



วิเคราะห์กฎหมายและการดำเนินงานทดแทนของประเทศไทยในปัจจุบัน

ในบทนี้ผู้เขียนจะนำกฎหมาย เงินทดแทนและการดำเนินงานเงินทดแทนของประเทศไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันนี้มาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อบกพร่องในบทบัญญัติอันเป็นเนื้อหาสาระของกฎหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจะเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายค่าทดแทนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยจะเสนอเรื่องเป็น ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทนในปัจจุบัน ตอนที่ ๒ การดำเนินงานเงินทดแทนในปัจจุบัน

ตอนที่ ๑ กฎหมายเงินทดแทนในปัจจุบัน กฎหมายที่ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการค่าทดแทนในปัจจุบันนี้ประกอบไปด้วย

- ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินค่าทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ฉบับลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๑๖
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์(ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๓
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๔

ในการนำกฎหมายเหล่านี้มาศึกษาวิเคราะห์ ผู้เขียนจะได้แบ่งศึกษากฎหมายออกเป็น ๒ ส่วน คือส่วนที่เกี่ยวกับหลักการทั่ว ๆ ไปของกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอยู่ในการดำเนินการของฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน และส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน ซึ่งอยู่ในการดำเนินการของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ ๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน

ในส่วนนี้ผู้เขียนจะได้นำกฎหมายค่าทดแทนที่ใช้เป็นหลักในการดำเนินการงานค่าทดแทนที่ใช้ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้มาศึกษาโดยละเอียด เพื่อทราบถึงแนวการตีความกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของได้ใช้เป็นหลักในการพิจารณาอยู่ในขณะนี้ โดยจะแยกศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้ คือ

๑.๑ ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมาย

กฎหมายเงินทดแทนฉบับปัจจุบันได้เริ่มใช้เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เป็นต้นมา โดยจะศึกษาขอบข่ายการบังคับใช้ออกเป็นหัวข้อดังนี้ คือ

๑.๑.๑ ประเภทของกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ ไซ้บังคับกับกิจการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานอุตสาหกรรม, งานพาณิชย์กรรม งานขนส่งและบริการต่างก็อยู่ในบังคับที่จะต้องรับผิดชอบในเรื่อง เงินทดแทนทั้งสิ้น กล่าวคือเจ้าของสถานประกอบการ เหล่านี้หรือผู้มีหน้าที่กระทำการแทนนิติบุคคลอยู่ในฐานะนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบในการ ประสมอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างอื่นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง นับตั้งแต่การแจ้งการประสมอันตราย การจ่ายเงินทดแทน การรักษาพยาบาล ตลอดจนถึงการจัดการศพของลูกจ้าง

กิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับ เรื่อง เงินทดแทนนี้ก็คือ "งานราชการ" ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง อันได้แก่ กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด, อำเภอ ฯลฯ) และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล ฯลฯ) เหล่านี้ไม่อยู่ในข่ายบังคับที่จะต้องรับผิดชอบในเรื่อง เงินทดแทน ทั้งนี้เพราะผู้ที่ทำงานราชการหรือที่เรียกว่า "ข้าราชการ" นั้นมีกฎหมายที่จ่ายประโยชน์ทดแทนการประสมอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการไว้แล้ว โดยเฉพาะคือได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง

อนึ่ง คำว่า งานราชการ ในที่นี้หมายถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการจริง ๆ เท่านั้น ถ้าหน่วยราชการใดมีกิจการอื่นที่ไม่ใช่การปฏิบัติราชการของชาติ หรือมีลักษณะ เป็นหน่วยงานการค้าแล้วก็ไม่ใช่ราชการ ไม่อยู่ในข่ายยกเว้น^๒ คือ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น โรงงานกระสอบป่าน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) โรงงานยาสูบ (กระทรวงการคลัง) การไฟฟ้านครหลวง ฯลฯ ทั้งนี้โดยมีมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ยืนยันว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
ข้อ ๑, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๖๑, หน้า ๑

^๒ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พระนคร : อักษรสมัย, กรกฎาคม ค.ศ. ๒๕๑๕, หน้า ๒๔.

งานเกษตรกรรมอันได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้าง
ตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยนั้น ได้รับการยกเว้นเฉพาะแต่ในเรื่องอื่นเท่านั้น แต่
การจ่ายค่าทดแทนยังอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างกล่าว
คือ เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เป็นลูกจ้างของนายจ้างรายนี้ และ
การประสบอันตรายนั้นเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างจริงก็จะ
พิจารณาให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่ง
ของเจ้าหน้าที่ ถ้านายจ้างไม่จ่ายจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาตาม ข้อ ๘ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน ปรับไม่เกิน ๒ หมื่นบาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวว่า
"... ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน..." จะเห็นได้ว่า
บัญญัติเอาไว้แต่เรื่องการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น ไม่ได้กำหนดเรื่องการแจ้งการประสบอันตราย
เอาไว้เลย แต่พอจะสังเกตได้ว่า การที่บัญญัติเอาไว้เช่นนี้น่าจะเป็นเรื่องการใช้ถ้อยคำผิดพลาด
มากกว่า โดยเจตนาที่แท้จริงแล้วต้องการจะให้ครอบคลุมถึง เรื่อง เงินทดแทนทั้งหมดนับตั้งแต่
เรื่องการแจ้งการประสบอันตรายเป็นต้นไป ตลอดจนเสร็จสิ้นกระบวนการดำเนินงานค่าทดแทน มิได้
มีเจตนาที่จะจำกัดเฉพาะเรื่องการจ่ายเงินทดแทนแต่อย่างใดเท่านั้น เพราะจะก่อให้เกิดปัญหา
ในทางปฏิบัติมาก แต่เมื่อได้บัญญัติเอาไว้เช่นนี้แล้วก็จำเป็นที่จะต้องตีความตามตัวอักษร โดยเคร่ง
ครัดก่อนตามหลักการตีความกฎหมาย

การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจนั้น โดยเจตนาที่มุ่งใน
การบัญญัติกฎหมายข้อนี้ หมายถึงการจ้างงานส่วนบุคคลซึ่งมิใช่เป็นการทำธุรกิจ เช่น จ้างคนมา
ก่อสร้างบ้านเพื่ออยู่อาศัยเอง ทั้งนี้เป็นต้น แต่อาจจะทำให้ตีความไปได้ถึงกิจการบางประเภทที่
มิได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรในการจ้างงานนั้นก็ได

๑.๑.๒ ขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับก่อน ๑ มกราคม ๒๕๑๗ สถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทน โดยการจ่ายเงินค่าทดแทนเอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ หลัง ๑ มกราคม ๒๕๑๗ สถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนถึง ๑๙ คน ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครอยู่ในข่ายที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนเองตามกฎหมายนี้ แต่ถาสถานประกอบการนั้น ๆ มีลูกจ้าง ๒๐ คนขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

๑.๑.๓ ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายฉบับนี้ คำว่าลูกจ้างตามนิยามศัพท์ในกฎหมายแรงงานหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเอง หรือไม่ก็ตาม โดยปกติแล้วลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้าง เมื่อจะรับค่าจ้างก็รับด้วยตนเอง แต่ยังมีลูกจ้างอีกประเภทหนึ่งที่ทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่นเดียวกัน แต่ไม่ได้เป็นผู้รับเงินจ้างหรือค่าจ้างนั้นด้วยตนเองโดยตรง ทั้งนี้ อาจจะเป็นการช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้ผลงานไปตีราคาเป็นเงินออกมาก็ได้ หรืออาจจะให้ผู้อื่นรับแทนตนก็ได้

กฎหมายค่าทดแทนฉบับนี้มีเจตนาที่จะครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดให้ได้รับความคุ้มครองไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ คือลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะ เป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล และความคุ้มครองของนายจ้างที่จะมีต่อลูกจ้างนั้นจะ เริ่มขึ้นทันทีที่ตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นการตกลงโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย โดยไม่ของคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงาน แต่คำว่าตกลงนั้นอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้บ้าง เหมือนกันว่า เมื่อไรจะถือว่าตกลงแล้ว เช่น มีคนมาสมัครเข้าทำงานนายจ้างก็บอกว่าให้ทดลองทำงานดู ถ้าทำงานได้จะรับเข้าทำงานและกำหนดอัตราค่าจ้างให้ ครั้นลูกจ้างลงมือทดลองทำงานให้นายจ้างก็ประสบอุบัติเหตุในระหว่างนั้น เช่นนี้จะถือได้หรือยังว่าบุคคลนั้นมีฐานะ เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนนั้นแล้วและมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

๘ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, Op.cit., ข้อ ๒.

ลูกจ้างที่จะอยู่ในชายได้รับความคุ้มครองนั้นจะต้องปรากฏว่าเป็นลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการหรือกิจการที่อยู่ในชายบังคับของกฎหมายนี้ ตามที่เื่อกกล่าวมาแล้วข้างต้นเท่านั้น คั้งนั้นลูกจ้างซึ่งทำงานรับใช้ในบ้านเรือนจึงไม่อยู่ในชายที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ เว้นแต่ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานรับใช้ในบ้านเรือนนั้นจะถูกใช้ให้ปฏิบัติงานในกิจการซึ่งแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจควบคู่กันไปด้วย จึงจะอยู่ในชายที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ เช่น จ้างคนมาทำงานรับใช้กวาดบ้านเรือน แต่เจ้าของบ้านนี้ประกอบกิจการผลิตกล่องกระดาษส่งขายตามร้านค้าต่าง ๆ เป็นแบบอุตสาหกรรมเล็ก ๆ ทำภายในครัวเรือนด้วย และลูกจ้างคนนี้เมื่อทำงานบ้านเสร็จเรียบร้อยแล้วจะต้องมาทำงานผลิตกล่องกระดาษด้วย โดยทำหน้าที่คนตัดกระดาษโดยใช้เครื่องตัดกระดาษไฟฟ้า ลูกจ้างรายนี้ไ้ถูกเครื่องตัดกระดาษตัดนิ้วขาดในขณะที่ทำงานตัดกล่องกระดาษ เช่นนี้ นายจ้างหรือเจ้าของบ้านซึ่งเป็นผู้จ้างลูกจ้างรายนี้จะต้องรับผิดชอบในการประสบบันตรายของลูกจ้างรายนี้ด้วย

