือการกำหนดหน้าที่นายจ้างฝ่ายเดียวจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงิน ทดแทนปีละ 1 ครั้ง และนายจ้างจะต้องยื่นแบบแสดงรายชื่อลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ นายจ้างมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อสิทธิประโยชน์ ของลูกจ้างให้ได้รับเงินทดแทนที่จ่ายเป็น ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงาน และค่าทำศพ เช่น กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ (ทายาท หรือผู้ได้รับความอุปการะจากลูกจ้าง) จะได้รับค่าทดแทนต่อเดือน ได้รับค่ารักษาพยาบาล ในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจการรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการ ประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไปได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ หรือฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้ลูกจ้างสามารถ ประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย และได้รับค่าทำศพที่เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ จัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนา เป็นต้น ซึ่งการมีกองทุนเงินทดแทนถือได้ว่าเป็นผลดี

<sup>31</sup> สมบุญ สีสาคอกแกล, นันทิพย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, “รายงานวิจัย เรื่อง ปัญหาการเข้าถึงสิทธิตาม กฎหมายพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537,” (ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม 2552)

ที่จะช่วยลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับการเยียวยาเต็มตามสิทธิทางกฎหมาย เพราะหากไม่มีกองทุนเงินทดแทน นายจ้างที่ประสบปัญหาทางการเงิน อาจไม่จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิก็เป็นได้

จากการศึกษากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีมีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง พบว่ามีกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาที่เป็นเงินทดแทนให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายเฉพาะทางร่างกาย ดังนี้

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดความรับผิดทางแพ่งลักษณะละเมิดที่นายจ้างต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องมีความผิดของนายจ้างเกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อก็ตาม ซึ่งการพิสูจน์หรือนำสืบว่านายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อหรือไม่ก็กระทำได้ยาก และการดำเนินคดีในการฟ้องร้องคดีเพื่อเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดตามสิทธิของลูกจ้างก็จะต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก อันอาจเป็นปัญหาอย่างมากสำหรับลูกจ้าง<sup>32</sup>

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นการเยียวยาลูกจ้างเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างและนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด ซึ่งนายจ้างมิได้นำคดีไปสู่ศาล (พ้นระยะ 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง) เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนี้ ลูกจ้างยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินและนายจ้างมิได้จ่ายเงินตามคำสั่งภายในกำหนด การยื่นขอรับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต้องยื่นคำขอภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน เห็นได้ว่ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเน้นการช่วยเหลือเยียวยาเมื่อลูกจ้างได้รับความเดือนร้อนและต้องการความช่วยเหลือ เมื่อนายจ้างไม่จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย ทั้งนี้ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ยกเว้นนายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ซึ่งสิทธิประโยชน์ในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายอื่นอีกด้วย

<sup>32</sup> วิจิตรา ฟุ้งศักดิ์ดา, “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง” วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 น. 128

3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ตลอดจนเป็นหลักประกันในการเยียวยาแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพื่อให้การบำบัดรักษาและส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพ (ทั้งร่างกาย และอาชีพ) ให้สามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเอง ไม่เป็นภาระแก่สังคม อีกทั้งให้การสนับสนุน และป้องกันเรื่องความปลอดภัยสุขอนามัยในการทำงาน ลดอุบัติเหตุและการเสียชีวิต ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างผู้ประสบอันตรายให้ได้รับการเยียวยา กฎหมายฉบับนี้จึงกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน ในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างซึ่งมีหน้าที่จะต้องจ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบในการที่จะพิสูจน์ว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นเป็นความผิดของนายจ้าง กฎหมายเงินทดแทนจึงได้กำหนดให้ยึดหลักความรับผิดโดยปราศจากการกระทำผิด (Liability Without Fault) และหลักความรับผิดโดยเคร่งครัด (Strict Liability) กล่าวคือ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเพื่อเป็นการเยียวยา ไม่ว่าจะประสบอันตรายของลูกจ้างจะเกิดขึ้นเพราะความผิดโดยตรงของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม โดยถือว่าการประสบอันตรายในการทำงานพึงเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหายเพราะใช้งาน<sup>33</sup> โดยกองทุนเงินทดแทนประกอบด้วย เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และเงินรายได้อื่น ๆ เงินดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงาน และไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังและให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ซึ่งให้การคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยลูกจ้างหรือทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยตรง

นอกจากนี้ จากการศึกษาทฤษฎีและหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยเงินทดแทนที่เกี่ยวข้องกับการเยียวยาลูกจ้าง ได้แก่ทฤษฎีเงื่อนไข (The Condition Theory) และทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม (The Adequate Cause Theory) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีเงื่อนไข<sup>34</sup> (The Condition Theory) หรือทฤษฎีผลโดยตรง ทฤษฎีนี้ถือหลักว่า ถ้าไม่มีการกระทำแล้วความเสียหายย่อมไม่เกิด ผู้กระทำจึงต้องรับผิดในผลของความเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตน กล่าวคือ หากปรากฏว่าไม่มีการกระทำดังที่กล่าวผลจะไม่เกิดขึ้นนั้น และจะ

<sup>33</sup> สุชาติริ วรวงศ์, “การให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วย” ธรรมศาสตร์เวชสาร ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2549, น. 460-461

<sup>34</sup> คณิต ณ นคร, “ปัญหาการกระทำและผล,” วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (2525) น. 112-115.

ไม่มีความเสียหายดังที่กล่าวอ้าง หรือผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลอันเกิดจากการกระทำที่ถูกกล่าวหา ผลอันใดอันหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากเหตุหลายประการถ้าเหตุอันหนึ่ง คือ เป็นการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้นั้นต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องคำนึงถึงว่ายังมีเหตุอื่นที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นด้วยเหมือนกัน เพราะถือว่าเหตุทุก ๆ เหตุมีน้ำหนักเท่ากันจะถือว่าเป็นแต่เหตุบางประการเท่านั้นที่ก่อให้เกิดผลขึ้นหาได้ไม่ เพราะถ้าไม่มีเหตุทุก ๆ ประการเหล่านั้นรวมเข้าด้วยกันแล้วผลก็ย่อมไม่เกิดขึ้นกล่าวคือ เป็นหลักการตรงกับความจริงตามธรรมชาติ ทำให้เป็นการง่ายที่จะวินิจฉัยว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นได้เกิดจากการกระทำนั้น ๆ หรือไม่และผู้ได้รับความเสียหายได้รับการเยียวยา เป็นค่าสินไหมทดแทนเต็มจำนวนที่เสียหายจริง ดังนั้นในบางกรณีการใช้ทฤษฎีเงื่อนไขมาพิจารณาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล อาจก่อให้เกิดแนวคิด “ทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม” (The Adequate Cause Theory)

2. ทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม (The Adequate Cause Theory) ทฤษฎีนี้ถือหลักว่า ผลที่ผู้กระทำจะต้องรับผิดชอบต้องเป็นผลตามปกติที่ควรจะเกิดจากการกระทำ กล่าวคือ บรรดาเหตุทั้งหลายที่ก่อให้เกิดผลเสียหายขึ้น ผู้กระทำจะรับผิดชอบเฉพาะเหตุที่ตามปกติย่อมก่อให้เกิดผลเช่นนั้นขึ้น โดยต้องพิจารณาว่าตามความรู้ความชำนาญของมนุษย์หรือวิญญูชน ถือว่าผลอาจเกิดจากการกระทำของผู้กระทำหรือไม่ และผลที่อาจเกิดขึ้นนั้นต้องไม่ห่างไกลจนตามความคิดเห็นของวิญญูชนไม่สามารถจะคาดหมายได้ จะถือว่าเหตุแทรกแซงที่เกิดขึ้นเป็นเหตุที่ตามปกติทั่วไปย่อมก่อให้เกิดผลนั้นไม่ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายเงินทดแทนขาดความชัดเจนในบทบัญญัติคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ คงมีแต่เพียงการเยียวยาลูกจ้างประสบอันตรายทางกายหรือถึงแก่ความตาย ด้วยการจ่ายเงินทดแทนที่ไม่ครอบคลุมทั้งระบบ และในการจ่ายเงินทดแทนนั้นมีอยู่หลายรูปแบบ<sup>35</sup> เพื่อให้มีหลักในเรื่องนี้ กฎหมายเงินทดแทนจึงกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน เป็นค่าทดแทนแก่ลูกจ้างใน 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย กรณีเจ็บป่วย กรณีสูญหาย ซึ่งคำว่าเงินทดแทน จึงเป็นคำรวมของค่าใช้จ่ายในการเยียวยาที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ประกอบไปด้วย 4 ประเภท กล่าวคือ

- 1) ค่าทดแทน
- 2) ค่ารักษาพยาบาล
- 3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
- 4) ค่าทำศพ

<sup>35</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่ 1*, น. 227-339.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้าง กรณีประสบอันตราย แก่ร่างกายหรืออนามัยเท่านั้น แต่ปราศจากซึ่งการเยียวยาการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนั้น เมื่อพิจารณา เรื่องการประสบอันตรายของลูกจ้างย่อมหมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบท แก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือ ตามคำสั่งของนายจ้าง จะพบคำว่าผลกระทบแก่จิตใจหรือบาดเจ็บด้านจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้เกิด โรคตามลักษณะหรือสภาพของงานอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างด้วยเช่นกัน แต่ในความเป็นจริง ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจหรือผลกระทบแก่จิตใจดังกล่าว จะมีได้ รับการเยียวยาหรือมิได้กล่าวถึงเลย

ปัญหาเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง คือทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการช่วยเหลือ จากกองทุนดังกล่าวตามความเหมาะสมและเป็นธรรมหรือตามเจตนารมณ์ ของกฎหมาย และลูกจ้างยังจะต้องพบกับปัญหาการวินิจฉัยคำร้อง ขอรับเงินทดแทนและการ พิจารณาออกคำสั่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ว่า ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 6245/2556) หรือในกรณีลูกจ้างชายมีหน้าที่ ขับขี่รถจักรยานยนต์ส่งเอกสารให้นายจ้าง ได้ประสบอุบัติเหตุรถชนและต้องได้รับบาดเจ็บกระดูก ซี่โครงหัก กระดูกไหปลาร้าหัก ขาซ้ายมีบาดแผล มีเลือดไหลในช่องปอด ซึ่งคณะกรรมการแพทย์ มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรร้อยละ 2 และภายหลังเกิดอุบัติเหตุ เริ่มมีอาการซึมลง แยกตัว มีอาการของโรคซึมเศร้า เป็นต้น (คำพิพากษาฎีกาที่ 17884/2555) กรณีเจ็บป่วยเช่นนี้ ในปัจจุบันลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้านจิตใจเหล่านั้น จะพบปัญหาและไม่สามารถ ใช้สิทธิทางกฎหมาย ในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ เช่น เรื่องค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ กองทุนเงินทดแทน หรือการได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต่าง ๆ รวมทั้งไม่สามารถใช้สิทธิตาม กฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด ว่าด้วยค่าเสียหายทางจิตใจ เนื่องจากไม่เข้าองค์ประกอบความผิด “ไม่มีบทกฎหมายบัญญัติให้เรียกร้องได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1742/2499)” ไว้ในประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ แต่มักปรากฏเสมอในคำฟ้องของโจทก์ ซึ่งเรียกร้องมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าเศร้า โศกเสียใจ ค่าโหม่นสอาลัย ค่าว่าเหว่ ค่าผิดหวัง ค่าทุกข์ใจ การที่กฎหมายมิได้มีการบัญญัติให้เรียก ค่าเสียหายเหล่านี้ เพราะต้องการตัดความยุ่งยากในการพิสูจน์ความเสียหายและอาจเป็นการให้ใช้ ดุลพินิจแก่ศาลมากเกินไปก็ได้ เพราะในทางปฏิบัติไม่อาจหามาตรฐานได้ว่า “ค่าเสียหายทางจิตใจ”

เหล่านั้นควรให้ได้เพียงเท่าใด<sup>36</sup> ด้วยเหตุดังกล่าว เมื่อลูกจ้างที่มีสภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามแนวคิดกองทุนเงินทดแทนนั้น ถือว่านายจ้างเป็นผู้ได้ประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง เพราะฉะนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องช่วยเหลือลูกจ้างเปรียบเสมือนตนเป็นเจ้าของเครื่องจักรเมื่อ เครื่องจักรเสีย ตนเองควรมีหน้าที่ซ่อมแซมเพื่อจะได้มีการผลิตต่อไปได้ ควรต้องดูแลรักษาใน ลักษณะนี้กับแรงงานซึ่งเปรียบได้เช่นเดียวกัน นายจ้างจึงต้องให้การคุ้มครองและเยียวยา

นอกจากนี้ ผลกระทบในเรื่องภาระการพิสูจน์ก็เป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการ เพื่อให้ลูกจ้าง ได้รับการเยียวยากรณีประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง กล่าวคือ งานที่ลูกจ้างกระทำนั้น เป็นงานของนายจ้างหรือเป็นงานที่รักษาผลประโยชน์หรือตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ จะต้องเป็น การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเมื่อ<sup>37</sup>

- 1) ลูกจ้างถึงสถานที่ทำงานแล้ว ไม่ใช่ในระหว่างการเดินทาง
- 2) ถึงกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างผู้นั้นแล้ว
- 3) การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างผู้นั้นทำ
- 4) การประสบอันตรายที่เกิดขึ้น จะต้องเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

ซึ่งสอดคล้องกับนิยามศัพท์ของคำว่า “ประสบอันตราย” ตามที่กฎหมายเงินทดแทน กำหนดไว้ ซึ่งในเรื่องนี้เมื่อศึกษาและรวบรวมจากแนวบรรทัดฐานของศาลฎีกา (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13392/2558) แล้ว สามารถสรุปหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อเท็จจริงได้ กล่าวคือ ต้องมีการลงมือ ทำงานนั้นแล้วโดยงานที่ต้องเป็นงานของนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานดังกล่าวด้วย และเมื่อวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวแล้วพิจารณาเปรียบเทียบกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ ร่างกายและจิตใจ โดยที่ร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันและมีผลถึงกัน เมื่อเกิดการ กระทบกระเทือนทางร่างกายหรือกายภาพย่อมส่งผลถึงสภาวะของจิตใจด้วย ดังนั้นการพิสูจน์ว่า งานที่ลูกจ้างทำและเกิดการประสบอันตรายแก่กายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจขึ้นแล้ว ลูกจ้างจะเป็น ผู้ทรงสิทธิให้ได้รับความคุ้มครองและเยียวยาจากกฎหมายเงินทดแทนก็ต่อเมื่อมีการบัญญัติไว้ใน กฎหมายให้ชัดเจน จึงเป็นปัญหาเรื่องการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในสภาวะการเจ็บป่วยด้าน จิตใจที่รอการแก้ไข เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายต่อไปอย่างไรก็ตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเงื่อนไข (The Condition Theory) โดยทฤษฎีนี้ถือหลักว่า ถ้าไม่มีการกระทำแล้วความเสียหายย่อมไม่เกิด

<sup>36</sup> วารี นาสกุล, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ลามิควรรได้, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526), น. 112.