๑.๑.๘ นายจ้างผู้จะ ต้อง รับผิดชอบตามกฎหมายนี้

"นายจ้าง" ตามความหมายในกฎหมายแรงงานนั้นหมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งนายจ้างนั้นอาจจะ เป็นบุคคลธรรมดาได้แก่ตัว เจ้าของกิจการนั้นๆ เอง ซึ่งกระทำในนามของตนเอง และที่ใ้ยอมหมายให้ผู้อื่นทำงานนั้น ๆ แทนด้วย เช่นผู้จัดการหรือหัวหน้างาน แต่บุคคลอื่นที่มอบหมายให้กระทำแทนนั้นจะต้อง เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายใหม่หน้าที่นั้น ๆ ตามกฎหมาย จากผู้เป็น เจ้าของกิจการโดยตรง นอกจากบุคคลธรรมดาแล้ว นิติบุคคลก็ถือว่าเป็น นายจ้าง เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาได้แก่ผู้ซึ่ง ถูกกำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิหรือตามกฎหมาย ว่ามีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นได้ และรวมทั้งผู้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้ทำงานแทนนิติบุคคลด้วย

ในกรณีที่นิติบุคคลได้โอนกิจการหรือ เปลี่ยนชื่อไปโดย ใจคหะ เป็นอันถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ของนิติบุคคล เดิมย่อมโอนไปยังนิติบุคคลใหม่ทุกประการ เสมือน

หนึ่ง เป็นการ เปลี่ยนชื่อของบุคคลธรรมดา ดังนั้นจึงต้องรับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่อง
 คาทคแทนไปด้วย

นายจ้างตามความหมายดังกล่าวแล้วของสถานประกอบการซึ่งเป็นกิจการที่อยู่ในข่าย
 บังคับของกฎหมายนี้และอยู่ในขนาดที่อยู่ในข่ายบังคับ มีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งการประสอ์นตรายของ
 ลูกจ้างต่อเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดระยะเวลา ๕ วัน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะต้องจ่าย
 เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้วว่าการประสอ์นตรายนั้นเนื่องมาจากการทำ
 งานให้แก่นายจ้าง

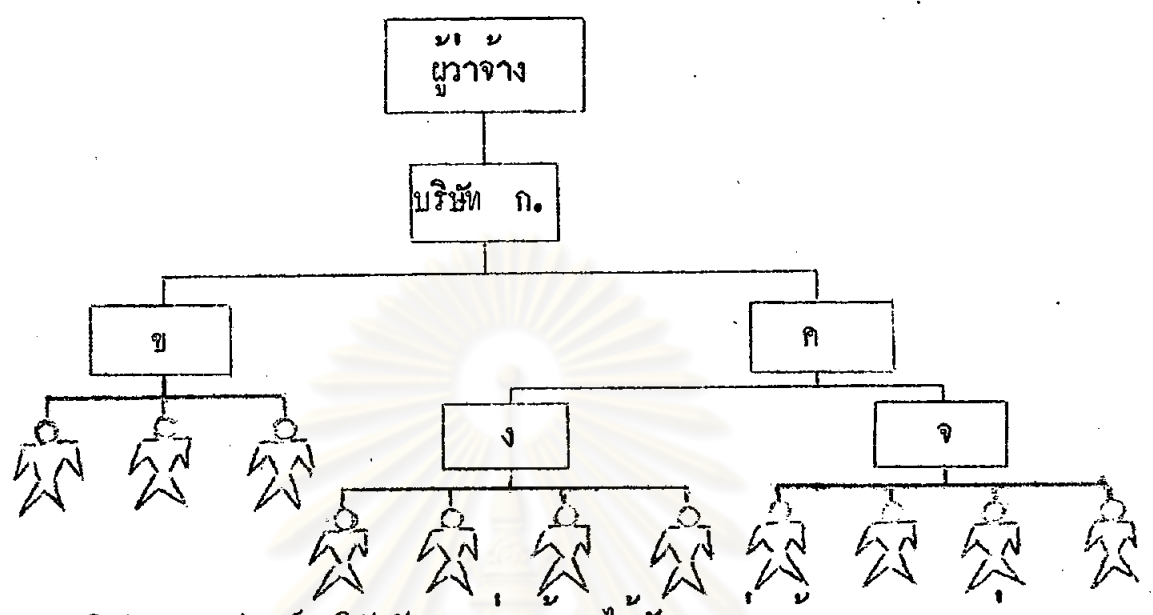
นอกจากนายจ้างโดยตรงของลูกจ้างที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายคาทคแทนให้แก่ลูกจ้างแล้ว
 ยังมีบุคคลอีกพวกหนึ่งซึ่งกฎหมายกำหนดให้ เขามีส่วนร่วมรับผิดชอบผู้เป็นนายจ้างในการจ่ายเงิน
 ทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินนี้ตามกฎหมายด้วย ความรับผิดชอบของบุคคลภายนอก
 พวกนี้เป็นความรับผิดชอบในทำนองหนึ่งรวม ซึ่งลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวแล้วอาจเรียกร้องเอาจาก
 บุคคลภายนอกหรือนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือทั้งสองคนได้เต็มจำนวนที่ตนมีสิทธิเรียกร้อง

บุคคลภายนอกที่กฎหมายกำหนดให้รวมรับผิดชอบกับนายจ้างตามบทบัญญัตินี้ คือผู้รับเหมาช่วง
 ตลอดจนผู้รับเหมาช่วงที่ถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้น ซึ่งหมายถึงผู้รับเหมาใน
 ชั้นต้นซึ่งเหมางานนั้น ๆ ให้ผู้รับเหมาช่วงนั่นเอง ตัวอย่างเช่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๕ เกษมสันต์ วิจารณ์, Op.cit., หน้า ๑๓

^๖ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๗, ราชกิจจานุ-
 เบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๔๑, ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕.



บริษัท ก. จำกัด เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ได้รับเหมาก่อสร้างอาคารจากหน่วยราชการแห่งหนึ่งในฐานะผู้ว่าจ้าง บริษัท ก. ใ้หมายให้ นาย ข. รับเหมางานปูน (คือการเทพื้น โบกปูน, ผนังปูน ฯลฯ) และ นาย ค. รับเหมางานไม้ (ประกอบประตู, หน้าต่าง, วงกบ, ใ้ไม้, เลื่อยไม้ ฯลฯ) ไปดำเนินการอีกทอดหนึ่ง เมื่อ นาย ข. และ นาย ค. ได้รับเหมางานไปแล้วก็ไปขงงานย่อย ๆ เป็นค่างานโบกปูน, ผนังปูน ฯลฯ ใ้แก่ นาย ง. และนาย จ. ต่อไปโดยที่บริษัท ก. ไม่จำเป็นต้องรับทราบหรือเกี่ยวข้องกับการเหมาช่วงนี้เลย และเช่นเดียวกันเมื่อนาย ง. นาย จ. รับเหมางานไปแล้วก็จัดหาคนงานมาทำงานเอง โดยคนงานเหล่านี้ นาย ง. และ นาย จ. เป็นผู้มีสิทธิในการจะรับเขาทำงาน ใ้ออกจากงาน จ่ายค่าจ้าง กำหนดค่าจ้าง ความคุ้มครองสัญญา ฯลฯ โดย นาย ข. และนาย ค. มิได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเลย เช่นนี้ถ้าลูกจ้างของ นาย ง. หรือ นาย จ. ประสบอันตรายขณะทำงานก่อสร้างอาคารหลังนี้ นอกจากนาย ง. ซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงจะต้องจ่ายเงินทดแทนแล้ว นาย ค. และบริษัท ก. ยังจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแทน นาย ง. ด้วย ถ้านาย ง. ไม่สามารถที่จะจ่ายใ้ได้ ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปทุกคนจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนใ้แก่ลูกจ้าง เช่นเดียวกับ นาย ง. แต่ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นนี้จำกัดเฉพาะในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น ไม่ได้รับผิดชอบรวมไปถึงเรื่องการทวงแ่งการประสอันตรายของลูกจ้างด้วย เพราะเห็นใ้ว่าเป็นการสุจริตใ้ใ้ให้ผู้รับเหมาช่วงขั้นต้น ๆ ขึ้นไปทราบใ้ว่าใ้มีลูกจ้างของผู้รับ -

เหมาะช่วงคนไ้ประสบอันตราย เนื่องจากผู้รับ เหมาะขั้นต้น เหล่านี้ อาจจะไม่เคยรู้จักลูกจ้างผู้ นั้นเลย หรือไม่ทราบว่าไ้มีการประสบอันตราย เกิดขึ้น เพราะไม่ไ้ความคุ้มครองหรือบังคับบัญชาลูกจ้าง เหล่า นี้เลย และไม่ว่าจะมีการจ้าง เหมาะช่วงกันไปอีกก็ ทอดกั้ตามผู้รับ เหมาะขั้นต้นก็จะต้อง รับผิดร่วมกับ นายจ้างทุกคนเสมอไป

๑.๑.๕ ลักษณะ การประสบอันตรายที่อยู่ในชายบัง คับ

การประสบอันตรายที่อยู่ในชายบัง คับของกฎหมายฉบับนี้หรือการประสบอันตรายที่นายจ้าง จะต้องรับผิดชอบในการจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะนั้น จะต้อง เป็นการ ประสบอันตรายอัน เนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เท่านั้น มิใช่ว่าการประสบอันตรายของลูก จ้างทุกชนิด นายจ้างจะ ต้อง รับผิดชอบหมด

อย่างไรจึงจะ เรียกว่า เป็นการ ประสบอันตรายอัน เนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นั้นเป็น เรื่องที่พิจารณาและวินิจฉัย ได้ไม่ ยากนัก และการที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นการประสบ- อันตรายอัน เนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ นั้น เป็นสิ่ง ที่สำคัญที่สุด เพราะ เป็น เงื่อนไขแห่งสิทธิ โภคทรัพย์ ใน เรื่อง เงินทดแทนของลูกจ้าง ถ้าพิจารณาว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมา จากการทำงานให้แก่นายจ้างก็ จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินทดแทน แต่ถ้พิจารณาว่าการประสบ อันตรายนั้นมิได้เนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างก็ จะไม่มีสิทธิได้รับ เงินทดแทน ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ นั้นจึง เป็น เรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่ง เป็นภาระหน้าที่ของพนักงาน เงินทดแทนที่จะต้อง สอบสวนรวบรวมพยาน หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประสบอันตรายรายนั้น แล้วจึงจะพิจารณาพยานหลักฐานข้อ เท็จจริงต่าง ๆ อย่างละเอียดรอบคอบว่าการประสบอันตรายนั้น ๆ เนื่อง มาจากการทำงานให้ แก่นายจ้างหรือไม่

โดยปกติแล้วถ้า เป็นการประสบอันตรายในสถานที่ทำงานของนายจ้างในกำหนดเวลา ทำงานปกติหรือลักษณะงานซึ่ง เป็นหน้าที่ของลูกจ้างผู้นั้นแล้วจะพิจารณาไ้ว่าเป็นการประสบอัน- ตรายเนื่อง มาจากการทำงานให้แก่นายจ้างเป็นส่วนใหญ่ เว้นแต่จะ เขาชอยยกเว้นตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ คือ

- เสพเครื่องทองของเมฆาจนไม่สามารถครองสติได้ หมายความว่าลูกจ้างดื่มสุราหรือเสพของมีเมาต่าง ๆ ถึงขั้นเมฆาจนไม่สามารถครองสติได้ และสาเหตุที่ลูกจ้างประสพอันตรายนั้นจะตอง เนื่องมาจากการ เสพเครื่องทองของ เมฆานั้นโดยตรง ถ้าลูกจ้างเสพเครื่องทองของ เมฆาจริง แต่การประสพอันตรายนั้นมิได้เนื่องมาจากการ เสพหรือเนื่องมาจากการ เสพจริงแต่ไม่ถึงขั้น ไม่สามารถครองสติได้ ก็ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการยกเว้นตามกฎหมายในข้อนี้ เช่น ลูกจ้าง เป็นพนักงานฝ่ายขายผลิตภัณฑ์ของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งบริษัทได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาพนักงานฝ่ายขายของบริษัท เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถือ เป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายขายทุกคนที่จะต้อง ไปร่วมในการสัมมนาที่บริษัท เป็น เจ้าภาพจัดขึ้นนี้ ในการจัดสัมมนาแต่ละ ครั้งทางบริษัทจะเป็นผู้จัดรายการสัมมนาเอง และรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมดเอง ไม่ว่าจะเป็นค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ฯลฯ ตลอดจนจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ด้วย ในคืนวัน เกิดเหตุซึ่ง เป็นวันสุดท้ายของการประชุมสัมมนา ทางบริษัทได้จัดให้มีการเลี้ยง เพื่อปิดการประชุมสัมมนา ณ โรงแรมซึ่งจัดให้เป็นที่พักของพนักงานที่มาร่วมสัมมนาทั้งหมด ลูกจ้างผู้ตายได้รวมอยู่ในงานเลี้ยงด้วยโดยร่วมดื่มสุรา รับประทานอาหารและลีลาศด้วย หลังจากการดื่ม รับประทานอาหาร และลีลาศแล้วลูกจ้าง ได้ขึ้นไปพักผ่อนยังห้องพักซึ่งนอนกับ เพื่อนร่วมงานอีกคนหนึ่ง กลางดึกของคืนนั้น เพื่อนร่วมงานซึ่งพักอยู่ห้อง เดียวกันพบว่าลูกจ้างผู้นี้ ได้ตกจากกระ เบียงห้องพักลงมานอนตายโดยไม่มีร่องรอยของการฆาตกรรมหรือการต่อสู้ใด ๆ เลย จากการสอบสวนของ เจ้าหน้าที่ได้ทราบว่า ลูกจ้าง เสพสุราจริง แต่ยังสามารถครองสติได้ จึง ไม่อยู่ในข่ายยกเว้นตามข้อนี้ พนักงานเงินทดแทนจึง ได้พิจารณาให้ผู้อยู่ในความอุปการะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

^๗ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, Op.cit., ข้อ ๕๕

^๘ คำสั่งเงินทดแทน ที่ ๑๘๑/๒๕๑๖, เรื่องวันที่ ๘๑/๑๖ เรื่องเสรีจที่ ๓๕๓/๒๕๑๖ จากแฟ้มของฝ่ายคชท.เงินทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน.

- ขอยกเว้นอีกประการหนึ่งคือการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสมอัน-
ตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสมอันตรายนั้นหมายความว่าลูกจ้างได้รับอันตราย เพราะการ
จงใจที่จะให้เกิดเหตุขึ้นขึ้นเพื่อหวังที่จะได้รับเงินทดแทน มิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อ แต่
ก็ยังไม่เคยปรากฏว่ามีลูกจ้างรายใดที่จะต้องการได้เงินทดแทนจนถึงกับยอมสูญเสียอวัยวะของตน
ไป โดยทำให้ตนเองประสมอันตราย หรือให้ผู้อื่นทำให้ตนประสมอันตราย แต่ถาเป็นการจงใจที่
จะแกล้งให้เพื่อนร่วมงานได้รับอันตรายแล้วพลาตมาโดนตัวเอง เขานั้นอาจจะ เป็นไปได้ เช่น
ลูกจ้าง เป็นพนักงานตีตราแผ่นสังกะสี เมื่อทำงานในหน้าที่เสร็จแล้วได้หยอกล้อเล่นกับเพื่อนอีก
คนหนึ่ง โดยไขไม้ใส่เข้าไปในลูกดิ่งของ เครื่องอัดลูกผูกเพื่อจะให้ไม้ไปกระเด็นถูกหน้าเพื่อน
ที่ทำหน้าที่อัดลูกผูกแผ่นสังกะสี แต่ด้วยความระวังกลัวว่าคนอื่นจะมองเห็นการกระทำของตนจึงหัน
ไปคุยคุ้ยงานอื่น เป็นเหตุให้ลูกดิ่ง เครื่องอัดแผ่นสังกะสีถึงมือของคนที่เข้าไปคุยกับ เครื่องอัด
นี้ว่ามีใครรับบาดเจ็บ ในกรณีเช่นนี้พนักงาน เงินทดแทนพิจารณาว่าไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เพราะ
เป็นการจงใจให้ผู้อื่นประสมอันตรายแล้วพลาตมาถูกตนเอง

จากการที่ได้ศึกษามาแล้วมิได้หมายความว่า จะต้อง เป็นการประสมอันตรายเฉพาะใน
กำหนดเวลาทำงานปกติ ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง และตามหน้าที่โดยปกติเท่านั้น จึงจะถือว่าเป็น
เป็นการประสมอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะปรากฏบ่อยครั้งว่าการประสม
อันตรายได้เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน นอกเวลาทำงานปกติ ถ้าตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าการประ-
สมอันตรายนั้น ๆ เกิดขึ้นเพราะการทำงานให้นายจ้างแล้วแม้ว่าจะเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานของ
นายจ้าง นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบในเรื่อง เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เช่น ลูกจ้าง เป็นพนักงานฝ่าย
เดิน เชื้อของธนาคารแห่งหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องออกสอบถามติดตามผลการปล่อยสินเชื่อว่าได้เป็น
ไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ออกไปหรือไม่ ในขณะที่ลูกจ้างผู้เดินทางกลับจากการติดตามผลดังกล่าว

เรื่องวันที่ ๐๐๐๘/๒๕๑๓, เรื่องเสร็จที่ ๘๓/๒๕๑๔ จากแฟ้มของฝ่ายค่าทดแทน กอง-
คุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน.

ได้ประสบอุบัติเหตุร้ายถึงแก่ความตายในระหว่างทาง พนักงานเงินทดแทนได้พิจารณาให้นายจ้างรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง เพราะถือว่าเป็นการประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง แม้ว่านอกสถานที่ทำงานของนายจ้างและนอกเวลาทำงานปกติ ก็ตาม บางโอกาสอันตรายอาจเกิดขึ้นกับลูกจ้างในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างในสถานที่ทำงานของนายจ้าง แต่นอกเวลาทำงานปกติหรือในเวลาทำงานปกติ แทนสถานที่ทำงานของนายจ้างก็ต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ถ้าสอบสวนแล้วได้ความว่าลูกจ้างทำไปเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง

นอกจากนี้แม้จะไม่ใช่หน้าที่ของลูกจ้างนั้น แต่ลูกจ้างได้ไปช่วยทำเพราะได้ทำหน้าที่ของตนเสร็จแล้ว ซึ่งนายจ้างเห็นก็มีใ้ตามปรามแต่ประการใด ถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นนายจ้างก็ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เพราะถือว่าลูกจ้างนั้นได้กระทำไปเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจึงเป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการประสบอันตรายนั้น ๆ สำหรับเรื่องที่ถูกจ้างกระทำความผิดหน้าที่หรือขัดคำสั่งของนายจ้างนั้น เป็นเรื่องกระทำความผิดวินัยหรือขัดคำสั่งซึ่งจะต้องได้รับโทษตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของบริษัท ฯลฯ สำหรับความผิดนั้น ๆ เช่นเดียวกับการกระทำความผิดอาญาซึ่งมีโทษทางอาญาที่จะได้รับ แต่ก็มีได้เป็นการตัดสิทธิในเรื่อง เงินทดแทนไป หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างยังคงมีอยู่อย่างสมบูรณ์

๑.๑.๖ ลักษณะ การเจ็บป่วยที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

การเจ็บป่วยที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง จะต้องปรากฏว่าเป็นการเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

^{๑๐} คำสั่ง ๔๘๖/๒๕๑๖ เรื่องวันที่ ๒๐๑/๒๕๑๖ เรื่อง เสรีจิติ ๘๒๑/๑๖ จากแฟ้มของฝ่าย
ค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดชนิดของโรคไว้รวม ๒๒ ชนิด^{๑๑}

การจะพิจารณาว่าการเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้น เนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ จะต้องพิจารณาลักษณะอาการของโรคที่ลูกจ้างผู้นั้นป่วยว่าเป็นโรคอะไร เข้าลักษณะอาการของโรคตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องขอทราบความเห็นจากแพทย์ผู้ให้การรักษาพยาบาลหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเสียก่อน เมื่อทราบว่า เป็นโรคอะไรแล้วจะต้องพิจารณาลักษณะและหน้าที่การงานที่ลูกจ้างผู้นั้นทำว่า เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับโรคนั้นเพียงไร สภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะก่อให้เกิดโรคนั้นได้หรือไม่ เช่นลูกจ้างมาแจ้งว่าป่วยเป็นโรคอันเกิดจากตะกั่วหรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว ลูกจ้างมีอาการอ่อนเพลีย ปวดกล้ามเนื้อ ปวดท้องบ่อย ๆ อาการที่ปรากฏเห็นชัดที่สุดก็คือเหงื่อออก และมีเส้นสีน้ำตาลเป็นรอยขีดขวาง เป็นเส้นตั้งฉากกับพื้น ถ้าปรากฏอาการ เช่นนี้อาจสันนิษฐานได้ว่าลูกจ้างผู้นั้นป่วยเป็นโรคอันเกิดจากตะกั่วหรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว แต่ยังไม่สมควรที่จะลงความเห็นไปโดยแน่ชัดว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคนี้จริง เพราะ เหนือนี้ยังไม่เป็นหลักฐานที่จะยืนยันได้อย่างแน่ชัด จำเป็นที่จะต้องสอบถามความเห็นไปยังแพทย์ผู้รักษาพยาบาลเสียก่อน โดยส่งตัวลูกจ้างผู้นั้นไปให้แพทย์ตรวจโดยแน่ชัดในขณะเดียวกันจะต้องสอบถามถึงลักษณะของการทำงานที่ลูกจ้างผู้นั้นทำ หน้าที่การงานที่ทำนั้นเกี่ยวข้องกับตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่วหรือไม่ ระยะเวลาทำงาน สุขภาพโดยทั่ว ๆ ไปของลูกจ้าง ฯลฯ และควรที่จะไปตรวจคุณภาพของโรงงานหรือสถานที่ทำงานประกอบด้วย ก่อนที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างผู้นั้นเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน

^{๑๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

^{๑๒} คู่มือแรงงาน, และแรงงานสัมพันธ์, กองกรมแรงงาน, "โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, โรเนียว, ๒๕๑๖.