<sup>37</sup> ชนินาฏ ลีลิตส์, กฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, เอกสารการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หน่วยที่ 8, น. 8-14.

ผู้กระทำจึงต้องรับผิดชอบในผลของความเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตน กล่าวคือ หากปรากฏว่าไม่มีสภาพลักษณะงานที่เสี่ยงและเป็นอันตรายซึ่งเป็นหน้าที่ของลูกจ้างจะต้องทำตามคำสั่งของนายจ้างเช่นนั้น ลูกจ้างก็จะไม่มีความเสียหายจากการประสบอันตรายดังที่กล่าวอ้าง หรือผลกระบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดขึ้นนั้น เป็นผลอันเกิดจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างที่ถูกกล่าวหา ผลอันใดอันหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากเหตุหลายประการถ้าเหตุอันหนึ่ง คือ งานตามหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องทำตามคำสั่งของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาแล้ว นายจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องคำนึงถึงว่ายังมีเหตุอื่นที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นด้วยเหมือนกัน เพราะถือว่าเหตุทุก ๆ เหตุมีน้ำหนักเท่ากันจะถือว่าเป็นแต่เหตุบางประการเท่านั้นที่ก่อให้เกิดผลขึ้นหาได้ไม่เพราะถ้าไม่มีเหตุทุก ๆ ประการเหล่านั้นรวมเข้าด้วยกันแล้วผลก็ย่อมไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วตามทฤษฎีมูลเหตุเหมาะสม (The Adequate Cause Theory) ถือหลักว่าผลที่ผู้กระทำจะต้องรับผิดชอบต้องเป็นผลตามปกติที่ควรที่จะเกิดจากการกระทำ กล่าวคือ งานตามหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งทำตามคำสั่งและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ที่มีความเสี่ยงและอันตรายถือเป็นบรรดาเหตุทั้งหลายที่ก่อให้เกิดผลเสียหายขึ้น เช่น การประสบอันตรายของลูกจ้าง ผู้กระทำหรือนายจ้างจะรับผิดชอบให้การเยียวยาแก่ลูกจ้างก็เฉพาะเหตุที่ตามปกติย่อมก่อให้เกิดผลเช่นนั้นขึ้น โดยต้องพิจารณาว่า ตามความรู้ความชำนาญของวิญญูชนถือว่าความเสียหายที่สมควรได้รับการเยียวยาของลูกจ้างนั้น อาจเกิดจากการกระทำของผู้กระทำหรือนายจ้างหรือไม่ และผลหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นนั้นต้องไม่ห่างไกลจนตามความคิดเห็นของวิญญูชนไม่สามารถจะคาดหมายได้ โดยนายจ้างจะถือว่าเหตุแทรกแซงที่เกิดขึ้นเป็นเหตุที่ตามปกติทั่วไปย่อมก่อให้เกิดผลเช่นนั้นไม่ได้

จากการศึกษาข้างต้นพบว่าประเทศไทยประสบปัญหาข้อเท็จจริงทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างที่มีการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ถึงแม้จะมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานก็ตาม โดยเฉพาะในกรณีประสบอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง โดยที่คำว่าประสบอันตราย จึงเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายที่สามารถพิสูจน์หรือรับรู้ได้ไม่ยาก เช่น กรณีลูกจ้างทำงานเป็นแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยภายในสำนักงาน และลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์จากบ้านไปทำงานโดยแวะซื้อของที่ตลาดมาบริการที่สำนักงาน ขณะเดินทางเกิดการเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันทำให้ลูกจ้างบาดเจ็บ<sup>38</sup> เป็นต้น ส่วนการ

<sup>38</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 896/2547 นางทอง มีตำแหน่งเป็นแม่บ้านของโจทก์ มีหน้าที่ดูแลความสะอาดและความเรียบร้อยภายในสำนักงาน บริการจัดหาเครื่องดื่ม ของว่าง และอาหารแก่ผู้มาติดต่อและพนักงานที่ประจำอยู่สำนักงาน กับจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคตามขอบข่ายหน้าที่ ลักษณะงานของนางทอง ต้องเข้าทำงานก่อนพนักงานอื่นและต้องทำงานนอกสถานที่ โจทก์กำหนดค่าล่วงเวลาหมางายให้ แสดงว่านางทองต้องเริ่มทำงานก่อนเวลา

เจ็บป่วยหรือมีผลกระทบแก่จิตใจหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจของลูกจ้างนั้น จำเป็นต้องพิจารณาลักษณะอาการของโรคว่าเข้าลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยอาศัยความเห็นของแพทย์ผู้รักษาหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับลักษณะหน้าที่การงานลูกจ้างเพียงใดหรือไม่ ถ้าเกี่ยวข้องหรืออาจทำให้เกิดโรคได้ ก็เป็นการเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน เช่น ลูกจ้างทำงานดูแลเครื่องจักรกลในเรือ ต้องใช้แรงงานมาก สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเสียงดังมาก และต้องใช้อุปกรณ์เครื่องป้องกันเสียงในการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยแทบมิได้พักผ่อน ย่อมก่อให้เกิดการอ่อนเพลียและความเครียดจนเป็นเหตุให้เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานได้<sup>39</sup> เป็นต้น

เมื่อพิจารณาประกอบกับสภาพการณ์ทางกฎหมายของสังคมแรงงานไทยในปัจจุบันที่ไม่เชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทน เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน กับกฎหมายประกันสังคม เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างหรือผู้ประกันตน ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พบว่า การได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจเนื่องจากการทำงานนั้น เป็นสาเหตุหลักซึ่งทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงานโดยทั่วไป และสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือ โรคที่เกิดต่อร่างกายและโรคที่เกิดต่อสภาพจิตใจ แต่อย่างไรก็ตาม ความเจ็บป่วยทางร่างกายก็มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจ โดยทางการแพทย์ปัจจุบันเชื่อว่ากายและใจมีความสัมพันธ์กัน ทำงานร่วมกัน หากร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ จิตใจก็จะสมบูรณ์ดี แต่ถ้าลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยด้านจิตใจ อาจทำให้เกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานได้ เช่น โรคความผิดปกติทางจิตภายหลังภัยอันตราย (Post Traumatic Stress Disorder : PTSD) มีอาการหวาดผวาคิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและผ่านมาแล้วบ่อย ๆ ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึมเศร้าใจง่าย, โรคซึมเศร้าหรือโรคอารมณ์เศร้า (Major Depressive Disorder) มีอาการหดหู่ เชื่องซึม นอนไม่หลับ ไม่มีเรี่ยวแรง คิดอยากตาย กลายเป็นคนเก็บขี้น

---

ทำงานปกติ วันเกิดเหตุนางทองขับรถจักรยานยนต์ไปที่ทำงาน ได้แวะซื้อของที่ตลาดเพื่อนำไปเตรียมไว้รับรองแขกและพนักงานของโจทก์ตามน.ที่ ขณะกำลังขับรถจากตลาดไปที่ทำงานได้เกิดเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันหนึ่ง นางทองได้รับบาดเจ็บ จึงเป็นการที่นางทอง ได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นการประสบอันตรายตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5

<sup>39</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2258/2543 ลูกจ้างมิน.ที่ดูแลเครื่องจักรกลในเรือต้องใช้แรงงานมาก อยู่ในสภาพเสียงดังต้องใช้เครื่องป้องกันเสียงในการทำงาน ลูกจ้างทำงานมาเป็นเวลา 19 วัน โดยแทบไม่มีเวลาหยุดพักผ่อน ย่อมก่อให้เกิดความอ่อนเพลียและความเครียดแก่ลูกจ้างอย่างมาก ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจล้มเหลวอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างถือได้ว่าลูกจ้างเจ็บป่วยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5



แยกตัวจากสังคม, โรคภาวะการปรับตัวผิดปกติ (Adjustment Disorder) มีอาการปรับตัวต่อความเครียดไม่ได้ วิตกกังวล หงุดหงิด ก้าวร้าว แยกตัว ซึมเศร้า และโรคความผิดปกติเนื่องจากความกังวลทางด้านจิตใจ (Generalized Anxiety Disorders) มีอาการวิตกกังวลเกินความจริง กระสับกระส่าย ใจลอย<sup>40</sup> อาการเจ็บป่วยด้านจิตใจเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างดังกล่าวนั้น กว่าลูกจ้างจะได้รับการเยียวยาที่ต้องผ่านกระบวนการวินิจฉัยระบุโรคในใบรับรองแพทย์จากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์ แต่ในความเป็นจริงแพทย์ส่วนใหญ่ไม่กล้าระบุโรค คงระบุไว้เพียงอาการของโรคเท่านั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความไม่ชัดเจนของกฎหมาย หรือเป็นกฎหมายที่มีอยู่จริงแต่ขาดการนำไปปฏิบัติ หรือปฏิบัติได้ไม่เต็มประสิทธิภาพให้เหมาะสมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ กล่าวคือ ในการกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ที่มีทั้งหมด 8 ชนิดของโรค และแต่ละชนิดของโรคนั้นแยกย่อยออกไปอีกกว่า 80 โรค รวมกระทั่งปัญหาความไม่ชัดเจน หรือไม่ครอบคลุมของกฎหมายที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ก็ไม่มีการกล่าวถึงหรือการกำหนดชนิดของโรคที่เกิดจากผลกระทบด้านจิตใจหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ ทั้งนี้ แม้กระทั่งการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน ก็ยังขาดการนำไปปฏิบัติหรือปฏิบัติได้ไม่เต็มประสิทธิภาพที่มีอยู่ เช่น กรณีพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างได้ให้สัมภาษณ์<sup>41</sup> ถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานที่สามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน กล่าวคือ

- 1) ปัญหาจากนายจ้าง
- 2) ปัญหาจากลูกจ้าง
- 3) ปัญหาจากสถานพยาบาล
- 4) ปัญหาจากเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน
- 5) ปัญหาของระบบกองทุนเงินทดแทน

<sup>40</sup> กลุ่มงานสุขภาพจิตและจิตเวชชุมชน “โรคทางจิตเวช” สืบค้นวันที่ 2 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.d\mhweb.dmh.go.th>

<sup>41</sup> สนธยา พริ้งคำภู, “ระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลกองทุนเงินทดแทน โดยใช้กลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม หรือ DRG (Diagnosis Related Group),” ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน)

ทั้งนี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านเอกสาร ขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เช่น การไม่ยื่นแบบแจ้งการประสบอันตราย (กท.16) ของนายจ้าง และสถานพยาบาลภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (180 วัน) กรอกเอกสารไม่ครบถ้วนหรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน การไม่นำส่งเอกสารหลักฐานที่เจ้าหน้าที่ประกันสังคมร้องขอ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นปัญหาทางกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการที่ยุ่งยาก