หรือไม่^{๑๓}

ถ้าปรากฏว่าลูกจ้าง เจ็บป่วย เนื่องมาจากโรคซึ่ง เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่ง เกิดขึ้นจากการทำงานจน เป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะนั้น ๆ ก็จะได้รับค่าทดแทนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับอวัยวะที่สูญเสียไป^{๑๔} แต่ถ้ามิสูญเสียอวัยวะลูกจ้างผู้นั้นก็จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตลอดระยะเวลาที่กำลังรักษาอยู่เท่านั้น แต่ไม่เกินกว่า ๑ ปี หมายความว่าถ้ารักษาเกินกว่า ๑ ปี ก็จะได้รับค่าทดแทน ๑ ปีเท่านั้น

๑.๒ ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมาย ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศกระทรวงมหาดไทย จะได้รับประโยชน์ทดแทนการประ สบอันตรายหรือเจ็บป่วยก็ต่อเมื่อปรากฏว่าการประ สบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือการ เจ็บป่วยจนถึง แก่ความตายนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ประโยชน์ทดแทนที่จะมีสิทธิได้รับนั้น เรียกว่า "เงินทดแทน" ซึ่งกำหนดค่าให้จ่ายเป็นตัวเงิน คือ

๑.๒.๑ ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิสำหรับการประ สบอันตรายหรือการ เจ็บป่วยหรือการ เจ็บป่วยจนถึง แก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างของลูกจ้างผู้นั้น ค่าทดแทนแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทตามลักษณะความร้ายแรงของการประ สบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างดังนี้ คือ

ก. ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน (Time Loss) หมายถึง ค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประ สบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการ ทำงานให้แก่ นายจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานได้นับแต่ประ สบอันตรายหรือเจ็บ

^{๑๓} คำสั่ง เงินทดแทน ที่ ๑๘๑/๒๓ เรื่องรับที่ ๑๕๘๓/๑๖ เรื่องเสรีจที่ ๒๖๐/๒๓ จากแฟ้มเอกสารฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน.

^{๑๔} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕,
ข้อ ๑, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม ๘๘ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕.

ป่วยเป็นต้นมา เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างและครอบครัวให้ได้มีเงินใช้สอยในระยะเวลาที่ลูกจ้างยังไม่สามารถจะหาเลี้ยงชีพได้ตามปกติ ทั้งนี้จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างหยุดงานเกินกว่า ๗ วัน เป็นระยะติดต่อกัน ถ้าหยุดเพียง ๒ - ๓ วัน หรือ ๔ วัน ก็จะไม่มียกยติได้รับค่าทดแทนประเภทนี้

ระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้จะทราบได้จากการนับระยะเวลาตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเริ่มหยุดงานไปจนถึงวันที่ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นับว่าลูกจ้างได้หยุดงานไปจริง ๆ เป็นระยะเวลาที่เกินกว่า ๗ วัน แล้วนำระยะเวลานั้นมาคำนวณค่าทดแทน แต่ในบางกรณีไม่สามารถที่จะรอรอบวันกลับเข้าทำงานของลูกจ้างได้ หรือลูกจ้างประสบอันตรายแล้วไม่ได้กลับเข้าทำงานอีก (ลาออก, หรือถูกให้ออกไป) จะทราบระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ก็โดยขอทราบระยะเวลาที่ใช้ในการรักษาพยาบาลจากแพทย์ผู้รักษาพยาบาล แล้วอนุมานเอาว่าระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องใช้ในการรักษาพยาบาลนั้นก็คือช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้นั่นเอง

อัตราค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายสำหรับค่าทดแทนประเภทนี้กฎหมายกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้ คือ

- ขั้นแรกจะต้องคำนวณหาอัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างก่อน ซึ่งคำนวณได้จากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับการทำงานหกเดือนสุดท้าย ถ้าลูกจ้างทำงานยังไม่ครบหกเดือนให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับสำหรับระยะเวลาที่ใดทำงานมาแล้ว ^{๑๖}

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{๑๕} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๖, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๔๐ ตอนที่ ๑๐๓, วันที่ ๒๓ สิงหาคม

๒๕๑๖.

^{๑๖} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, Op.cit., ข้อ ๕๖

ตัวอย่าง สมมติว่า นาย ก. ทำงานเป็นลูกจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างในอัตราวันละ ๒๕ บาท นาย ก. เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๖ ประสบันตรายเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ค่าจ้าง ๖ เดือนสุดท้ายก่อนประสบันตรายต้องเริ่มนับตั้งแต่มกราคม ๒๕๑๗ ถึงมิถุนายน ๒๕๑๗ โดยคิดเฉพาะแต่เดือนที่ลูกจ้างทำงานเต็มเดือนจริง ๆ เท่านั้น สำหรับเดือนธันวาคม ซึ่งเข้าทำงานได้แค่ครึ่งเดือนนั้น ไม่นับเพราะว่าลูกจ้างทำงานไม่เต็มเดือน และในเดือนกรกฎาคม ซึ่งลูกจ้างประสบันตรายก็เช่นกันไม่นำมานับด้วย เพราะลูกจ้างทำงานได้เพียง ๖ วันเท่านั้น ก็ประสบันตราย จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างในเดือนนั้น ถ้าจะนำมาคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างจะไม่เป็นการยุติธรรม ถ้าปรากฏว่า นาย ก. ได้รับเงินค่าจ้าง ดังนี้

มกราคม ๒๕๑๗	ได้รับเงิน	๖๕๐	บาท
กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗	"	๖๐๐	"
มีนาคม ๒๕๑๗	"	๖๕๐	"
เมษายน ๒๕๑๗	"	๖๒๕	"
พฤษภาคม ๒๕๑๗	"	๖๕๐	"
มิถุนายน ๒๕๑๗	"	๖๕๐	"

อัตราค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของ นาย ก. จะเป็นดังนี้

$$= \frac{๖๕๐ + ๖๐๐ + ๖๕๐ + ๖๒๕ + ๖๕๐ + ๖๕๐}{๖}$$

$$= ๖๓๗.๕๐ \text{ บาท}$$

ค่าทดแทนรายเดือน = ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย

$$= \frac{๖๓๗.๕๐ + ๕๐}{๑๐๐}$$

$$= ๓๑๘.๗๕ \text{ บาท}$$

ถ้า นาย ก. ประสบันตรายเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ รวม ๒๐ วัน

$$\begin{aligned} \text{ค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้} &= ๓๑๘.๗๕ + \frac{๒๐}{๓๐} \\ &= ๒๗๖.๕๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

ค่าทดแทนประเภทนี้กำหนดให้จ่ายตลอดเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถจะทำงานได้ แต่จะต้องไม่เกิน ๑ ปี ถ้าไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า ๑ ปี จะได้รับค่าทดแทนประเภทนี้เพียง ๑ ปีเท่านั้น

ข. ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะ (Permanent Partial Disability)

เป็นค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่สูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกายไป เพื่อเป็นค่าเสียหายในการที่ต้องสูญเสียอวัยวะในการทำงานไป โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย มีกำหนดระยะเวลาจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน

อย่างไรจะเรียกว่าสูญเสียอวัยวะนั้นจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่า ลูกจ้างใดสูญเสียอวัยวะถึงขนาดที่กฎหมายกำหนดค่าถึงขั้นสูญเสียอวัยวะนั้น ๆ หรือไม่ เช่น ลูกจ้างประสบอันตรายถูกเครื่องปั้นโลหะทับนิ้วขาจะต้องดูว่านิ้วนั้นขาดแค่ไหน ขาดถึงข้อหรือไม่ เพราะตามกฎหมายกำหนดไว้ว่าถ้านิ้วขาดถึงข้อหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง จึงจะถือว่านิ้วนั้นขาด ถ้าปรากฏว่านิ้วที่ได้รับอันตรายขาดถึงข้อก็พิจารณาจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียไป

การสูญเสียอวัยวะที่จะได้รับค่าทดแทนประเภทนี้ไม่จำเป็นว่าจะต้องสูญเสียอวัยวะตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรืออวัยวะนั้นสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง เท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน การที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะหรืออวัยวะสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปเพียงบางส่วน ลูกจ้างผู้ได้รับอันตรายก็มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนประเภทนี้ได้โดยคิดเพียงอัตราส่วนร้อยละของการสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะนั้นจากอัตราตามที่

กฎหมายกำหนดไว้^{๑๐๓}

ตัวอย่าง ลูกจ้างประสบอันตรายแขนหัก หลังจากแพทย์ได้รักษาเรียบร้อยแล้ว แขนนั้นไม่สามารถใช้งานได้ปกติเหมือนเดิม แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นแผลสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไป ๓๐% เช่นนี้จะต้องนำอัตราส่วนของการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของแขนมา คำนวณค่าทดแทน ดังนี้

สมมติว่าลูกจ้างรายนี้ได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๖๐๐ บาท

$$\text{ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย} = \frac{600 + 600 + 600 + 600 + 600 + 600}{6}$$

$$= 600$$

$$\text{ค่าทดแทนรายเดือน} = \frac{600 + 50}{100}$$

$$= 300 \text{ บาท}$$

แขนซ้ายของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปร้อยละ ๓๐

ถ้าแขนสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ๑๐๐ จ่าย (๔ ปี ๖ เดือน = ๕๔ เดือน)

$$\text{" " " } 30 \text{ " } \frac{54 + 30}{100} = 96 \text{ เดือน } 6 \text{ วัน}$$

ในกรณีที่แขนซ้ายสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไป ๓๐% จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน เป็นระยะเวลา ๑ ปี ๔ เดือน ๖ วัน แต่เพื่อเป็นการสะดวกในการจ่ายเงินค่าทดแทนรายเดือนกันต่อไป จึงนำเศษ ๖ วัน มาคำนวณหาค่าทดแทนเป็นเงินก้อนเพื่อจะได้ออกไปครั้งเดียว ดังนี้

$$= \frac{300 + 6}{100}$$

$$= 60 \text{ บาท}$$

^{๑๐๓} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๖๑, ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