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของข้อคัดหรือผลเสียของกฎหมายที่มีอยู่บ้าง คงเป็นส่วนหนึ่งของระดับการปฏิบัติงาน ในกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนสอบสวนและออกคำสั่ง ที่อาจเป็นผลเสียของระบบกองทุนเงินทดแทน ในการกำหนดขอบเขตของหลักว่าด้วย “ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง” เช่น ต้องมีการแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างตามแบบและวิธีการที่กำหนดก่อนทุกครั้ง ทั้งที่กฎหมายให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งได้เมื่อความปรากฏ หรือในการวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้อง หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางทำให้ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังเป็นการไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมแพทย์ ค่าห้อง และค่าอาหาร เนื่องจากใช้ราคาตามประกาศของสถานพยาบาล และเมื่อนายจ้างสำรองจ่ายไปแล้ว ก็อาจไปเรียกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ไม่เต็มจำนวน อีกทั้งการใช้จ่ายเงินระบบนี้ ใช้ได้เฉพาะสถานพยาบาล ในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน ถ้ากรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอื่นที่ใกล้จุดเกิดเหตุ ยิ่งทำให้นายจ้างไม่มั่นใจว่าจะได้รับคืนเงินทดแทน ที่เป็นเงินค่ารักษาพยาบาลลูกจ้าง ที่จ่ายไปก่อนได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้ออกไปจริง ทำให้นายจ้างบางราย พยายามให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิด้านอื่นแทน เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อการจ่ายเงินสมทบประจำปีของนายจ้างให้กับกองทุนเงินทดแทน ที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามค่าประสบการณ์เพิ่มขึ้น

#### 4.2.2 แนวทางแก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยเห็นสมควรให้มีการแก้ไขกฎหมายเงินทดแทน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดชนิดของโรค โดยเพิ่มเติม “การเจ็บป่วยด้านจิตใจ (Mental Illnesses)” ให้เป็นโรคทางจิตเวชชนิดหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน และเสนอแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมทั้งระบบ เพื่อสิทธิประโยชน์เงินทดแทนแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยด้านจิตใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ไม่ว่าจะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง

อยู่แล้ว และลูกจ้างจากผลของการเสนอขอแก้ไขกฎหมาย หากต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนเกินในกรณี ที่ค่ารักษาพยาบาลเกินเพดาน ที่อาจทำให้ไม่ได้รับการรักษาจนถึงที่สุดการรักษา และไม่ต้องกังวล ว่าแพทย์จะทำการรักษาต่ำกว่ามาตรฐาน หรือไม่ต้องกังวลว่าจะเข้ารับการรักษาได้เฉพาะ สถานพยาบาลที่ลูกจ้างขึ้นทะเบียนเท่านั้น นอกจากนี้ ควรมีการปรับปรุงระบบรายงานข้อมูล ค่ารักษาพยาบาล ในกองทุนเงินทดแทน เช่น ในการส่งเอกสารแจ้งสาเหตุประสบอันตราย เอกสาร ใบแจ้งหนี้และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้จ่ายกองทุนเงินทดแทน ควรเพิ่มช่องทางสื่อสาร ด้วยการส่งผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงเอกสารบางประเภท เช่น กท.16 ซึ่งอาจเป็นหน้าที่ ของนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ หรือให้สถานพยาบาลเป็นผู้ประสานงานและ ส่งเอกสาร เป็นต้น สิ่งสำคัญอีกประการ คือ การวินิจฉัยโรคเพื่อพิสูจน์หาสาเหตุ เนื่องจากโรคอันเกิดจากการทำงาน ส่วนใหญ่มีความจำเป็นจะต้องมีกระบวนการในการวินิจฉัยหาความสัมพันธ์ของโรค ที่เกิดจากงาน หรือไม่ จึงจำเป็นจะต้องมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาชีวเวชศาสตร์ ให้เพียงพออย่างเหมาะสม

จากการศึกษาพบว่า ในต่างประเทศมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อการเยียวยา ลูกจ้างในกรณีมีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันเป็นผลจากการทำงานให้นายจ้าง เช่น ประเทศอังกฤษ เคนาดา ออสเตรเลีย ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ประเทศอังกฤษ กฎหมายแรงงานกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างไว้ในพระราชบัญญัติ ความรับผิดชอบของนายจ้าง (การประกันภัยภาคบังคับ) พ.ศ. 2515 (Employer's Liability Act (Compulsory Insurance)) 1969 กำหนดให้นายจ้างจะต้องทำประกันภัยให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดใน ระดับขั้นต่ำเพื่อสิทธิต่อการเรียกร้องใด ๆ การประกันภัยความรับผิดชอบของนายจ้างจะช่วยให้ ลูกจ้างสามารถชดเชยค่าใช้จ่ายสำหรับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างไม่ว่าจะเกิดในหรือนอก สถานที่ทำงาน<sup>42</sup> หรือพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้าง (อุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง) พ.ศ. 2524 (Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1981) คุ้มครองลูกจ้างในกรณีเจ็บป่วยแก่กาย หรือแก่สภาพจิตใจและโรคใด ๆ รวมทั้งการถึงแก่ความตาย<sup>43</sup>

เคเรียรัฐออสเตรเลีย ในส่วนของการเยียวยา ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2530 (Workers' Compensation Act 1987) มาตรา 155 กำหนดมาตรการประกันภัยภาคบังคับ สำหรับนายจ้างที่ประกอบธุรกิจแสวงหากำไร เพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายเงินทดแทนหรือเยียวยา ให้ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเช่นเดียวกัน

<sup>42</sup> Employer's Liability Act (Compulsory Insurance) 1969, Section 1

<sup>43</sup> Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1981, Section 1, "personal injury" includes loss of life, any impairment of a person's physical or mental condition and any disease.

ประเทศแคนาดา ตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน พ.ศ. 2539 (Worker Compensation Act 1996) เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านค่าตอบแทนหรือเยียวยากรณีลูกจ้างบาดเจ็บด้านจิตใจกำหนดไว้ในมาตรา 5.1 ซึ่งลูกจ้างที่ประสบอันตรายจะต้องพิสูจน์หรือได้รับการรับรองจากแพทย์ให้คำวินิจฉัยว่าเป็นการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดจากการทำงานให้นายจ้าง และพระราชบัญญัติความปลอดภัยและการประกันภัยในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2540 (Workplace Safety and Insurance Act, 1997)<sup>44</sup> เป็นการทำให้แน่ใจได้ว่าลูกจ้างมีประกันอย่างน้อยที่สุดในระดับขั้นต่ำตามมาตรฐานต่อการเรียกร้องใด ๆ การประกันภัยความรับผิดชอบของนายจ้างจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถได้รับการเยียวยาชดเชยค่าใช้จ่ายสำหรับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางกายหรือจิตใจของลูกจ้างไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่การทำงาน

ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ใน Labour Standard Law กรณีการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานและการจ่ายสิทธิประโยชน์ของระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงาน กฎหมายประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance) เป็นการกำหนดข้อบังคับให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยจากการหยุดงาน กรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศกับประเทศไทย พบว่า การที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและเยียวยาในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง ปรากฏไม่ชัดเจนในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และไม่มี การเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทน เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน กับกฎหมายประกันสังคม เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างหรือผู้ประกันตน ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน โดยแยกการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมิใช่เกิดจากการทำงานไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นการเฉพาะ ซึ่งบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างหรือแรงงานของประเทศไทย มีสาระสำคัญในสารบัญญัติเพียงแต่กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือผลกระทบด้านจิตใจ แต่ในความเป็นจริงที่ได้ปฏิบัติคงมีแต่การเจ็บป่วยทางกายหรืออนาถณ์เท่านั้นที่จะได้รับการคุ้มครองและเยียวยาตามกฎหมาย

<sup>44</sup> Workplace Safety and Insurance Act, 1997, Heart injury, 15.1 (1) If a worker is prescribed under clause (8) (a) and sustains an injury to the heart in circumstances prescribed under clause (8) (c), the injury is presumed to be a personal injury arising out of and in the course of the worker's employment as a firefighter or fire investigator, unless the contrary is shown. 2007, c. 3, s. 2.

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอังกฤษ ที่มีกฎหมายแรงงานกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง จากการที่ลูกจ้างบาดเจ็บทางกายหรือบาดเจ็บด้านจิตใจ ไม่ว่าจะเกิดเป็นทั้งจากการทำงานหรือมิได้ทำงานให้นายจ้างก็ตาม มีการเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กับกฎหมายประกันสังคมไว้ด้วยกัน ตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้าง (การประกันภัยภาคบังคับ) พ.ศ. 2512 (Employer's Liability Act (Compulsory Insurance) 1969) และมีการบัญญัติหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นการทำให้แน่ใจได้ว่า ลูกจ้างมีประกันอย่างน้อยที่สุดในระดับมาตรฐานขั้นต่ำ อันเป็นการประกันภัยความรับผิดชอบของนายจ้าง ที่จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถได้รับการเยียวยาชดเชยค่าใช้จ่าย สำหรับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง นอกจากนั้นแล้วยังมีกฎหมายคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในลักษณะเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์กับกฎหมายประกันสังคมเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ กล่าวคือ เครือรัฐออสเตรเลีย ตามพระราชบัญญัติค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2530 (Workers' Compensation Act 1987) ประเทศญี่ปุ่น ตามกฎหมายประกันค่าชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance) และประเทศแคนาดา ที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้าง กรณีบาดเจ็บด้านจิตใจไว้ในพระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน พ.ศ. 2539 (Worker Compensation Act 1996) และพระราชบัญญัติความปลอดภัยและการประกันภัยในสถานที่ทำงาน พ.ศ. 2540 (Workplace Safety and Insurance Act, 1997) เพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างชัดเจน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาในส่วนที่เด่นหรือข้อดีของกฎหมายแรงงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ ทั้งในกฎหมายแพ่ง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายเงินทดแทน คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง กำหนดหน้าที่ลูกจ้างต้องได้รับสินจ้างจากการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง และหากเกิดการประสบอันตรายจากการทำงาน ก็มีกฎหมายเงินทดแทนกำหนดหลักเกณฑ์การเยียวยา เป็นไปตามหลักการที่สากลยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ นายจ้าง ในการเยียวยาลูกจ้างด้วยการจ่ายเงินทดแทน เป็นความรับผิดชอบที่นอกเหนือไปจากกฎหมายแพ่งอื่น ๆ ที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในความเสียหายอันเกิดจากการละเมิดของนายจ้างต่อลูกจ้างด้วยหรือไม่ก็ตาม นายจ้างก็ยังคงรับผิดชอบเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง และถึงแม้ระบบกองทุนเงินทดแทนจะไม่ได้เชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ กับกฎหมายประกันสังคมเช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานต่างประเทศ ที่ผู้เขียนนำมาเป็นกรณีศึกษาและเปรียบเทียบ และแม้กฎหมายเงินทดแทนจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนอยู่บ้าง ก็เพื่อความรอบคอบ เช่น ต้องมีการแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างก่อนทุกครั้ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องวินิจฉัยว่าการประสบอันตรายหรือ โรคที่ลูกจ้าง เกิดจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ และการจ่ายเงินทดแทนให้จ่ายตามความจำเป็น แต่ไม่เกินหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กองทุนเงินทดแทนก็เป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทน ให้ลูกจ้างแทนนายจ้าง โดยลูกจ้างหรือทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับเงินทดแทน จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน โดยตรง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่ต้องการคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้าง อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยเงินทดแทน เพื่อเป็นการเยียวยาลูกจ้าง เนื่องจากขาดความชัดเจนของกฎหมายที่มีอยู่แล้วในกรณีเจ็บป่วย หรือ การกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน จึงมีผล ให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้องขาดการนำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้าง มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาทั้งหมดไปหรือลดลง จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรแก้ไขเพิ่มเติมนิยามศัพท์คำว่า “เจ็บป่วย” ในมาตรา 5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้ขยายความหมายครอบคลุมการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนี้ “เจ็บป่วย” หมายความว่า “การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศแคนาดา ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5.1 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน ค.ศ. 1996 (Worker Compensation Act 1996)

2. กำหนด “โรคทางจิตเวช” เป็นโรคชนิดหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติม “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550” เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้รับสิทธิประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทน อย่างเป็นระบบที่เหมาะสมและเป็นธรรม

#### 4.3 ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และแนวทางแก้ไขปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตลูกจ้าง ในประเทศไทยเช่นกันที่ต้องปฏิบัติตามกฏมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อตนเองและครอบครัว เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ดีของนายจ้าง เพื่อสร้างสันติสุขหรือความมั่นคงในทางอุตสาหกรรม หรือเพื่อพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจของชาติ เมื่อเห็นว่าลูกจ้างมีความสำคัญเพียงนี้แล้ว นายจ้างก็ควรใส่ใจและให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง ให้มีความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่หากมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน ก็เป็นเรื่องที่มี

โอกาสเกิดขึ้นได้กับลูกจ้างทุกคน และเมื่อเกิดขึ้นแล้ว นอกจากจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บแล้ว บางรายยังถึงขั้นเสียอวัยวะทุพพลภาพ หรืออาจถึงขั้นเสียชีวิต ทำให้ลูกจ้างหลายคนกังวลใจไม่น้อยว่าหากเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้นกับตนเอง จะสามารถใช้สิทธิเรียกร้องให้ได้รับความช่วยเหลือเยียวยาอะไรบ้างจากนายจ้าง ซึ่งสิทธิเรียกร้องเพื่อความคุ้มครองและเยียวยาในสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจอันเป็นเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้าง ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่ขาดความชัดเจนของกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างแม้จะมีสิทธิตามกฎหมายในกองทุนเงินทดแทน แต่ในความเป็นจริงกลับกันคือเข้าไม่ถึงสิทธินั้น และยังรอการแก้ไขจากผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องอยู่ต่อไป

4.3.1 ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

นับตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับบัญญัติหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย โดยกำหนดในมาตรา 25 วรรคสอง “สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญบัญญัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังมีได้มีการตรากฎหมายนั้นขึ้นใช้บังคับรัฐธรรมนูญนี้ก็รับรองว่า บุคคลหรือชุมชนสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ทันทีตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ” เห็นได้ว่าสิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและเยียวยาตามความหมายของรัฐธรรมนูญดังกล่าวนี้ โดยที่ปรากฏในกฎหมายแรงงานหลายฉบับและยังได้ปรับบทใช้บังคับแก่แต่ละประเภทของกิจการอยู่แล้วแยกเป็น กลุ่มวิสาหกิจเอกชน กลุ่มรัฐวิสาหกิจ กลุ่มของส่วนราชการ ด้วยการกำหนดสิทธิหน้าที่นายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปในลักษณะทั่วไป เช่น กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน บัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ กำหนดในกฎหมายเงินทดแทน ความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดไว้ในกฎหมายอาชีวอนามัย หรือสิทธิในการก่อตั้งและดำเนินการสหภาพแรงงาน กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น และที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเพียงสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างเท่านั้น แต่กรณีการบาดเจ็บด้านจิตใจยังคงเป็นประเด็นที่ไม่มีในบทบัญญัติใด ๆ ทำให้ไม่ได้รับการแก้ปัญหาอย่างจริงจังอยู่ตลอดระยะเวลาที่มีลูกจ้างและนายจ้างเกิดขึ้นในประเทศไทย เช่น กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานและ

ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ไม่สามารถเข้าถึงการใช้สิทธิ กองทุนเงินทดแทนคลินิกโรคจากการทำงานได้ในระหว่างกำลังเกิดข้อพิพาทแรงงาน<sup>45</sup>

อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ได้ เข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนและที่เป็นสิ่งสำคัญนั่นก็คือ การใช้สิทธิเรียกร้องอย่าง สุจริตที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีต่อกัน เช่น กรณีลูกจ้างรวมตัวกันไม่ทำงานชั่วคราวแต่ยังไม่ถึง ระดับการนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างจัดทำสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความ ปลอดภัย เป็นต้น หากปราศจากการใช้สิทธิเรียกร้องอย่างสุจริตลักษณะนี้ ก็จะไม่พบการประพฤติ ปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ซึ่งเมื่อนายจ้างได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อ เรียกร้องของลูกจ้างแล้วจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ลดการประสบอันตรายจากการ ทำงาน ลดปัญหาการจ่ายเงินทดแทนที่อาจเพิ่มขึ้นตามการเรียกร้องของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิที่ประสบ อันตราย ผลดีที่ตามมาย่อมเกิดแก่นายจ้างและลูกจ้างต่างก็ปฏิบัติต่อกัน ด้วยการร่วมสร้าง ประโยชน์และนำมาแบ่งปันได้อย่างเหมาะสม ต่างก็เข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ปรองดองและสามารถระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยความพึงพอใจร่วมกัน ลูกจ้าง มี ความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น และให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้ บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง มีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่าง ราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการนั้น<sup>46</sup> ตรงกันข้าม หากลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ย่อมถือว่าเป็น การกระทำที่ไม่สุจริต สร้างแรงกดดันต่อนายจ้างอาจถึงขั้นการปิดงานปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้าง ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานได้

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างผู้ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน แต่ยังไม่ถึงสิทธินั้นได้ว่าเป็นรูปธรรม รัฐจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายมา คุ้มครองลูกจ้างหรือแรงงาน เพื่อกำหนดระเบียบต่าง ๆ กำหนดกรอบและขอบเขตที่นายจ้างจะต้อง ปฏิบัติต่อลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานให้เป็นธรรมมากที่สุด เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นตามมา ภายหลัง ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การใช้สิทธิเรียกร้องของ ลูกจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งการคุ้มครองและเยียวยาในสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ก็เป็นสิทธิและเสรีภาพ

<sup>45</sup> ข้อหารือกองนิติการ ที่ รง 0504/0404 ลงวันที่ 18 เมษายน 2557, “ปัญหาเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน” กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน

<sup>46</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร, (กรุงเทพฯมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, มกราคม 2553), น. 11.



ในชีวิต ร่างกาย ที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้หลักประกันไว้ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงาน อย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และเมื่อใดก็ตามที่มีการใช้สิทธิหรือเสรีภาพเกินขอบเขต ผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากกรณีนั้น สามารถใช้สิทธิทางศาลผ่านศาลยุติธรรมหรือศาลปกครองแล้วแต่กรณี เพื่อคุ้มครองสิทธิหรือเสรีภาพของตนที่ถูกล่วงละเมิด รวมทั้ง เพื่อเรียกร้องค่าเสียหายได้ หรือจะยื่นคำร้องต่อ “ศาลรัฐธรรมนูญ” โดยตรง เพื่อให้วินิจฉัยว่าการกระทำนั้น ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ก็ได้

2. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดเรื่องการใช้สิทธิของบุคคลว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี ท่านว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” คำว่า “สุจริต” กับการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างในที่นี้ หมายถึง “ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ” ซึ่งบุคคลหรือนายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีต่อกันในกรณีต่าง ๆ เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติที่มีต่อกันในทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นการกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างและลูกจ้างต้องประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ การกระทำใดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความซื่อสัตย์และความไว้วางใจย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต ซึ่งศาลแรงงานจะไม่รับรองและไม่รับบังคับให้<sup>47</sup>

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ด้วยการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเป็นการเยียวยาลูกจ้างก็ต่อเมื่อ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และยักรวมถึงกรณีลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง ด้วยเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการของตนเองได้อีกต่อไป แต่ก็มีข้อยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหากลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่ตั้งใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อจนทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงาน ละทิ้งหน้าที่เกินสามวันทำงานติดต่อกันและไม่มีเหตุอันควร หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้การคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามมาตรา 20 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้

<sup>47</sup> ฉันทพงศ์ โปษกะบุตร, พรชัย สุนทรพันธุ์, “คำบรรยายหลักกฎหมายเอกชน” สืบค้นวันที่

ตามกฎหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิกองทุนเงินทดแทนที่เสียหายลูกจ้างด้วยการจ่าย ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ ในทางการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติต่อกันตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลาหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ถ้าเกิดข้อขัดแย้ง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างสามารถรวมตัวกันในลักษณะสหภาพ แรงงานและใช้สิทธิเรียกร้องนำข้อเสนอนายจ้างหรือฝ่ายนายจ้างให้ดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้ อาจไม่จำเป็นต้องนัดหยุดงานเพื่อหลีกเลี่ยงข้อพิพาทแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กฎหมายฉบับ นี้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงาน อันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจ ในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้ ยังสนับสนุนคู่กรณีให้มีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดย ไม่มีความรู้สึกเป็นอริต่อกันไม่ได้แล้ว แต่หากจำเป็นต้องดำเนินคดีต่อกัน ศาลแรงงานนี้มีก็เพื่อให้ เกิดความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการ ใช้สิทธิเรียกร้องให้ได้รับการคุ้มครองและเยียวยา ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 นั้น ได้แก่ ทฤษฎี สิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) และทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีสื่อสิทธิมนุษยชน<sup>48</sup> (Theory of Human Rights) ซึ่งผสมผสานกับแนวคิดแบบ มาร์ก ซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและ เสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ บังเจก ชนหรือลูกจ้างสามารถดำเนินชีวิต ทำงาน หรือประกอบ ธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ ทฤษฎี ดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบ ประชาธิปไตยในหลายประเทศ โดยปฏิญญาสิทธิ มนุษยชนของสหประชาชาติปี ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ได้ถูก ตราขึ้น โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมี บทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น มาตรา 23 (1) ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานที่มีอิสรภาพ ในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครอง

<sup>48</sup> Burchill, "Liberalism," 41-44, James Mensch, "A Theory of Human Rights," Retrieved

จากการว่างงาน มาตรา 23 (4) ลูกจ้างมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนและมาตรา 24 ลูกจ้างมีสิทธิที่จะพักผ่อน ซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงานและการมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น สิทธิของแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์<sup>49</sup> (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่เสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์ ในรายงานเรื่อง "A Theory of Human Motivation" โดยกล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ทิศทางของความต้องการจะมีระดับสูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และในระดับถัดไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม (ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือความต้องการมีมิตรสหาย) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ในหน้าที่การงานและความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ มีผลทำให้ระดับความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป จากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีผลทำให้ระดับความต้องการของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบันเหลือแต่เพียงความต้องการที่จะได้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์เท่านั้น ซึ่งจะสามารถเป็นองค์ประกอบในการจูงใจได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสิทธิหน้าที่นายจ้างและลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสามารถใช้สิทธิทางศาลแรงงานซึ่งมีทั้งการคุ้มครองเอกชนกับรัฐ เช่น คดีนายจ้างใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ร้องขอต่อศาลแรงงาน เพื่ออนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 52 กดี หรือการคุ้มครองเอกชนกับเอกชน เช่น คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 57 เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นความคุ้มครองสิทธิเรียกร้อง ของนายจ้างและลูกจ้างที่กฎหมายแรงงานมีการบัญญัติไว้แล้วทั้งสิ้น แต่ครอบคลุมไม่ถึงกรณีลูกจ้างประสบอันตรายบาดเจ็บด้านจิตใจ ที่เป็นสภาวะการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ อันเป็นถึงคุกคามทางด้านจิตใจ (Psychological Hazard) เช่น ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังอันตราย มีอาการหวนคิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและผ่านมาแล้วบ่อย ๆ ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึมตกใจง่าย

<sup>49</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์, *อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 164*, น. 11.

(Post Traumatic Stress Disorder : PTSD) หรือ ความซึมเศร้าหรือโรคอารมณ์เศร้า มีอาการหดหู่ เชื่องซึม นอนไม่หลับ ไม่มีเรี่ยวแรง คิดอยากตาย กลายเป็นคนเงียบขรึมแยกตัวจากสังคม (Major Depressive Disorder) เป็นต้น ลักษณะอาการเหล่านี้ที่ลูกจ้างประสบถือว่าเป็น โรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) และต้องการใช้สิทธิเรียกร้องให้ได้รับการคุ้มครองและเยียวยาด้วยเช่นเดียวกัน

เมื่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานขาดความชัดเจนและมีผลทำให้ครอบคลุมไม่ถึงการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อการบาดเจ็บด้านจิตใจ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างย่อมได้รับผลกระทบไปด้วย โดยนายจ้างอาจได้รับประโยชน์มากกว่าลูกจ้าง ด้วยเหตุของขอบเขตความรับผิดชอบไม่กล่าวถึงโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเป็นการบาดเจ็บด้านจิตใจ ตรงกันข้ามกลับมีผลต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งเป็นข้อพิพาทคดีแรงงานขึ้นได้ ดังนั้นในการเข้าถึงสิทธิทางศาลแรงงานให้ได้รับการเยียวยาคดีแรงงานทั่วไป คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และคดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางตามกฎหมายแรงงานที่มีบัญญัติอยู่แล้ว เช่น กรณีเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้แล้ว หรือคดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างและมีคำขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชย และคดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่นายจ้างฟ้องผู้คัดค้านความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เพื่อเรียกค่าเสียหายตามสัญญาจ้างประกัน ซึ่งการใช้สิทธิทางศาลแรงงานในคดีดังกล่าวนี้ คู่กรณีสามารถใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อความเป็นธรรมได้เต็มอำนาจที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติกำหนดไว้

เห็นได้ว่า แม้ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมาย แต่การเข้าถึงสิทธิเพื่อเรียกร้องให้ได้รับการเยียวยาเมื่อเจ็บป่วยด้านจิตใจที่ตามความเป็นจริงกลับไม่มีบทบัญญัติใด ๆ ของกฎหมายแรงงานให้การรับรองไว้ ถึงแม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะมีมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างผู้ฝ่าฝืนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องประสบอันตราย แต่การใช้สิทธิทางศาลแรงงานอย่างมีขั้นตอนการปฏิบัติที่สลับซับซ้อนตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ลูกจ้างจะต้องพบกับขั้นตอนการปฏิบัติก่อนฟ้องคดีต่อศาลแรงงานว่าด้วยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ได้รับเงินทดแทนต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อ

พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมตามมาตรา 48 ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จึงไม่อาจฟ้องเรียกร้องเงินทดแทนจากนายจ้าง หรือสำนักงานประกันสังคม โดยมีได้ยื่นคำร้อง ตามมาตราดังกล่าวได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 5009-5015/2554) ทั้ง ๆ ที่บทบัญญัติมาตรา 123 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างนั้น มิใช่ขั้นตอนหรือวิธีการที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติก่อนมา ฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หากแต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างมีความประสงค์เลือกใช้สิทธิว่าจะยื่นคำร้องต่อ พนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ หรือจะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานก็ได้ ซึ่งลูกจ้างต้องเลือกทางใดทางหนึ่งเพียง ทางเดียวไว้ แต่ถ้าเป็นกรณีของการบาดเจ็บด้านจิตใจลูกจ้างจำเป็นต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมาย แพ่งว่าด้วยมูลละเมิดที่มีได้บัญญัติถึงการกระทำละเมิดต่อจิตใจ และมีได้บัญญัติถึงค่าสินไหม ทดแทนเพื่อความเสียหายต่อจิตใจของบุคคลหรือลูกจ้างผู้ถูกระทำละเมิด หรือผู้ได้รับความ เสียหาย ซึ่งไม่มีบทกฎหมายบัญญัติให้เรียกร้องได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 1742/2499)