ลูกจ้างรายนี้จะได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปร้อยละ ๓๐ เป็นเงินรายเดือน ๆ ละ ๓๐๐ บาท มีกำหนด ๑ ปี กับ ๔ เดือน และค่าทดแทนครั้งเดียวเป็นเงิน ๖๐ บาท

ค. ค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability)

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายจนถึงขั้นทุพพลภาพ เช่น สูญเสียแขนข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยมีกำหนด ๑๐ ปี

การจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพนี้จะต้องปรากฏว่าอวัยวะแต่ละส่วนที่สูญเสียหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน จะต้องเป็นการเสียอย่างสิ้นเชิง คือเสียเต็ม ๑๐๐% ไม่ใช่สูญเสียไปเพียงบางส่วนแล้วนำมาเทียบหาอัตราส่วน และถึงแม้ว่าจะสูญเสียอย่างสิ้นเชิงแล้ว การสูญเสียนั้น ๆ จะต้องปรากฏว่าถึงขั้นทุพพลภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ง. ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ค่าทดแทนที่ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะได้รับ คือ ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายที่กำหนดให้จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิเนื่องจากได้รับความลำบากและเดือดร้อนจากการขาดการอุปการะจากลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งกำหนดไว้ในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยมีกำหนด ๕ ปี^{๑๔} ซึ่งมีวิธีการคำนวณเช่นเดียวกับค่าทดแทนประเภทอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว

ค่าทดแทนประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้กฎหมายกำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือนซึ่งค่าทดแทนที่กำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือนนี้เดือนหนึ่ง ๆ จะต่ำกว่า ๒๕๐ บาทไม่ได้ และจะสูงกว่า

^{๑๔} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่าทดแทน, Op.cit., ข้อ ๒(๗)

^{๑๕} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๔

สิงหาคม ๒๕๑๖, Op.cit., ๒๕๔ (๔).

๓,๐๐๐ บาทไม่^{๒๐}ได้ หมายความว่าเมื่อคำนวณค่าทดแทนรายเดือนได้แล้ว ถ้าค่าทดแทนรายเดือนต่ำกว่า ๒๕๐ บาท จะต้องปรับขึ้นไปให้เป็น ๒๕๐ บาท และในทำนองเดียวกันถ้าคำนวณค่าทดแทนรายเดือนแล้วได้สูงกว่า ๓,๐๐๐ บาท ก็จะต้องปรับลงมาให้เหลือเพียง ๓,๐๐๐ บาท ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ ๑ นายเหลืองเป็นลูกจ้างรายวันได้รับค่าจ้างในอัตราวันละ ๑๔ บาท ไม่มีอาหารและที่พัก ประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานมีช้อนหลุมิเนียม เป็นเหตุให้นิ้วชี้ นิ้วนาง และนิ้วกลางขาด ต้องหยุดพักรักษาพยาบาลเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้รวม ๒๕ วัน ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่านายเหลืองเพิ่งทำงานได้ ๑๕ วัน ก็ประสบอันตราย ดังนั้นนายเหลืองจะได้รับค่าทดแทนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย} &= ๑๔ + ๒๖ = ๔๐ \\ \text{ค่าทดแทนรายเดือน} &= \frac{๔๐ \times ๕๐}{๑๐๐} \\ &= ๒๐ \end{aligned}$$

ตามกฎหมายกำหนดว่าค่าทดแทนรายเดือนจะต่ำกว่าเดือนละ ๒๕๐ บาทไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องปรับค่าทดแทนรายเดือนรายนี้ขึ้นเป็น ๒๕๐ บาทก่อน แล้วจึงจะนำมาคำนวณหาค่าทดแทนประเภทต่าง ๆ ต่อไป

$$\begin{aligned} \text{ค่าทดแทนรายเดือน} &= ๒๐ = ๒๕๐ \text{ บาท} \\ \text{ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ ๒๕ วัน} &= \frac{๒๕๐ \times ๒๕}{๓๐} \\ &= ๒๐๘.๓๓ \text{ บาท} \end{aligned}$$

นายเหลืองจะได้รับค่าทดแทนสำหรับการประสบอันตรายในครั้งนี้อย่างน้อย ๒๐๘.๓๓ บาท

๑. ค่าทดแทนสำหรับกรณีไม่สามารถทำงานได้รวม ๒๕ วัน เป็นเงิน ๒๐๘.๓๓

บาท

๒. ค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะนิ้วชี้, นิ้วนาง, นิ้วกลาง เป็นเงินรายเดือน ๆ ละ ๒๕๐ บาท มีกำหนด ๑ ปี ๔ เดือน

การจ่ายค่าทดแทนกฎหมายจะกำหนดให้จ่ายกันเป็นรายเดือนไม่ได้ให้จ่ายกันเป็นเงินก้อน ทั้งนี้ก็เพราะว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายค่าทดแทนก็คือการชดเชยลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้จักช่วยตัวเองต่อไปในอนาคต โดยจัดให้ลูกจ้างได้มีเงินใช้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากในระหว่างที่ยังไม่สามารถจะทำงานได้ หรือในระหว่างที่ยังไม่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับสภาพความสูญเสียนั้นได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินใช้ตลอดเวลานั้น ถ้าจ่ายให้ไปเป็นเงินก้อนครั้งเดียว ลูกจ้างอาจจะนำเงินนั้นไปใช้หมดเสียคราวเดียวแล้ว หลังจากนั้นลูกจ้างก็จะมีเงินใช้ในขณะที่ยังไม่สามารถจะประกอบอาชีพได้เหมือนเดิม ซึ่งจะกลายเป็นภาระของสังคมต่อไปไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายค่าทดแทนที่ปรารถนาจะช่วยลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้หาทางช่วยเหลือตัวเองต่อไป แต่กฎหมายก็ยังเปิดโอกาสที่จะให้ลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันรับและจ่ายเงินค่าทดแทนกันเป็นเงินก้อนคราวเดียวได้ โดยนายจ้างมีสิทธิที่จะหักลดได้ไม่เกินร้อยละ ๔ ต่อปี^{๒๑} จากยอดเงินค่าทดแทนทั้งหมดที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามตัวอย่างนี้

ตัวอย่าง ลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง พนักงานเงินทดแทนได้พิจารณาสั่งจ่ายค่าทดแทนเป็นเงินรายเดือน ๆ ละ ๒๕๐ บาท มีกำหนด ๕ ปี แต่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันที่จะขอรับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว ค่าทดแทนตามกฎหมายที่จะได้รับกันครั้งเดียวจะต้องไม่น้อยไปกว่าอัตราดังนี้ คือ

$$\text{ค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่าย} = ๒๕๐ \times ๖๐ = ๑๕,๐๐๐ \text{ บาท}$$

นายจ้างมีสิทธิหักส่วนลดได้ไม่เกิน ๔ %

$$\text{ค่าทดแทน } ๑๐๐ \text{ บาท นายจ้างหักส่วนลดได้ } ๔ \text{ บาทต่อปี}$$

$$\text{" } ๑๕,๐๐๐ \text{ " " " } \frac{๔ \times ๑๕,๐๐๐}{๑๐๐} = ๖๐๐ \text{ บาทต่อปี}$$

ระยะเวลาที่จะต้องจ่ายค่าทดแทน ๕ ปี

$$\text{นายจ้างหักส่วนลดได้ทั้งหมด} = ๕ \times ๖๐๐ = ๓,๐๐๐ \text{ บาท}$$

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นเงินก่อนครั้งเดียว = ๑๕,๐๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท
 = ๑๒,๐๐๐ บาท

อนึ่ง ค่าทดแทนที่จะมีสิทธิหักได้ไม่เกินร้อยละ ๕ นี้ จะหักได้แต่เฉพาะค่าทดแทนเท่านั้น ค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพเป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินก่อนครั้งเดียวเต็มจำนวนอยู่แล้ว ดังนั้นนายจ้างจะหักส่วนลดตามกฎหมายไม่ได้

๑.๒.๒ การรักษาพยาบาล หมายถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจการรักษาพยาบาลและการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้ พิจารณาไต่ถามจะต้องเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล หรือการอื่นที่จำเป็น เพื่อที่จะให้ผลของการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างบรรเทาหรือหมดสิ้นไปเท่านั้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ได้ออกไปจริง ๆ ตามความจำเป็นเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในครั้งนั้น

อย่างไรจะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปตามความจำเป็นนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาขึ้นโดยละเอียดรอบคอบ เช่น ลูกจ้างประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บจนถึงต้องพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องพัก ค่าอาหาร ค่าพยาบาล ผ้าเช็ด ฯลฯ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด มีปัญหาว่าค่ารถที่ลูกจ้างใช้จ่ายในการเดินทางไปรักษาพยาบาลนั้นจะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลซึ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏเป็นราย ๆ ไปว่า การประสบอันตรายนั้นมากน้อยแค่ไหน รถที่โดยสารไปรักษาพยาบาลนั้นเป็นรถอะไร มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องใช้รถนั้น

นอกจากค่าใช้จ่ายในการตรวจการรักษาพยาบาล เช่น ค่ายา, ค่า X-ray ค่าตรวจหัวใจ ฯลฯ ดังได้กล่าวมาแล้ว ค่ารักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบนี้ ยังหมายรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องใช้ อุปกรณ์หรือวัตถุต่าง ๆ ที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะ

ที่สูญเสียไปนั้นโดยทั่วไป เป็นคนว่า ไม่เท่า, ชาเทียม, นิ้วเทียม ฯลฯ ถ้าลูกจ้างได้ใช้จ่ายไปเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้แล้วนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งหมด ในการปฏิบัติส่วนใหญ่ นายจ้างจะจ่ายให้แก่เฉพาะที่ลูกจ้างมีใบเสร็จรับเงินมาแสดง เท่านั้น

อย่างไรก็ตามการรักษายาบาลที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายให้ในวงเงินไม่เกิน ๒ หมื่นบาท^{๒๓} เท่านั้น หมายความว่าถ้าลูกจ้างได้ใช้จ่ายไปในการรักษายาบาลเป็นจำนวนเงินที่ไม่เกิน ๒ หมื่นบาทแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกบาททุกสตางค์ และนายจ้างยังจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทันทีที่ลูกจ้างร้องขอ แม้เมื่อลูกจ้างไม่ได้ร้องขอก็เป็นหน้าที่ของนายจ้างอยู่แล้วที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษายาบาล เท่าที่จำเป็นในทันทีที่ได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

๑.๖.๓ ค่าทำศพ นอกจากค่าทดแทนและการรักษายาบาลแล้วยังมีประโยชน์ทดแทนอีกประเภทหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง คือ เงินค่าทำศพ เป็นประโยชน์ทดแทนประเภทเดียวที่กฎหมายกำหนดไว้ตายตัวให้จ่าย ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย^{๒๔} (ไม่ว่าตามความเป็นจริงจะได้อะไร) โดยไม่ได้กำหนดให้จ่ายเป็นร้อยละของการจัดการศพตามประเพณีของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ซึ่งจะต้องจ่ายให้ในอัตรา ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยดังกล่าวมาแล้ว แต่ค่าทำศพนี้จะต้องไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท และไม่สูงไปกว่า ๕,๐๐๐ บาท หมายความว่าถ้าจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยแล้วต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท จะต้อง

^{๒๓} Ibid., ข้อ ๕๖

^{๒๔} Ibid., ข้อ ๕๑

^{๒๕} Ibid., ข้อ ๕๖

ปัดขึ้นไปให้เป็น ๑,๕๐๐ บาท และในทำนองเดียวกันถ้า ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สูงกว่า ๕,๐๐๐ บาท ก็จะต้องปัดลงมาให้เหลือเพียง ๕,๐๐๐ บาทเท่านั้น เช่น

ตัวอย่าง นาย ก. ลูกจ้างผู้ตายได้รับค่าจ้างในอัตรารายวัน ๆ ละ ๑๘ บาท

ค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย	=	๑๘ × ๒๖	=	๔๖๘ บาท
ค่าทำศพ	=	๓ × ๔๖๘		
	=	๑,๔๐๔ บาท		

ค่าทำศพอัตราค่าสุดตามกฎหมายจะต้องเป็น ๑,๕๐๐ บาท

ผู้จัดการศพของนาย ก. จะได้รับค่าทำศพ = ๑,๔๐๔ = ๑,๕๐๐ บาท

ตัวอย่าง นาย ข. ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท ได้ประสบอันตรายจนถึงแก่ ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ผู้จัดการศพของ นาย ข. จะได้รับค่าทำศพ

= ๓ × ๕,๐๐๐ บาท

= ๑๕,๐๐๐ บาท

แต่อัตราค่าทำศพสูงสุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้จะต้องไม่สูงกว่า ๕,๐๐๐ บาท

ผู้จัดการศพของ นาย ข. จะได้รับค่าทำศพ = ๑๕,๐๐๐ = ๕,๐๐๐ บาท

ค่าทำศพที่นายจ้างจะต้องจ่ายนี้กฎหมายมิได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่าให้จ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิ ได้รับค่าทดแทนตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๐ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด ๖ แต่ยอมเป็นที่เข้าใจได้ตามชนบธรรมเนียมประเพณีว่าหน้าที่ผู้จัดการศพของลูกจ้างควรจะเป็นของทายาทหรือญาติสนิทของลูกจ้างผู้ตาย ดังนั้นค่าทำศพส่วนใหญ่แล้วจึง เป็นของผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามข้อ ๕๐ ด้วย แต่ในทางปฏิบัติพนักงานเงินทดแทนจะระบุว่าให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้าง เพื่อความยุติธรรมที่จะให้ผู้ใดจ่ายเงินไม่ได้รับการชดใช้เงินคืน

หน้าที่ในการจ่ายเงินค่าทำศพนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง เช่นเดียวกับการจ่ายค่าทดแทน แต่นายจ้าง ไม่ได้มีหน้าที่จ่าย เงินค่าทำศพอย่าง เดียว เท่านั้น เพราะในกรณีที่ยัง ไม่มีผู้มาขอจัดการศพของ

ลูกจ้าง กฎหมายกำหนดทำให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องรับภาระเกี่ยวกับการจัดการทำศพของลูกจ้างไปพลางก่อน จนกว่าจะมีผู้มีสิทธิมาขอจัดการศพต่อไป โดยมีเงื่อนไขซึ่งต่อไปนี้คือ

- ภายใน ๔๔ ชั่วโมงแรกที่ลูกจ้างตาย ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนญาติสนิทหรือผู้อยู่ในความอุปการะมาขอจัดการศพ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดการศพของลูกจ้างไปพลางก่อน การจัดการศพของลูกจ้างในระยะนี้ควรจะเป็นการจัดการแต่เฉพาะที่จำเป็นตามประเพณีของลูกจ้างผู้ตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น เป็นตนว่าจัดการอาบน้ำศพ บรรจุโลง ฯลฯ ค่าใช้จ่ายในระยะนี้นายจ้างจะใช้จ่ายได้ไม่เกินหนึ่งในสามของค่าทำศพที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมาย

- ถ้าครบ ๔๔ ชั่วโมงแล้วยังไม่มีบุคคลซึ่งไต่ถามมาขอจัดการศพ นายจ้างก็ต้องจัดการศพของลูกจ้างนั้นไปตามประเพณีของลูกจ้างผู้ตาย เช่น ถ้าลูกจ้างผู้ตายนับถือคริสตศาสนา ก็ต้องจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีของคริสตศาสนาและตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างผู้ตายประกอบด้วย เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องเพียงใด จะทำได้ทำให้สมกับฐานะของผู้ตาย ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพในระยะนี้จะใช้จ่ายได้เต็มจำนวนที่นายจ้างต้องใช้จ่ายไป เนื่องในการจัดการงานศพนี้แต่ก็จะจ่ายเกินไปกว่าจำนวนเงินที่กฎหมายกำหนดนั้นก็ยอมกระทำไต่กฎหมายไม่ไต่ห้ามไว้

๑.๓ ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนแบ่งออกได้ดังนี้

๑.๓.๑ ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยปกติถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้, สูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพแต่ไม่ถึงขั้นถึงแก่ความตายแล้ว ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนก็คือตัวลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั่นเอง

๒๖ Ibid., ข้อ ๕๓

๒๗ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, Op.cit., หน้า ๔๔, ๔๕

๑.๓.๒ ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ก็คือบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ โด่แก่

ก. บิดามารดา หมายถึงบิดามารดาตามธรรมชาติ และตามพฤติการณปรากฏว่าเป็นบิดามารดาโดยแท้จริงของลูกจ้างผู้ตาย สำหรับมารดานั้นยอมไม่มีปัญหาเพราะบุตรยอมเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของมารดาเสมอ ดังนั้นมารดาก็ย่อมจะต้องเป็นมารดาโดยชอบด้วยกฎหมายของบุตรแมหญิงผู้เป็นมารดาจะไม่ได้ทำการสมรสก็ตาม ส่วนบิดานั้นอาจจะไม่มีปัญหาเกิดขึ้นไ้กว่าจำเป็นจะต้อง เป็นบิดาโดยชอบด้วยกฎหมาย เท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือ เป็นบิดาตามธรรมชาติและตามพฤติการณที่ปรากฏก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนด้วย ในทางปฏิบัติพนักงานเงินทดแทนถือว่าบิดามารดาตามธรรมชาติและพฤติการณที่ปรากฏเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนโดยพนักงานเงินทดแทนจะพิจารณาสอบสวนจากพยานบุคคลที่ใกล้ชิด พยานเอกสารต่าง ๆ เป็นต้นว่า สูติบัตร สำเนาสามในครัว ฯลฯ

ผู้ที่รับลูกจ้าง เป็นบุตรบุญธรรม ซึ่ง เรียกกันว่าบิดามารดาบุญธรรมจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือไม่ ในการปฏิบัติที่ปฏิบัติกันตลอดมาได้พิจารณาว่า บิดามารดาบุญธรรมของลูกจ้างผู้ตายไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เพราะถือว่าไม่ใช่บิดามารดาของลูกจ้างผู้ตาย จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในฐานะบิดามารดาจะมีสิทธิได้รับก็ในฐานะผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตาย (ซึ่งจะไ้กล่าวถึงต่อไป) เรื่องที่บิดามารดาบุญธรรมมา สิทธิเรียกร้องค่าทดแทนนี้ได้เคยปรากฏขึ้นแล้ว กล่าวคือลูกจ้างผู้ตายได้ทำงานเป็นลูกจ้างของ ธนาคารแห่งหนึ่ง ได้ประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายในขณะที่ทำงานให้แก่ชายจ้าง ชายหญิงผู้รับเลี้ยงลูกจ้างรายนี้ไว้เป็นบุตรบุญธรรมได้มายื่นคำร้อง เรียกเงินทดแทนในฐานะบิดามารดาของลูกจ้างผู้ตาย พนักงานเงินทดแทนได้สอบสวนแล้วปรากฏว่าผู้ยื่นคำร้อง เป็นเพียงผูอุปการะลูกจ้างในฐานะบุตรบุญธรรม (ได้จดทะเบียนถูกต้อง-

ตามกฎหมาย) เท่านั้น บิตามารคาแท้จริงของลูกจ้างยังมีชีวิตอยู่ พนักงานเงินทดแทนจึงติดต่อกับ บิตามารคาเพื่อให้ใช้สิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน และได้สอบสวนโดยละเอียดทราบว่า เป็น บิตามารคาโดยแท้จริงของลูกจ้างผู้ตายจึงได้มีคำสั่งให้ นายจ้างของลูกจ้าง รายนี้จ่ายค่าทดแทนให้แก่ บิตามารคาแท้จริงของลูกจ้างผู้ตายเท่านั้น บิตามารคาบุญธรรมไม่มีสิทธิได้รับ^{๒๔}

๒. สามีหรือภรรยา หมายถึง สามีหรือภรรยาของลูกจ้างผู้ตายซึ่งได้อยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยา มาโดยตลอดก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตาย โดยพิจารณาจากพฤติการณ์และข้อเท็จจริงซึ่งปรากฏชัดว่า ได้มีการอยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยาไม่จำเป็นจะต้องปรากฏว่าเป็นสามีหรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย คือมีการจดทะเบียนสมรสกัน (นับตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๕ เป็นต้นมา) ทั้งนี้เป็นเพราะ เจตนารมณ์ของกฎหมายค่าทดแทนได้คำนึงถึงความเดือดร้อนทุกข์ยากของผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างเป็นสำคัญ ถ้าจะถือเอาใบทะเบียนสมรสเป็นสำคัญแล้วจะปรากฏว่าใน ปีหนึ่ง ๆ จะมีผู้สูญเสียสิทธิในเงินทดแทนเพราะเรื่องนี้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสภาพของสังคมไทย เห็นได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มิได้คำนึงถึงความสำคัญของใบทะเบียนสมรสหรือการสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จากสถิติ (ปี ๒๕๑๓) ที่ได้รวบรวมจากรายงานการประสมอินทรายของฝ่ายค่าทดแทนปรากฏว่าจากจำนวนผู้ใช้สิทธิยื่นคำร้องในฐานะสามีหรือภรรยาของลูกจ้างผู้ตาย จำนวน ๕๑ ราย เป็นสามีหรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย ๒๘ ราย เป็นสามีหรือภรรยาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย แต่ปรากฏแน่ชัดจากพฤติการณ์ ๒๒ ราย