อย่างไรก็ตาม การใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะ เจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติไม่ครอบคลุมกรณีดังกล่าวให้ชัดเจน ในปัจจุบันนั้น ผู้เขียนพิจารณาแล้ว เห็นว่าไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) ที่เป็นทฤษฎีผสมผสานกับแนวคิดแบบมาร์กซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำเนินชีวิต ทำงาน หรือประกอบธุรกิจ ตามกลไกตลาดได้อย่างเป็นธรรม อิสระและปลอดภัย ดังนั้นสิทธิลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ บาดเจ็บด้านจิตใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมและรับประกันเป็นสิทธิ ขั้นพื้นฐานของลูกจ้างให้ได้รับการเยียวยา เพื่อส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ หรือไตรภาคีนั่นเอง ประกอบด้วยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยกล่าววามมนุษย์หรือลูกจ้าง มีความต้องการขั้นพื้นฐานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเต็มที่ และเมื่อความ ต้องการระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนอง ทิศทางของความต้องการของลูกจ้างก็จะมีระดับที่เพิ่ม สูงขึ้น ความต้องการทางกายภาพที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างระดับถัดไปนั้นก็คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม เป็นความต้องการที่จะมี ส่วนร่วมหรือความต้องการมีมิตรสหาย ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานและ ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นแล้วความต้องการในคุณภาพชีวิต การทำงานของลูกจ้างในสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ได้รับค่าจ้างแรงงานอย่าง เหมาะสม จึงเป็นเพียงความต้องการขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างส่วนมากจะยังมิได้รับการตอบสนองอย่าง ทัวถึง ความต้องการทางกายภาพที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้างระดับถัดไปจนถึงความ

ต้องการขั้นสูงสุด คือ ได้รับความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ก็ยังคงไม่ได้รับการตอบสนองด้วยเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาข้างต้นพบว่า ประเทศไทยเกิดปัญหาในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้อย่างไม่ชัดเจนถึงการเจ็บป่วยด้านจิตใจว่าหมายถึงอะไร โดยทางปฏิบัติในปัจจุบันพบว่าเป็นการให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ว่าด้วยลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (ทางกาย) ด้วยโรคเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างเป็นหลัก และสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลใด ๆ ก็ได้ เพื่อให้เกิดกระบวนการการรักษาที่รวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพของการรักษาพยาบาล โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้วินิจฉัยเรื่องเงินทดแทน ซึ่งลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิจะต้องเกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล กล่าวคือ ต้องมีการแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างก่อนทุกครั้ง และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานวินิจฉัยเงินทดแทนจะต้องวินิจฉัยว่าการประสบอันตรายหรือโรคของลูกจ้างเกิดจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ หรือการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง เป็นต้น ทั้งนี้การเจ็บป่วยด้านจิตใจหรืออาจกล่าวได้ว่า คือ โรคทางจิตเวช ที่กฎหมายยังไม่ได้กำหนดว่าเป็นโรคเกิดจากการทำงานให้นายจ้าง โดยขอยกตัวอย่างความสำคัญของปัญหานี้ ซึ่งเป็นกรณีข้อเท็จจริงที่นายแพทย์พงศ์เกษม ไข่มุกด์ รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต<sup>50</sup> ผู้เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการฆ่าตัวตายของคนไทยมีหลายปัจจัย รวมทั้งความสัมพันธ์กับปัจจัยเรื่องหน้าที่การงานเอาไว้ด้วย ในระหว่างปี 2561-2562 ผู้ฆ่าตัวตายโดยมากแล้วเป็นเพศชาย 80.4% ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 45 ปี และยังพบว่า เป็นปัญหาโรคทางจิต 12% และ โรคซึมเศร้า 7.8% หรือตัวเลขคนไทยมีปัญหา “ทางจิต” ประมาณ 1.5 ล้านคน หรือ 1 ใน 10 คน ที่แสดงให้เห็นว่าปัญหาการบาดเจ็บด้านจิตใจสมควรได้รับการแก้ไขและเยียวยาเพียงใด นอกจากนี้แล้ว ยังพบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิทธิเรียกร้อง ในคดีคุ้มครองแรงงานว่าด้วยเงินทดแทน จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกากรณี ที่ถือว่าเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องทางศาล เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและนายจ้างมักปฏิเสธความรับผิดชอบ ดังนี้

<sup>50</sup> “บทความด้านสุขภาพจิต,” กรมสุขภาพจิต, สืบค้นวันที่ 9 ตุลาคม 2562, จาก

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5788/2530

บริษัท ส. นายจ้างเดิมของ พ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกันบริษัทจำเลยที่ 2 นายจ้างคนใหม่ของ พ. ได้เอาประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลให้แก่ พ. กรมธรรม์ประกันภัยมิได้มีข้อความกำหนดว่าต้องเป็นอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแต่เพียงประการเดียวแม้ลูกจ้างผู้เอาประกันภัยจะประสบอันตรายโดยมิได้เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง บริษัทประกันภัยก็ยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนตามสัญญาแม้บริษัท ส. จะเป็นผู้ชำระเบี้ยประกันก็เป็นเพียงการให้สวัสดิการเพื่อบำรุงขวัญและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ พ. เท่านั้นค่าสินไหมทดแทนที่โจทก์ทั้งสองซึ่งเป็นทายาทของ พ. ได้รับจากบริษัทประกันภัยจึงมิใช่เป็นเงินทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของบริษัทจำเลยที่ 2 ผู้เป็นนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง กรณีที่นายจ้างได้เอาประกันการจ่ายเงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภทขนาดของกิจการและห้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ฉบับที่ 13 ข้อ 4 นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างได้เอาประกันไว้แล้วไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่เอาประกันไว้เท่านั้น หาได้กำหนดว่าเงินที่เอาประกันภัยเป็นเงินทดแทนไม่

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538

ผู้ตายออกเดินทางจากบ้านพักเพื่อไปเก็บเงินจากลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้างและประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางแสดงว่าผู้ตายเริ่มลงมือทำงานแล้วแต่ยังไม่ถึงที่หมายถือว่าผู้ตายได้ประสบอันตรายโดยถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้วไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ถึงขนาดที่ผู้ตายต้องเดินทางไปถึงที่หมายและเริ่มลงมือเก็บเงินจากลูกค้าจริง ๆ

### คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7493/2538

ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 32 (5) ระบุว่าคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 52 นั้น หมายความว่า มีอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดว่าเห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ให้จ่ายเงินทดแทนให้แก่โจทก์ทั้งสามสิบห้าหรือไม่ แต่จะมีคำสั่งระงับการจ่ายเงินทดแทนเป็นการชั่วคราวหาได้ไม่ เพราะการมีคำสั่งดังกล่าวย่อมมีผลเป็นการทุเลาปฏิบัติ ตามคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ อันเป็นการขัดต่อมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่บัญญัติเป็นใจความว่า การอุทธรณ์หรือนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติ ตามคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือของคณะกรรมการ

แล้วแต่กรณี แม้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จะมีอำนาจในการรวบรวมพยานหลักฐาน โดยจะเป็นผู้รวบรวมเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยรวบรวม ก็เป็นการกระทำเพื่อนำมา พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั่นเอง และเมื่อยังไม่ได้วินิจฉัยชี้ขาด ว่าเห็นด้วยกับอุทธรณ์และสั่งให้เพิก ถอนคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทน ที่ให้จ่ายเงินทดแทนแก่โจทก์ทั้งสามสิบ ห้า ซึ่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยังต้องวินิจฉัยต่อไป แต่ยังคงอยู่ในขั้นตอนการรวบรวม พยานหลักฐาน ถ้าถือว่าคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีอำนาจที่จะมีคำสั่งระงับการจ่ายเงิน ทดแทนเป็นการชั่วคราวแล้ว ก็จะมีผลเป็นการเปิดช่องให้มีการหลีกเลี่ยง บทบัญญัติของมาตรา 54 ด้วย ย่อมไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ ของบทบัญญัติในมาตราดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการใช้สิทธิเรียกร้องตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ นั้น ไม่เฉพาะแต่ลูกจ้างเท่านั้น นายจ้างก็สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้เช่นกัน จะต่างกันก็เพียงแต่ ว่าคุณธรรมของกฎหมายมุ่งคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอกว่า จึงส่งผลให้มุ่งพิจารณาความเดือดร้อน ของลูกจ้างมิให้เกินแก่ความเหมาะสม ในกรณีปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการบาดเจ็บด้านจิตใจ ของลูกจ้างที่ไม่มีบทบัญญัติใดให้หลักเกณฑ์หรือคำนิยามไว้ และต่อเมื่อเกิดการบาดเจ็บด้านจิตใจ ว่าด้วยโรคทางจิตเวชที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าไม่มีอยู่จริงในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดการหลอกล้อในสิทธิเงิน ทดแทนหรือสิทธิอื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตอบแทนเป็นการเยียวยา กล่าวคือ ลูกจ้างที่ประสบ อันตรายจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ตามประกาศ กระทรวงแรงงานเท่านั้นจึงจะได้สิทธิตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง อัตราค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้าง จ่าย ถือว่าได้รับความคุ้มครองสิทธิของตนครอบคลุมทั้งระบบในเรื่องเงินทดแทน นอกจากนั้นแล้ว หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมก็สามารถใช้สิทธิทางศาลแรงงาน ได้ ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งบาดเจ็บด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้างเช่นกัน แต่ต่างกันที่เป็น ค่าเสียหายทางแพ่งซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ศาลย่อมกำหนดให้ตามที่เห็นสมควรได้โดยไม่ต้อง แบ่งแยกค่าทนายทุกข้อมาแทนค่าค่าสูญเสียบุคคลิกภาพเท่าใด ค่าเสียหายที่เกิดจากการสูญเสีย บุคคลิกภาพกับค่าเสียหายที่เกิดจากการที่ไม่สามารถประกอบกิจการงานในอนาคตเป็นค่าเสียหายที่ ไม่ซ้ำกัน เพราะการเสียบุคคลิกภาพนั้นเป็นการเสียความมีลักษณะสง่าผ่าเผยในสังคม ซึ่งต่างหาก จากการเสียความสามารถในการประกอบกิจการงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 2416/2534)

ดังนั้น การบาดเจ็บด้านจิตใจของลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นผลเสียของกฎหมายแรงงาน ที่มีได้กำหนดว่าเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน จึงสามารถเพิ่มเป็นมูลเหตุแห่งความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ กรณีพิพาทระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในปัจจุบันส่วนมากแล้วเกี่ยวข้องกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน



หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลแรงงานไม่ว่าจะเป็นคดีแรงงานทั่วไป คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง โดยลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานก็ยังคงเป็นปัญหาในการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เช่น คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน (คำพิพากษาฎีกาที่ 7493/2538) โดยก่อนที่จะเกิดกรณีพิพาทจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือมีกลไกหรือกระบวนการสอบสวนเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประสบ เมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายหรือมีการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจะมีคำสั่งอย่างไร ผู้รับคำสั่งซึ่งเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ ถ้าไม่เห็นด้วยกับคำสั่งก็สามารถใช้สิทธิเรียกร้องด้วยการยื่นอุทธรณ์ได้ แต่ในเบื้องต้นจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไปก่อนจะรอให้เสร็จสิ้นการอุทธรณ์ก่อนไม่ได้ โดยอุทธรณ์ก็ต้องทำเป็นหนังสือ และใช้แบบพิมพ์ “หนังสืออุทธรณ์” ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายใน 30 วัน เมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้อุทธรณ์ยังไม่พอใจคำวินิจฉัยนั้น ผู้อุทธรณ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และในกรณีการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานต้องเป็นบุคคลผู้ซึ่งได้อุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินของพนักงานเจ้าหน้าที่ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตลอดจนปัญหาที่จะขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยต้องเป็นปัญหาที่ผู้นั้นเคยยกขึ้นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมาก่อนเท่านั้น และอาจต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินคดียาวนาน 3-4 ปี จึงจะได้เป็นข้อยุติ

#### 4.3.2 แนวทางแก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่จะนำไปสู่การลดข้อจำกัดด้านสิทธิเรียกร้องต่าง ๆ ของลูกจ้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่การที่นายจ้างไม่แจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ภายใน 15 วัน ตามมาตรา 48 ที่นายจ้างอาจเกรงว่าจะกระทบต่อการถูกวินิจฉัยจากเจ้าหน้าที่เงินทดแทนให้ต้องจ่ายเงินสมทบอัตราใหม่มากขึ้นในอนาคต จึงให้ลูกจ้างใช้สิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนจากประกันสังคมแทน หรือในกรณีนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ไม่พอใจกระบวนการวินิจฉัยพิสูจน์สิทธิประโยชน์เงินทดแทน ให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามมาตรา 52 วรรคแรก แต่ในวรรคสองของกฎหมายมาตรานี้ มิได้บัญญัติกำหนดเวลาให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จเมื่อใดไว้ด้วย ดังนั้น เพื่อให้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่ประสบอันตรายทั้งทางร่างกายหรือจิตใจและผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ให้ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริงครอบคลุม

โครงสร้างกฎหมายแรงงานทั้งระบบ จึงสมควรมีการแก้ไขกฎหมายสารบัญญัติเพิ่มมาตรการลงโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนให้รุนแรงเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม และให้กำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่ผู้อุทธรณ์ต่อไป

จากการศึกษาพบว่าในต่างประเทศมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังต่อไปนี้

ประเทศอังกฤษ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองการล่วงละเมิด พ.ศ. 2540 (The Protection from Harassment Act 1997)<sup>51</sup> มาตรา 1(1) บัญญัติถึงการที่นายจ้างกระทำโดยรู้หรือควรจะรู้ว่าจะทำให้เกิดความรำคาญและเดือดร้อนแก่ผู้อื่น และ มาตรา 3 ลูกจ้างสามารถอ้างสิทธิได้รับการเยียวยาหรือเรียกร้องดำเนินคดีทางแพ่งได้ เช่น คดี Hale v.48 พนักงานดับเพลิงผู้เป็นโจทก์ที่เข้าไปช่วยดับเพลิงที่ลูกไหม้ในสถานีรถไฟใต้ดิน เหตุไฟไหม้มีมคนตาย 31 คน และโจทก์ได้รับความผิดปกติทางจิตใจภายหลังอันตราย (Post Traumatic Stress Disorder : PTSD) ศาลตัดสินให้จำเลยต้องรับผิดชอบในความเสียหายทางจิตใจ แม้จะมีได้เกิดความเสียหายทางร่างกายเลย และในการใช้สิทธิเรียกร้องของแรงงานตามกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองการล่วงละเมิดต่อลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการทำให้ตกใจหรือทำให้เกิดความวิตกกังวลตามมาตรา 4(1) หรือทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายตามมาตรา 7(2) ได้อีกด้วย

เครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) พระราชบัญญัติการจัดการความบาดเจ็บในสถานที่ทำงานและค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2541 (Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998) มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยรักษาสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อป้องกันความบาดเจ็บจากการทำงานให้นายจ้าง หรือหากเกิดความบาดเจ็บจากการทำงานของลูกจ้าง จะต้องได้รับการรักษาที่รวดเร็ว และได้รับการฟื้นฟูทางการแพทย์ ภายหลังจากการบาดเจ็บและกลับมาปฏิบัติงานได้ดีดังเดิมโดยเร็วที่สุด ในกรณีสิทธิการเรียกร้อง มาตรา 4 กำหนดคำนิยาม “การเรียกร้อง” หมายถึง “การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายจากความบาดเจ็บจากการทำงานซึ่งบุคคลนั้นได้ทำหรือมีสิทธิได้รับ” และลูกจ้างหรือผู้อ้างสิทธินั้นมีสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย หรือเรียกร้องการชดเชยภายใต้กฎหมายฉบับนี้และรวมถึงผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินภายใต้การกระทำเหล่านั้น ในการใช้สิทธิเรียกร้องจะต้องทำตามข้อกำหนดที่กฎหมายบังคับใช้ตามแนวทางการชดเชยแรงงาน ซึ่งลูกจ้างต้องแจ้งการบาดเจ็บต่อนายจ้างก่อนเสมอและการประเมินทางการแพทย์ถึงความบาดเจ็บของลูกจ้าง โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ผ่านการรับรองเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่ได้รับการแต่งตั้งในส่วนนี้ ใน

<sup>51</sup> พรทิพย์ สุทธิอรชรศิลป์, *อ้าวแล้ว เจริญรทที่ 50*, น. 16-17

ฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ได้รับการรับรอง นอกจากนั้นแล้วนายจ้างจะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองความปลอดภัยการฟื้นฟูและการชดเชยลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อได้รับเยียวยาจากการบาดเจ็บทางกาย หรือการบาดเจ็บทางจิตใจตามมาตรา 5A ในระหว่างการทำงานให้นายจ้าง สิ่งนี้เรียกว่าการเรียกร้องค่าชดเชย สำหรับคนทำงานหรือลูกจ้างตามมาตรา 54 พระราชบัญญัติความปลอดภัยการฟื้นฟูและการชดเชย พ.ศ. 2531 (Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988)

ประเทศญี่ปุ่น ในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Law) ได้กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยจากการหยุดงาน กรณีที่แรงงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยบังคับให้เจ้าของกิจการทุกแห่งจะต้องเข้าระบบประกันอุบัติเหตุในการทำงาน (Workers' Accident Compensation Insurance) ให้กับแรงงาน กรณีที่แรงงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นอกจากนี้ ระบบประกันฯ ยังจ่ายค่าสิทธิประโยชน์ครอบคลุม กรณีแรงงานได้รับบาดเจ็บระหว่างการเดินทางไป/กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงานด้วย<sup>52</sup>

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ โครงสร้างของกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับประเทศไทย พบว่า มาตรการคุ้มครองสิทธิเรียกร้องเพื่อการเยียวยาลูกจ้างของประเทศไทย ปรากฏบทบัญญัติว่าด้วยความคุ้มครองการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ซึ่งแตกต่างจากมาตรการทางกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ เครือรัฐออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น ดังจะพิจารณาได้จากกรณีประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Common Law ในการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับการชดเชยค่าเสียหายทางจิตใจหรือการเจ็บป่วยด้านจิตใจ โดยไม่เกิดการบาดเจ็บทางกาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการล่วงละเมิด พ.ศ. 2540 (The Protection from Harassment Act 1997) เรียกความเสียหายประเภทนี้ว่า Nervous Shock หรือปัจจุบันคือ Psychiatric Illness หรือ Psychiatric Injury เป็นความเสียหายที่เป็นการเจ็บป่วยด้านจิตใจ และได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอย่างแท้จริง ในส่วนของเครือรัฐออสเตรเลีย มีกฎหมายบัญญัติอย่างชัดเจนถึงสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างตามกฎหมายการจัดการความบาดเจ็บ ในสถานที่ทำงานและค่าชดเชยแรงงาน (Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998) เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาหรือค่าชดเชยในภาวะมีการเจ็บป่วยด้านจิตใจ หลักเกณฑ์การเรียกร้อง หมายถึง การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายจากความบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งบุคคลนั้นได้ทำหรือ

<sup>52</sup> “คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น”, สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว กระทรวงแรงงาน สิงหาคม 2560, น. 26.

มีสิทธิได้รับ และลูกจ้างหรือผู้อ้างสิทธินั้นมีสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย หรือเรียกร้องการชดเชย ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ในกรณีของประเทศญี่ปุ่น พบว่าการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ กฎหมายมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่น (Labour Standard Law) ได้กำหนดให้นายจ้าง ต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าชดเชยจากการหยุดงาน กรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ระบบประกันฯ ยังจ่ายค่าสิทธิประโยชน์ครอบคลุมกรณีแรงงานได้รับบาดเจ็บขณะการเดินทาง ไป/กลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงานด้วย โดยสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเช่นเดียวกับกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

ดังนั้น องค์ประกอบโครงสร้างของกฎหมายแรงงานไทยในภาคเอกชน ที่เป็นผลดีต่อสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างและนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้อง ที่ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างเกิดการประสบอันตรายแก่กายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น โดยสรุป กฎหมายแรงงานที่บังคับใช้แล้วและกล่าวถึง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นกฎหมายเอกชน แต่เป็นกฎหมายแรงงานลักษณะพิเศษกึ่งกฎหมายมหาชน ที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษ นอกเหนือไปจากคู่สัญญาในทางแพ่งทั่วไป ดังนั้น จึงต้องนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับด้วย และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ โดยกำหนดให้ศาลมีอำนาจในการควบคุม และใช้บังคับกฎหมายสารบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมแก่คู่กรณี ทั้งสองฝ่าย<sup>53</sup> แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ผู้เขียนเห็นควรให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 52 วรรคสอง โดยความเดิม “เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ” แต่ไม่ปรากฏการกำหนดระยะเวลาคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วเสร็จที่เป็นส่วนสำคัญและเป็นประโยชน์ในด้านสิทธิเรียกร้องของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ซึ่งเป็นผู้อุทธรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงควร

<sup>53</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, ข้อหลักกฎหมายแรงงาน พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน, (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), น. 3.

แก้ไขเพิ่มเติมในวรรคสองใหม่ คือ “คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันรับอุทธรณ์ แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ”

2. แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษ มาตรา 62 ในทุกประเด็นที่นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 13 มาตรา 17 มาตรา 44 และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 48 ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งต่อสำนักงานเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตราการลงโทษที่ลงไว้ในความเดิม “ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ให้ลงโทษรุนแรงเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเป็น “ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ซึ่งปัจจุบันนี้ยังไม่มียกเว้นข้อใด ๆ ของกฎหมายแรงงานให้การคุ้มครองลูกจ้างเหล่านั้นอย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงได้พิจารณาและค้นคว้าหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง โดยจะขอเสนอบทสรุปและข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ถัดไปนี้

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

แรงงานหรือลูกจ้างในภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทย มีพื้นฐานของการทำงานมาจากระบบเกษตรกรรม แล้วจึงพัฒนามาสู่ระบบอุตสาหกรรม ที่มีวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมาก จึงเป็นเรื่องที่ยากลำบากเกี่ยวกับทักษะที่ดี และวิธีการทำงานของลูกจ้างอย่างปลอดภัย จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งของการนำมาซึ่งการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ สูญหาย หรือเสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงานหรือรักษาผลประโยชน์ ตามคำสั่งของนายจ้าง เพื่อสินจ้าง ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ เพื่อให้ลูกจ้างหรือแรงงานได้รับความเป็นธรรม เพื่อผลทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสันติสุขและความมั่นคงในทางอุตสาหกรรม และเพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติ และรัฐต่อไปนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างหรือแรงงานย่อมมีสิทธิตามกฎหมาย ให้ได้รับการส่งเสริมจากรัฐ เพื่อให้มีงานทำตามความสามารถอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ หรือหากจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง โดยรัฐหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น หรือที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นการกระทบแก่ลูกจ้าง และดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวก ตลอดจนสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่าย เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น กฎหมายแรงงานโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง พึงคุ้มครองลูกจ้างหรือแรงงานเหล่านั้น ให้ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อย่างเหมาะสมและดีเพียงพอ อันเป็นไปตามหลักคุณธรรมของกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอกว่า

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญในปัญหาของลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างเพื่อสินจ้าง ที่ควรได้รับการคุ้มครองและการเยียวยาอย่างเหมาะสมนั้น ผู้เขียนจึงขอสรุปปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของปัญหาได้ 3 ประเด็น กล่าวคือ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ และปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 5.1.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ

ลูกจ้างหรือแรงงาน (Man Power) เป็นปัจจัยที่สำคัญประเภทหนึ่งในกระบวนการผลิต และสามารถทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าหรือบริการของสถานประกอบการเอกชนใด ๆ เพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการหรือองค์กร จะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจ ระหว่าง พนักงานหรือลูกจ้างและนายจ้างหรือองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของผลกำไรสูงสุด ดังนี้แล้ว ในด้านสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างหรือแรงงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่นายจ้างต้องให้ความสำคัญ หากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานในทางการที่จ้างตามปกติ และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน อาจถือได้ว่า นายจ้างบกพร่องในหน้าที่ ไม่สามารถบริหารจัดการและดูแลสถานประกอบการและลูกจ้าง ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และยังขาดการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ แต่อย่างไรก็ตาม แม้นายจ้างจะปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ก็เป็นเพียงการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ให้ได้รับความปลอดภัยจากการทำงานด้านร่างกายหรือกายภาพเท่านั้น ในกรณีลูกจ้างมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ จากการทำงานหรือปกป้องผลประโยชน์ให้นายจ้าง แต่ไม่ปรากฏนิยามคำว่า เจ็บป่วยด้านจิตใจหรือการประสบอันตรายด้านจิตใจ บัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ยืนยันแล้วว่า เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสจากภายนอกได้โดยตรง แต่สภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ก็สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายได้ด้วย เช่น โรคจิตเวช โรคซึมเศร้า โรคย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น อาการของโรคเหล่านี้ สามารถทำให้ร่างกายลูกจ้างอ่อนเพลียได้ตลอดเวลา และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานลดต่ำลง สามารถนำมาซึ่งผลผลิตของสถานประกอบการลดต่ำลงอีกด้วย และหากผู้มีปัญหาเป็นลูกจ้างในองค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการใด ๆ เพราะไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะของลูกจ้าง อัตราการเจ็บป่วย การลา การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน การเข้า-ออก ล้วนเป็นผลส่วนหนึ่งมาจากปัญหาสุขภาพด้านจิตใจของลูกจ้างทั้งสิ้น ตลอดจนยังส่งผลต่อสังคมและชุมชนโดยรวม ถ้าลูกจ้างหรือบุคลากรในสังคมหรือชุมชนประสบปัญหาสุขภาพด้านจิตใจ ก็จะทำให้สังคมต้องดูแล แก้ไขปัญหาอย่างไม่สิ้นสุด

จากการศึกษา พบว่าการไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง ในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ทั้งนี้เป็นการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยตรง และเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างบัญญัติอยู่ใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้บังเกิดผลตามกฎหมายอย่างเต็มที่นั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน

ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และปัญหาที่จำเป็นสำหรับธุรกิจของนายจ้าง จะต้องแก้ไขป้องกันโดยรีบด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและคุ้มครองชีวิตของลูกจ้าง หรือชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนสถานะแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ อันเกิดจากการใช้สารเคมีและการไม่มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตลอดจนโรคอันเกิดจากการทำงานที่ทวีขึ้นทุกวัน ด้วยเหตุนี้ สิ่งเดียวที่จะสร้างความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อกันและกัน คือ หลักเกณฑ์ของกฎหมายในการยึดถือปฏิบัตินั่นเอง การที่ขาดความชัดเจนของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในคำจำกัดความของภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจเช่นนี้ ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ตามมาคือ การที่นายจ้างไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างว่าจะมีความเครียด ความหวาดกลัว ความวิตกกังวลของการทำงาน ในสถานการณ์ฉุกเฉินใด ๆ อันเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยด้านจิตใจ ที่จะก่อให้เกิดโรคจากการทำงานได้ อย่างไร หรือไม่

ดังนั้น แม้อกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับ จะแตกต่างกันในรายละเอียดที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในกรณีมีภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ไม่มีกฎหมายแรงงานฉบับใดกล่าวถึงและให้ความหมายได้อย่างชัดเจน คงมีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย จากการทำงานให้นายจ้าง กล่าวไว้ในบทกำหนดโทษ แต่ปราศจากคำนิยาม “การได้รับอันตรายแก่จิตใจ” ของลูกจ้าง จากการทำงานให้นายจ้างนั้นหมายถึงอะไร ผู้เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติอย่างไร การที่ไม่มีการบัญญัติคำนิยามของคำว่าเจ็บป่วยด้านจิตใจ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในมาตรฐานขั้นต่ำ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน แต่มีบทกำหนดโทษทางอาญา ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 16 ตั้งแต่มาตรา 144 ถึงมาตรา 159 ทั้งนี้ มาตรา 144 และ 148/2 กล่าวถึงการทำงานของลูกจ้างเพื่อนายจ้าง จนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย บัญญัติไว้ในมาตราดังกล่าวด้วย แต่ไม่ปรากฏคำนิยามหรือคำจำกัดความการได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจบัญญัติในมาตราใด ๆ ของกฎหมายฉบับนี้ ทำให้ขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ดังนั้น ปัญหาทางกฎหมายหรือผลเสียที่ตามมา คือ ลูกจ้างและนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการในส่วนของการคุ้มครองแรงงานด้านจิตใจใด ๆ เพราะไม่มีขั้นตอน หรือมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งระบบและครบวงจรกำหนดไว้ รัฐก็ไม่สามารถเข้ามาควบคุมให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่มีภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจได้

#### 5.1.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการเยียวยาลูกจ้างในกรณีที่มีภาวะการเจ็บป่วยด้านจิตใจ

เมื่อคำนึงถึงสุขภาพทางร่างกายของลูกจ้างแล้ว การที่นายจ้างกำหนดนโยบาย วางแผนงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการของตนให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย แต่ถ้าเกิดการประสบ



อันตรายจากการทำงาน นายจ้างต้องให้การรักษาหรือเยียวยา ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่ง เพราะความต้องการพื้นฐานในการเป็นอยู่ ความสุขสบายและสุขภาพของลูกจ้าง ต้องอาศัยการทำงาน แต่การทำงานย่อมมีความเสี่ยง เพราะลูกจ้างหรือแรงงานจะต้องสัมผัสสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีอันตราย อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาทางกฎหมายเงินทดแทน กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างเหล่านั้นจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน แม้จะมีหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อจิตใจ ด้วยการกำหนดหน้าที่นายจ้างฝ่ายเดียว จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนปีละ 1 ครั้ง และนายจ้างจะต้องยื่นแบบแสดงรายชื่อลูกจ้างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ ที่ว่าราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ทั้งนี้ การมีกองทุนเงินทดแทนถือว่าเป็นผลดี ที่จะช่วยให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองและการเยียวยา จากการประสบอันตรายแก่กายหรืออนามัยเท่านั้น อย่างเต็มตามสิทธิทางกฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้

จากการศึกษา การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) ได้รับความสนใจจากประเทศต่าง ๆ มาก่อนหลักการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น ที่ได้ยกมาเป็นกรณีศึกษานั้น ได้เริ่มใช้หลักเสี่ยงภัยอันเกิดจากการทำงาน ด้วยการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำประกันภัยให้กับลูกจ้าง อย่างน้อยที่สุดในระดับขั้นต่ำ เพื่อสิทธิต่อการเรียกร้องใด ๆ เพื่อให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทน หรือเยียวยาความเสียหายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรค หรือตายอันเกิดจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นของกฎหมายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง (Workmen's Compensation Act) และให้ถือว่าเงินค่าทดแทนหรือการเยียวยานี้ เป็นส่วนหนึ่งของการผลิต แต่สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากฎหมายเงินทดแทนมิได้เชื่อมโยงสิทธิประโยชน์กับกฎหมายประกันสังคม แยกความรับผิดชอบระหว่างการประสบอันตรายจากการทำงาน กับการได้รับอันตรายอันมิใช่ เนื่องจากการทำงานในงบประมาณคนละส่วนกันของกฎหมายสองฉบับนี้ ขาดความชัดเจนในบทบัญญัติคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ คงมีแต่เพียงการคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้างประสบอันตรายทางกายหรืออนามัยที่ไม่ครอบคลุมทั้งระบบ ด้วยการจ่ายเงินทดแทนที่มีอยู่หลายรูปแบบ และเมื่อพิจารณาเรื่องการประสบอันตรายของลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองนั้น ย่อมหมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง จะพบคำว่า ผลกระทบแก่จิตใจหรือบาดเจ็บด้านจิตใจ เป็นเหตุที่ทำให้เกิดโรคตามลักษณะหรือสภาพของงาน อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

ด้วยเช่นกัน แต่ในความเป็นจริง ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ หรือผลกระทบ แก่จิตใจดังกล่าว จะมิได้รับการเยียวยาหรือมิได้กล่าวถึงเลย

ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการเยียวยาลูกจ้าง ในสภาวะเจ็บป่วยแก่กายหรือจิตใจให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ที่เป็นปัญหาหรือผลเสียของกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันมีอยู่บ้าง คงเป็นส่วนของกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่กองทุนเงินทดแทนสอบสวนและออกคำสั่ง หรือเป็นผลเสียของระบบกองทุนเงินทดแทน ในการกำหนดขอบเขตของหลักว่าด้วย “ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง” เช่น ต้องมีการแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างตามแบบและวิธีการที่กำหนดก่อนทุกครั้ง ทั้งที่กฎหมายให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งได้เมื่อความปรากฏ หรือในการวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีความจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้อง หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำให้ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นการไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจาก ค่าธรรมเนียมแพทย์ ค่าห้อง และค่าอาหาร เนื่องจากใช้ราคาตามประกาศของสถานพยาบาล และเมื่อนายจ้างสำรองจ่ายไปแล้ว ก็อาจไปเรียกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ไม่เต็มจำนวน อีกทั้งการใช้จ่ายเงินระบบนี้ ใช้ได้เฉพาะสถานพยาบาล ในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน ถ้ากรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอื่นที่ใกล้จุดเกิดเหตุ ยิ่งทำให้นายจ้างไม่มั่นใจว่าจะได้รับคืนเงินทดแทน ที่เป็นเงินค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างที่จ่ายไปก่อน ได้อย่างเหมาะสมตามที่ได้ออกไปจริง ทำให้นายจ้างบางราย พยายามให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิด้านอื่นแทน เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อการจ่ายเงินสมทบประจำปีของนายจ้างให้กับกองทุนเงินทดแทน ที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามค่าประสบการณ์เพิ่มขึ้น

5.1.3 ปัญหาทางกฎหมายในการใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ

การที่ลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนที่เป็นสิ่งสำคัญของปัญหานั้นก็คือ การใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองและการเยียวยา ในกรณีที่มีสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ อย่างสุจริตที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีต่อกัน เช่น กรณีลูกจ้างรวมตัวกันไม่ทำงานชั่วคราวแต่ยังไม่ถึงระดับการนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องให้นายจ้าง จัดทำสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เป็นต้น หากปราศจากการใช้สิทธิเรียกร้องอย่างสุจริตลักษณะนี้ ก็จะไม่พบการประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ซึ่งเมื่อนายจ้างได้ทำการแก้ไขปรับปรุงสภาพการจ้างตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างแล้ว จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ลดการประสบอันตรายจากการทำงาน ลดปัญหาการจ่ายเงินทดแทน ที่อาจเพิ่มขึ้นตามการเรียกร้องของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ

ที่ประสบอันตราย ผลดีที่ตามมาย่อมเกิดแก่นายจ้างและลูกจ้างต่างก็ปฏิบัติดีต่อกัน ด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันได้อย่างเหมาะสม ต่างก็เข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ปรองดองและสามารถระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทให้ยุติลงได้ด้วยความพึงพอใจร่วมกัน ลูกจ้างมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น และให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการ ในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง มีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไร ตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการนั้น ตรงกันข้าม หากลูกจ้างใช้สิทธิเรียกร้องที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต สร้างแรงกดดันต่อนายจ้าง อาจถึงขั้นการปิดงานปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสิทธิหน้าที่นายจ้างและลูกจ้าง ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน สามารถใช้สิทธิทางศาลแรงงานซึ่งมีทั้งการคุ้มครองเอกชนกับรัฐ เช่น คดีนายจ้างใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ร้องขอต่อศาลแรงงาน เพื่ออนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 52 กี่ดี หรือการคุ้มครองเอกชนกับเอกชน เช่น คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 57 เป็นต้น ซึ่งที่กล่าวมานี้ ล้วนเป็นความคุ้มครองสิทธิเรียกร้องของนายจ้างและลูกจ้าง ที่กฎหมายแรงงานมีการบัญญัติไว้แล้วทั้งสิ้น แต่ครอบคลุมไม่ถึงกรณีลูกจ้างประสบอันตรายบาดเจ็บด้านจิตใจ ที่เป็นสภาวะการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ อันเป็นสิ่งที่คุกคามทางด้านจิตใจ (Psychological Hazard) เช่น ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังอันตราย มีอาการหวนคิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและผ่านมาแล้วบ่อย ๆ ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึมเศร้าใจง่าย (Post Traumatic Stress Disorder : PTSD) หรือ ความซึมเศร้าหรือโรคอารมณ์เศร้า มีอาการหดหู่ เชื่องซึม นอนไม่หลับ ไม่มีเรี่ยวแรง คิดอยากตาย กลายเป็นคนเงิบขี้นแยกตัวจากสังคม (Major Depressive Disorder) เป็นต้น ลักษณะอาการเหล่านี้ที่ลูกจ้างประสบถือว่าเป็นโรคอันเกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพ (Occupational Diseases) และต้องการใช้สิทธิเรียกร้องให้ได้รับการคุ้มครองและเยียวยาด้วยเช่นเดียวกัน

ดังนั้น การใช้สิทธิเรียกร้องตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้นั้น ไม่เฉพาะแต่ลูกจ้างเท่านั้น นายจ้างหรือผู้มีสิทธิก็สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้เช่นกัน โดยเฉพาะในกรณีปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการบาดเจ็บด้านจิตใจของลูกจ้าง ที่ไม่มีบทบัญญัติใดให้ลักษณะหรือคำนิยามไว้ และต่อเมื่อเกิดการบาดเจ็บด้านจิตใจว่าด้วยโรคทางจิตเวช ที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าไม่มีอยู่จริงในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำในสิทธิประโยชน์เงินทดแทนหรือสิทธิอื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตอบแทน

เป็นการรักษาหรือการเยียวยา กล่าวคือ ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงานเท่านั้น จึงจะได้สิทธิตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง อัตราค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย ถือว่าได้รับความคุ้มครองสิทธิของตนครอบคลุมทั้งระบบในเรื่องสิทธิประโยชน์เงินทดแทน นอกจากนั้นแล้ว หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเห็นว่า ตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมก็สามารถใช้สิทธิทางศาลแรงงานได้ ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้างเช่นกัน แต่ต่างกันว่าหากจะได้รับการคุ้มครองก็ต่อเมื่อเป็นผู้ชนะคดี ที่เป็นเพียงค่าเสียหายทางแพ่งซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ และไม่มียกเว้นของกฎหมายกำหนดไว้ ศาลย่อมใช้ดุลพินิจกำหนดให้ตามที่เห็นสมควร

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

สืบเนื่องจากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายแรงงาน เพื่อคุ้มครองและการเยียวยาลูกจ้าง ในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ พบว่า ยังขาดความชัดเจนทางกฎหมายในการปฏิบัติอยู่มาก และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเหลื่อมล้ำในการคุ้มครองสิทธิ การเยียวยา และการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางเลือกสำหรับการปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