แนวทางพิจารณาซึ่งพนักงานเงินทดแทนใช้เป็นหลักปฏิบัติตลอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ ได้กำหนดให้สามีหรือภรรยาตามพฤติการณ์ที่ปรากฏชัดว่ามีสิทธิในเงินทดแทน แต่ปรากฏว่านายจ้างหลายรายไม่เห็นด้วย และได้ขอทบทวนข้ออธิบดีกรมแรงงาน ซึ่งอธิบดีก็ได้พิจารณายืนตามพนักงานเงินทดแทนชั้นต้น อย่างไรก็ตามปัญหานี้ยังไม่เคยถูกนำขึ้นสู่ศาลพิจารณา

^{๒๔} คำสั่งที่ ๘๓๕/๑๖ เรื่องรับที่ ๑๖๕๑/๑๖ เรื่องเสร็จที่ ๑๓๐๒/๑๖ จากแฟ้มของฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน

ก. บุตร หมายถึงบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของบิดามารดาและบุตรไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่บิดาได้รับรองแล้วว่าเป็นบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นผู้มิได้สิทธิได้รับค่าทดแทนแต่ที่บุตรอายุเกิน ๑๘ ปีแล้วกำลังศึกษาอยู่ก็มิได้สิทธิได้รับตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ แต่จะเกินกว่ากำหนด ๕ ปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายไม่ได้ หมายถึงความว่าถ้าบุตรคนนั้นจะต้องศึกษาต่อ เป็นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างตายก็จะได้รับไปตลอดระยะเวลา ๔ ปีที่กำลังศึกษาอยู่ แต่ถ้าจะต้องศึกษาอยู่อีก ๖ - ๗ ปี ก็จะได้รับเพียง ๕ ปีเท่านั้น และการศึกษาที่นั้นต้อง เป็นการศึกษาประเภทสามัญ, วิสามัญ, อุดมศึกษา ไม่ใช่เป็นการศึกษาในสถานศึกษาระดับวิชาชีพของผู้ใหญ่หรือสถานกวดวิชา

นอกจากนี้บุตรซึ่งมีอายุเกิน ๑๘ ปีแล้วแต่เป็นผู้ทุพพลภาพไม่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ หรือจิตพิการเพื่อนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตายมาตั้งแต่ลูกจ้างยังมีชีวิตอยู่ยอมมิได้สิทธิได้รับค่าทดแทนในฐานะบุตรด้วย แต่บุตรบุญธรรมของลูกจ้างแม้จะโศกตนะ เบียดเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายและอายุยังไม่เกิน ๑๘ ปีก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในฐานะบุตร

ระดับที่ ๒ ในกรณีที่ไม่มีบุคคลซึ่งได้กล่าวมาแล้วในระดับที่ ๑ ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนก็คือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตายก่อนที่ลูกจ้างผู้ตายจะถึงแก่ความตาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ผู้ที่อยู่ในความอุปการะนี้จะ เป็นใครก็ได้ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติเท่านั้น แม้แต่บุคคลอื่นซึ่งมีนิสัยสัมพันธ์กันที่จะให้ความอุปการะ เลี้ยงดูก็ยอมมิได้สิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนด้วย แต่จะต้องปรากฏว่าบุคคลที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดการอุปการะจากลูกจ้างผู้ตายอย่างแท้จริง ถ้ายังไม่ถึงขั้นเดือดร้อนก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เช่น ลูกซึ่งได้อุปการะเลี้ยงดูหลานชายคนหนึ่งไว้ตั้งแต่เด็กจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาและเขาทำงานเรียบร้อยแล้ว ต่อมาปรากฏว่าหลานชายผู้นั้นประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายในขณะที่ทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนในฐานะผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างผู้ตาย แต่ตามทางสอบสวนปรากฏว่าลูก เป็นผู้มีฐานะดีและได้ให้การอุปการะลูกจ้างผู้ตายตลอดมา แม้จะทำงานแล้วลูกจ้างผู้ตายก็ยังคง ครอบงำเงินทองจากลูกเสมอ ๆ ส่วนลูกจ้างผู้ตายนั้นนับแต่ทำงานไม่เคยอุปการะ เลี้ยงดูหรือส่ง เสียเงินทองให้แก่ลูกเลย ลูกจึงไม่ใช่ผู้อยู่ในความอุปการะของ

ลูกจ้าง แต่เป็นผู้ประกอบการลูกจ้าง จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายนี้^{๓๐}

การที่กำหนดให้ภริยาหรือสามีโดยชอบด้วยกฎหมายและตามพฤติการณ์ได้รับค่าทดแทน เช่นเดียวกับบุตรตามกฎหมาย, ตามพฤติการณ์นั้น เป็นเพราะเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนทุกขยากของผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง เป็นสำคัญ อันแตกต่างไป จากหลักกฎหมายแห่งในเรื่องมรดก

ส่วนแบ่งค่าทดแทน เมื่อปรากฏว่าบุคคลใดบ้าง เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน บัญหาต่อมา ก็คือบุคคลผู้มีสิทธิ เหล่านี้ จะได้รับส่วนแบ่งค่าทดแทนอย่างไร

ถ้าบุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเกินกว่า ๑ คนขึ้นไป ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะ ได้รับส่วนแบ่งค่าทดแทนคนละเท่า ๆ กัน^{๓๑} เช่นถ้ามีบิดามารดา ภรรยา และบุตรอีก ๓ คน ผู้มี สิทธิได้รับค่าทดแทนจะมีรวมทั้งหมด ๖ คน ซึ่งจะได้รับค่าทดแทนคนละเท่า ๆ กัน

สมมติว่าค่าทดแทนรายนี้เดือนละ ๖๐๐ บาท ผู้มีสิทธิแต่ละคนได้รับส่วนแบ่งค่า ทดแทนคนละ ๑๐๐ บาทต่อเดือน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนก็จะได้รับค่าทดแทนเท่ากันทั้งหมด

ระยะเวลาที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเอง ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนนับตั้งแต่วัน แรกที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและจะได้รับไปตลอดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการ สูญเสียอวัยวะประเภทรุนแรงนั้น ๆ หรือตามระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้

ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย บุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะได้รับค่าทดแทนนับตั้ง แแต่วันแรกที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายไปตลอดระยะเวลา ๕ ปี เว้น แลว่า

^{๓๐} เรื่องรับที่ ๔๔๖/๑๖, เรื่องเสรีจิติ ๑๑๕๖/๑๖ จากแฟ้มของฝ่ายค่าทดแทน กองคุม-

ครองแรงงาน

^{๓๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, Op.cit., ข้อ ๕๐.

- ผู้มีสิทธิได้รับส่วนแบ่ง ผู้โศกตายเป็น หรือ
- สามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมีพฤติการณ์ปรากฏชัดว่าได้มีการชู้สนับร่วมกันนับตั้ง
สามีภรรยาด้วยกันหรือหญิงอื่น หรือ
- บุตรซึ่งอายุยังไม่ครบ ๑๘ ปี เมื่อเริ่มได้รับค่าทดแทนแล้วอายุครบ ๑๘ ปีก่อน
ถึงกำหนด ๕ ปี และไม่ได้ศึกษาต่อ หรือ
- บุตรซึ่งอายุครบ ๑๘ ปีแล้ว และศึกษาต่ออยู่ในขณะที่ลูกจ้างตาย แต่ศึกษาจบก่อน
ครบกำหนด ๕ ปี

สิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนเป็นอันยุติลงทันทีที่เข้ากรณีดังกล่าวนี้ และส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวนี้ก็เป็นอันสูญสิ้นไปไม่ต้องนำมาเฉลี่ยให้แก่บุคคลอื่น ๆ ที่ยังมีสิทธิอยู่

อนึ่ง บุตรซึ่งเกิดมาภายหลังการตายของลูกจ้าง ควรจะภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างตาย และมีชีวิตรอกอยู่ ย่อมมีสิทธิได้รับส่วนแบ่งในค่าทดแทนด้วยนับแต่วันที่บุตรนั้นเกิดมารอกอยู่ และจะได้รับตลอดไปจนครบ ๕ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างตาย ซึ่งบุตรที่เกิดมาภายหลังนี้อาจได้รับค่าทดแทนน้อยกว่าผู้มีสิทธิคนอื่น ๆ เพราะค่าทดแทนก่อนหน้าบุตรผู้นี้เกิดเขายังไม่มีสิทธิได้รับเพราะในขณะที่อยู่ในครรภ์มารดาที่ยังไม่มีสภาพบุคคลจึงยังไม่เกิดสิทธิใด ๆ

๑.๔ การพิจารณาออกคำสั่ง

ในการพิจารณาออกคำสั่ง เงินทดแทนมีเงื่อนไขสำคัญที่ควรพิจารณาตามลำดับดังนี้คือ

- ๑.๔.๑ คำร้องอยู่ในเขตอำนาจหน้าที่ที่จะพิจารณาออกคำสั่ง เงินทดแทนได้หรือไม่
- ๑.๔.๒ ลูกจ้าง เป็นลูกจ้างที่อยู่ในชายบังคับหรือไม่
- ๑.๔.๓ กิจการของนายจ้างอยู่ในชายบังคับหรือไม่
- ๑.๔.๔ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเมื่อใดก่อนหรือหลังวันที่ ๑๖

^{๗๒} ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๖ มรดก, มาตรา ๑๖๐๔

^{๗๓} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, Op.cit., หน้า ๘๓

เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นวันที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานมีผลใช้บังคับหรือไม่ ข้อนี้เป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องพิจารณาว่าจะนำประกาศฉบับใดมาใช้บังคับจะใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทนฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ หรือจะใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

การที่จะพิจารณาว่าจะนำประกาศฉบับใดมาใช้ย่อมขึ้นอยู่กับวัน เวลา ที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตราย เกิดขึ้นนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และเพื่อความยุติธรรมในการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ถ้าการประสบอันตรายเกิดขึ้นในขณะที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๐๑ ยังมีผลใช้บังคับอยู่ การพิจารณาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และสิทธิต่าง ๆ ก็ควรจะเป็นไปตามข้อกำหนดของประกาศกระทรวงฉบับนั้น ดังนั้นเมื่อการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นภายหลัง ๒๔ นาฬิกา ของวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ หลักเกณฑ์เงื่อนไข ตลอดจนสิทธิและประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ ก็ควรยึดหลักตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เช่นกัน