5.2.1 ด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 อันเป็นการคุ้มครองสิทธิแรงงานพื้นฐานด้วยการบัญญัติเพิ่มเติมคำนิยาม “การบาดเจ็บด้านจิตใจ” หมายถึง “การบาดเจ็บส่วนบุคคล รวมถึงเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานใด ๆ และทำให้ได้รับการบาดเจ็บแก่กายหรือจิตใจของลูกจ้าง” ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับกฎหมายประเทศอังกฤษ (Occupational Safety and Health Act 1982) มาตรา 21 เพื่อให้ลูกจ้างหรือนายจ้างได้เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติคำนิยามการบาดเจ็บด้านจิตใจของลูกจ้างในมาตรา 5 แล้ว หากมีผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในทางลบ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการบาดเจ็บด้านจิตใจ ให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเหล่านั้น และปรับปรุงกลไกทางกฎหมายซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อบรรเทาปัญหา โรคจิตเวช โรคเครียดและโรคซึมเศร้า อันเป็นสาเหตุแห่งการบาดเจ็บด้านจิตใจที่เกิดกับลูกจ้างหรือแรงงาน ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมการใช้สิทธิลาป่วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 32

5.2.2 ในกรณีการเยียวยาลูกจ้างในสถานะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติมนิยามศัพท์คำว่า “เจ็บป่วย” มาตรา 5 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยให้ขยายความหมายครอบคลุม

การเจ็บป่วยด้านจิตใจ ดังนี้ “เจ็บป่วย” หมายความว่า “การที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยด้านจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน” ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิและได้รับประโยชน์ในกองทุนเงินทดแทนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศแคนาดา มาตรา 5.1 พระราชบัญญัติค่าตอบแทนแรงงาน ค.ศ. 1996 (Worker Compensation Act 1996) โดยการกำหนด “โรคทางจิตเวช” เป็นโรคนิคมหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ด้วยการแก้ไขเพิ่มเติม “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550” เพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สามารถได้รับสิทธิประโยชน์การเยียวยาจากกองทุนเงินทดแทน

5.2.3 ด้านการเข้าถึงสิทธิเรียกร้อง เพื่อความเป็นธรรมของลูกจ้างในสภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจ ควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 52 วรรคสอง โดยความเดิม “เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ” แต่ขาดการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จที่เป็นสาระสำคัญและเป็นประโยชน์ในด้านสิทธิเรียกร้องของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ที่เป็นผู้อุทธรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมในวรรคสองใหม่เป็น “คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันรับอุทธรณ์ แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ” แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษ มาตรา 62 ในทุกประเด็นที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ว่าจะเป็น มาตรา 13 มาตรา 17 มาตรา 44 และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 48 ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งต่อสำนักงาน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตราการลงโทษที่ลงไว้ในความเดิม “ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ให้รุนแรงเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมคือ “ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” ทั้งนี้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานเครือรัฐออสเตรเลีย พระราชบัญญัติการจัดการความบาดเจ็บในสถานที่ทำงานและค่าชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2541 (Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998) มาตรา 4 ว่าด้วยการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหายความบาดเจ็บจากการทำงาน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิและการเยียวยาในกรณีที่มิใช่สภาวะเจ็บป่วยด้านจิตใจจากการทำงานให้นายจ้าง ไม่ให้แตกต่างไปจากลูกจ้างที่ประสบอันตรายแก่กายหรืออนามัย ตามที่กฎหมายแรงงานให้การคุ้มครองอยู่แล้วนั้น ตลอดจนเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อการเป็นอยู่ ความสุขสบาย และสุขภาพของลูกจ้างทั้งหลายที่ต้องอาศัยการทำงานเลี้ยงชีพ และเมื่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญบัญญัติ

ให้ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายและให้ได้รับการส่งเสริมจากรัฐ เพื่อให้มีงานทำและปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จึงจำเป็นต้อง ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสากลที่ดีและเกี่ยวข้อง เพื่อสิทธิประโยชน์ของ ลูกจ้างทุกคน โดยรัฐหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องไม่ให้เป็นการกว้างเกินไปจนทำให้ลูกจ้าง ที่เจ็บป่วยด้านจิตใจเหล่านั้นใช้สิทธิเกินส่วน หรือแกล้งทำเป็นได้รับการเจ็บป่วยด้านจิตใจแล้วใช้ สิทธิเรียกร้องการคุ้มครอง และการเยียวยาตามกฎหมาย หรือฟ้องร้องนายจ้างจนเกินสมควรแก่กรณี โดยไม่มีเหตุผล





**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs Theory).” สืบค้นวันที่ 8 ตุลาคม 2562, จาก <https://moneyhub.in.th/article/maslows-hierarchy-of-needs-and-success/>,
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. “ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน เรื่อง โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี อาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ.” สืบค้นวันที่ 21 กันยายน 2562, จาก <https://tdri.or.th/2016/11/labor-protection-system/>,
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. “ปัญหาเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน.” ข้อหารือกองนิติการ ที่ รง 0504/0404 ลงวันที่ 18 เมษายน 2557
- กรมสุขภาพจิต. “บทความด้านสุขภาพจิต.” สืบค้นวันที่ 9 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30010>,
- กระทรวงแรงงาน. “คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น.” สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว. สิงหาคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560)
- กลุ่มงานสุขภาพจิตและจิตเวชชุมชน. “โรคทางจิตเวช.” สืบค้นวันที่ 2 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.dmhweb.dmh.go.th/>,
- กองสวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน. “รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เครือรัฐออสเตรเลีย.” สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2561, จาก <http://welfare.labour.go.th/2018/index.php/2014-08-25-08-28-13/50-2015-02-25-07-56-35,1>
- กาญจนา พูลแก้ว, วิสันติ เลาหอุดมโชค. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน, 2558.
- กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. เอกสารการสอนกฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (54115) หน่วยที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555.



- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “รูปแบบใหม่ของการบัญญัติกฎหมายในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.” วารสารดุลพາห้. เล่มที่ 2 ปีที่ 45.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2556.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แรงงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมาย และการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2553.
- คณิต ณ นคร. “ปัญหาการกระทำและผล.” วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ฉบับที่ 2 ปีที่ 12 (2525)
- จี๊ด เศรษฐบุตร. คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร (งานบุคคล). กรุงเทพมหานคร : พระนคร, 2479.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์. เอกสารการสอนการบริหารงานความปลอดภัย (54012) หน่วยที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- ชนินาฏ ลีดส์. เอกสารการสอนกฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(54115) หน่วยที่ 8. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
- ��ชวรรณ อุณหเลขจิตฺร. “วิเคราะห์ปัญหาในกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555.
- ณัฐพงศ์ โปษกะบุตร, พรชัย สุนทรพันธุ์. “คำบรรยายหลักกฎหมายเอกชน.” สืบค้นวันที่ 23 กรกฎาคม 2562, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/knownlgedlaw/2007/09/01/entry-3>,
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. บทความอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานไทย. คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2545
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. เอกสารบันทึกการสอนประเด็นสำคัญในกฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และประกันสังคม. คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2560.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. เอกสารบันทึกการสอนแรงงานชั้นสูง (LW676). คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2560.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน LW401. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สิงหาคม 2543.
- นิกร พรายแสงเพ็ชร. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. (อ้างใน นิชาภา ภูกานดาวงศ์). “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย.”

วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิตย์, 2553.

นิคม จันทรวีฑูร. กฎหมายแรงงานแนวความคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

นิพนธ์ ใจสำราญ, ศรศักดิ์ กุลจิตติบวร, นเรศ กลิ่นสุคนธ์, ชัยพร ควรวอักษร, มณฑล ขอดรัก,  
อิสรา วรรณสวาท, ชยีน สุนทรสิงการ และ มนุเชษฐ์ โรจนศิริบุตร. “ระบบศาล  
สหราชอาณาจักร : ที่มาและโครงสร้างของระบบกฎหมายแรงงานสหราชอาณาจักร.”  
วารสารกฎหมายเปรียบเทียบศาลยุติธรรม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554

ประมุข ไอศิริ; เอกสารการสอนกฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย  
(54115) หน่วยที่ 15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.

ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงาน.” สืบค้นวันที่ 17 ธันวาคม 2561, จาก  
[http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research),

พงษ์เทพ สันติกุล. “สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางสังคม.” คณะสังคมสงเคราะห์  
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นวันที่ 4 กรกฎาคม 2562, จาก  
<http://www.polsci-law.buu.ac.th/journal/document/11-1/1.pdf>,

พรทิพย์ สุทธิอรธศิลป์. ค่าเสียหายจิตใจ: ศึกษากฎหมายลักษณะละเมิดของอังกฤษและเยอรมัน  
เปรียบเทียบกับกฎหมายลักษณะละเมิดของไทย. หลักสูตร “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาล  
ชั้นต้น” รุ่นที่ 13, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาล  
ยุติธรรม, 2557.

ยุทธพิชัย บำรุงศักดิ์. “กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law).” สืบค้นวันที่ 1  
พฤศจิกายน 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/530513>,

วารี นาสกุล. คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ตากมิควรได้.  
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2526.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้าง.”  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. ย่อหลักกฎหมายแรงงาน พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน.  
กรุงเทพมหานคร : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2545.

วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. “มารู้จักสิ่งคุกคาม มูลนิธิสัมมาอาชีพะ.” สืบค้นวันที่ 16 ตุลาคม 2561, จาก  
[http://www.summacheeva.org/index\\_article\\_hazard.htm](http://www.summacheeva.org/index_article_hazard.htm),

สนธยา พริงลำภู. “รายงานวิจัย-ระบบการจ่ายค่ารักษากองทุนเงินทดแทน โดยใช้กลุ่มวินิจฉัยโรค  
ร่วม หรือ DRG (Diagnostic Related Group).” สืบค้นวันที่ 11 ตุลาคม 2562, จาก

<http://lrc.mol.go.th/datadoc/NKQMXh4000NKQMXh4.pdf>,

สมบุญ สีคำดอกแค และ นันทิพย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. รายงานวิจัย เรื่อง ปัญหาการเข้าถึงสิทธิตาม  
กฎหมายพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือน  
ตุลาคม 2552).

สมบุญ สีคำดอกแค. บทความวิชาการ. “คลินิกโรคจากการทำงาน ปี 2555 สถานการณ์สุขภาพ  
ความปลอดภัยแรงงานไทย.” สืบค้นวันที่ 7 สิงหาคม 2562, จาก

<https://prachatai.com/journal/2012/04/40008>,

สำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. “การใช้กลไกทางกฎหมายว่าด้วยการ  
คุ้มครองแรงงานเพื่อบรรเทาปัญหาโรคเครียดและโรคซึมเศร้าซึ่งเกิดกับประชากรในวัย  
ทำงาน.” สืบค้นวันที่ 19 เมษายน 2562, จาก

<http://library2.parliament.go.th/bookcontent-issue2561hi2561-005.pdf>,

สุดาศิริ วทวงศ์. “การให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วย.”  
ธรรมศาสตร์เวชสาร. ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2549.

สุดาศิริ วทวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพมหานคร : นิติบรรณการ, 2543.

สุรพงษ์ อัมพวันวงษ์. “กรมสุขภาพจิต.” กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นวันที่ 29 พฤศจิกายน 2561,  
จาก <https://health.kapook.com/view6659.html>,

หยุด แสงอุทัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผล.” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บทบัญญัติ  
เล่ม 11, พ.ศ. 2480-2482. สืบค้นวันที่ 29 พฤศจิกายน 2561, จาก

[https://cuir.car.chula.ac.th/dspace/bitstream/123456789/21103/4/Pranee\\_Se\\_ch4.pdf](https://cuir.car.chula.ac.th/dspace/bitstream/123456789/21103/4/Pranee_Se_ch4.pdf),

อังคณา เตชะโกเมนทร์. “ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.” กลุ่มงาน  
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน.  
สืบค้นวันที่ 6 ธันวาคม 2561, จาก

[http://ils.labour.go.th/2018/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4&Itemid=4](http://ils.labour.go.th/2018/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=4),

## ภาษาต่างประเทศ

Albert C. W., History and Criticism of the Labor Theory of Value in English Political Economy.

(PhD's, Columbia University, 1904).

Burchill. "Liberalism," 41-44; James Mensch, "A Theory of Human Rights. Retrieved October 10, 2019 from <https://www.opendemocracy.net/james-r-mensch/theory-of-human-rights>

David L. Prychitko. The Concise Encyclopedia of Economics: Marxism.

<http://library2.parliament.go.th/bookcontent-issue2561hi2561-005.pdf> Retrieved October 19, 2019 from <http://www.econlib.org/library/Enc/Marxism.html>, (May 10, 2018)

Hans-Heinrich Jescheck, Lehrbuch des Strafrechts, Allgemeiner Teil, Berlin 1969, 189. u. (6) vgl.

ILO. About the Declaration. Retrieved Jun 10, 2018, from

<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>,

International Labor Organization. Origins and history. Retrieved March 6, 2015, from

<http://www.ilo.org/global/about-theilo/history/lang--en/index.htm>,

Maslow's Hierarchy of Needs Theory. Retrieved October 8, 2019, from

<https://moneyhub.in.th/article/maslows-hierarchy-of-needs-and-success/>,

Reinhart Maurach, Deutsches Strafrecht, Allgemeiner Teil, 3. Auflage, Karlsruhe 1965, 171 ff.

Scott Burchill, "Liberalism," In Theories of International Relations, ed. Scott Burchill et. al

(Hampshire and New York: Palgrave, 2001)

United Nations. The Ten Principles. Retrieved March 9, 2018, from

<https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>,

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ – นามสกุล

วัลลภ ละโว้ชัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

หัวหน้างานอาวุโส/ผู้ตรวจประเมินภายในองค์กร

ฝ่ายบริหารทั่วไป (DW)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