๑.๔.๕ ถ้าเป็นการประสบอันตรายจะต้องพิจารณาว่าการประสบอันตรายนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ ข้อนี้เป็นข้อสำคัญที่สุดในการพิจารณาออกคำสั่งเงินทดแทน พนักงานเงินทดแทนจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ ถ้าปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบในเงินทดแทน การประสบอันตรายในระหว่างเวลางานส่วนมากมักจะเนื่องมาจากการทำงาน แต่ก็มีบางกรณีที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเลย จึงเป็นหน้าที่ที่พนักงานเงินทดแทนจะต้องสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานโดยละเอียดเพื่อที่จะพิจารณาว่าการประสบอันตรายนี้เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ ถ้าเจ็บป่วยหรือ เจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายด้วยโรคจะต้องพิจารณาว่าโรคนั้นเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคเดียว เนื่อง

กับการทำงานหรือเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำหรือไม่ กล่าวคือจะต้องปรากฏว่าลูกจ้างใดทำงานเกี่ยวข้องกับโรคนั้นจริง ๆ ถ้าสภาพการทำงานนั้นมิได้เสี่ยงต่อโรคดังกล่าวเลยก็ไม่ควรถือว่าเกิดขึ้นตามสภาพของการทำงาน ในกรณีที่เป็นโรคที่เกิดขึ้นใหม่แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคนั้นสามารถให้ความเห็นได้ว่าเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างหรือไม่

การวินิจฉัยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับโรคนั้นควรจะได้ถึงความเห็นของแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโรคนั้น ๆ เป็นสำคัญ ถ้าแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญอยู่ในท้องถิ่นอื่น ๆ ก็อาจส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยให้แน่นอนเสียก่อนที่จะออกคำสั่ง เงินทดแทน

ผู้ที่เจ็บป่วยจากโรคนั้น ชั้นแรกย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลจากนายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๘๖ ถ้าการเจ็บป่วยนั้นเป็นเหตุให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราวก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ ถ้าอาการของโรคทำให้สูญเสียอวัยวะหรือต้องทุพพลภาพ หรือถึงตายก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนสำหรับกรณีสูญเสียอวัยวะทุพพลภาพหรือตายแล้วแต่กรณี ทำนองเดียวกันการประสบอันตรายจากอุบัติเหตุ

๑.๘.๖ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น เข้าในเกณฑ์ยกเว้นสิทธิในเรื่อง เงินทดแทนหรือไม่

เมื่อได้พิจารณาถึงขั้นนี้แล้วอาจลงความเห็นในชั้นแรกได้ว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายนั้น เข้าในเกณฑ์ที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ ถ้ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนจึงจะพิจารณาเกี่ยวกับจำนวนเงินทดแทน โดยคำนึงถึงหลักต่าง ๆ เหล่านี้

- การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นมีผลร้ายแรงเพียงใด ปรากฏการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วนหรือไม่
- ควรได้รับค่าทดแทนประเภทใดบ้าง
- ควรได้รับการรักษาพยาบาลหรือไม่เป็นเงินเท่าใด
- ลูกจ้างมีบุคคลผู้มีสิทธิและผู้อยู่ในอุปการะหรือไม่ ถ้ามีมีจำนวนกี่คน และควรได้รับค่าทดแทนเดือนละเท่าใด

- คำนวณค่าทดแทนตามประเภทที่ได้รับ

- หากผลการประสมอันตรายยังไม่ปรากฏผลในระยะเวลาพอสมควร และไม่สามารถจะรอดได้ ประกอบกับมีเหตุผลจำเป็นบางประการ พนักงานเงินทดแทนก็ยังสามารถออกคำสั่ง เงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ถูกจ้างของหยุดพักรักษาตัวไปก่อนก็ได้ (ข้อ ๕๔ (๑)) เมื่อทราบผลการประสมอันตรายที่แน่นอนแล้วจึงดำเนินการออกคำสั่งใหม่อีกครั้ง

ข้อสังเกต โดยที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยมิได้มีค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัสว่าเป็นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง รายวัน หรือลูกจ้างตามผลงานการคำนวณค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมง ควรนับเพียงสี่ปาดหละ ๖ วัน หรือ ๔๘ ชั่วโมง หรือ ๕๔ ชั่วโมง แล้วแต่ประเภทกิจการ เพราะจำนวนเงินที่ใคร่นอกเหนือจากชั่วโมงที่ทำงานประจำดังกล่าวถือว่าเป็นค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุด แต่หาขอเท็จจริงปรากฏว่าเวลาทำงานปกติไม่ถึง ๖ วัน ในหนึ่งสัปดาห์หรือไม่ถึง ๔๘ ชั่วโมง ๕๔ ชั่วโมง การคำนวณค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงให้เป็นค่าจ้างรายเดือนควรถือตามวันเวลาทำงานจริงเท่านั้น

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า ความรวมถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานตามสภาพการจ้างงานในประเทศไทย นายจ้างบางรายนิยมจ้างลูกจ้างโดยให้ค่าจ้างเป็นเงินส่วนหนึ่งและให้สิ่งของหรืออาหารกับที่พักเป็นเครื่องตอบแทนการทำงานอีกส่วนหนึ่ง คำสั่งของอาหารและค่าที่พักเช่นนี้จัดได้ว่าเป็นผลประโยชน์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง เว้นแต่จะเป็นที่เห็นได้ชัดว่า ผลประโยชน์ที่นายจ้างให้นั้นมีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษ ปัญหาจึงมีอยู่ ๒ ประการ

(๑) อย่างไร เรียกว่าให้เป็นเครื่องตอบแทนการทำงาน อย่างไร เรียกว่าให้เป็นการสวัสดิการหรือสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีได้มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ จึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นราย ๆ ไป การให้เป็นเครื่องตอบแทนการทำงานอาจปรากฏในสัญญาจ้างหรือการตกลงกันควววาจา แต่หาไม่ปรากฏก็ควรพิจารณาว่าการให้ผลประโยชน์เช่นนั้นเป็นเรื่องจงใจ

โดยตรงให้ลูกจ้างตกลงใจเข้าทำงานกับนายจ้างหรือไม่ ถ้าขาดเสียซึ่งผลประโยชน์นั้น ลูกจ้างควรจะตกลงทำงานหรือไม่ ในทางปฏิบัติส่วนมากยอมเห็นได้ชัด เพราะการจ้างด้วยวิธีนี้ส่วนมากค่าจ้างเป็นค้ำเงินอัตรามักจะต่ำเป็นพิเศษ ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างทั่วไปในท้องถิ่น เช่นเดือนละ ๑๕๐ บาท กินอยู่กับนายจ้าง ทั้ง ๆ ที่อาชีพอย่างเดียวกันในสถานประกอบการใกล้เคียงอาจให้ค่าจ้างถึง ๔๐๐ บาท ทั้งนี้เป็นต้น ส่วนให้เป็นการส่งเสริมหรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างหมายถึงการให้เป็นพิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ ซึ่งเป็นอัตราทั่วไปในท้องถิ่น ซึ่งแม้จะไม่ได้รับผลประโยชน์เช่นนั้น ลูกจ้างก็ควรจะตกลงใจเข้าทำงาน การพิจารณาในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่ต้องชั่งชั่งพิพิเคราะห์เป็นพิเศษ

(๒) ถ้าถือได้ว่าเป็นการให้เพื่อตอบแทนการทำงานแล้วจะคำนวณค่าเป็นเงินอย่างไร ข้อนี้ก็ไม่มีเกณฑ์กำหนดไว้เช่นกัน ทางปฏิบัติควรพิจารณาโดยการประเมินค่าหรือเปรียบเทียบราคาในท้องถิ่นเป็นสำคัญ อนึ่ง การสอบถามฝ่ายนายจ้างจะช่วยให้ทราบได้ว่าค่าอาหารที่พักที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนั้นมีค่าเป็นเงินเท่าใด

ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่หยุดงานไม่เกิน ๗ วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับแต่เพียงการรักษาพยาบาลเท่านั้น ไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนประเภทอื่น เจ้านายที่จึงไม่จำเป็นที่จะต้องออกคำสั่งเงินทดแทน เพียงแต่มีหนังสือแจ้งให้ญาติที่เกี่ยวข้องทราบเท่านั้น ท่านเองเกี่ยวกับกรณีนี้ที่พิจารณาแล้วปรากฏว่า การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นมิได้เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างก็มีหนังสือแจ้งให้ทราบเช่นกัน

ในบางครั้งการประสบอันตรายของลูกจ้างอาจจะเปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากที่พนักงานเงินทดแทนได้พิจารณาออกคำสั่งไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือเลวลงจากที่ปรากฏในผลการพิจารณากรณีมีสิทธิที่จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบและร้องขอให้พิจารณาใหม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณาผลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนี้โดยละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ถ้าปรากฏว่าผลการประสบอันตรายได้เปลี่ยนแปลงไปจริง อันเนื่องมาจากการประสบอันตรายในครั้งแรก เจ้าหน้าที่จะต้องพิจารณาทำคำสั่งใหม่อีกครั้งหนึ่งตามผลการประสบอันตรายที่ปรากฏ ซึ่งคำสั่งเงินทดแทนฉบับใหม่นี้จะเป็นผลเฉพาะการจ่ายเงินค่าทดแทนในคราวต่อไปเท่านั้น คำสั่งเงินทดแทน

ฉบับเดิมก็เป็นอันระงับไปเฉพาะปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ แต่จำนวนค่าทดแทนที่จ่ายไปแล้วตามคำสั่งฉบับเดิมนั้นมิได้ใช้ให้ตลอดจนถึงวันที่มีคำสั่ง เงินทดแทนใหม่

การอุทธรณ์

เมื่อลูกจ้างและนายจ้างได้รับคำสั่ง เงินทดแทนหรือหนังสือแจ้งผลการพิจารณาจากเจ้าหน้าที่แล้ว ถ้ากรณีที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาที่มีสิทธิที่จะอุทธรณ์ผลการพิจารณานั้น ๆ ได้ โดยยื่นอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณานั้น

ในกรณีที่คำวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นตามคำสั่ง เงินทดแทนของพนักงานเงินทดแทน ถ้านายจ้างและลูกจ้างเห็นชอบพร้อมกันให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่เห็นชอบและไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งถือว่าคำสั่งนั้นเป็นที่สิ้นสุดทุกฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

ส่วนที่ ๒ กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

วิธีการที่นานาประเทศนำมาใช้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง มีแตกต่างกันหลายวิธี แต่โดยสรุปแล้วจะพบว่ามียุ ๓ วิธีดังต่อไปนี้ คือ

๑. ให้นายจ้างประกันตนเอง

วิธีนี้จะมีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยไม่มีองค์การของรัฐที่จะเข้ามารับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง แต่นายจ้างบางรายอาจสมัครใจที่จะประกันเอาไว้กับบริษัทประกันภัย เอกชน หรือคอยจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเอง เมื่อมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เกิดขึ้น จากจำนวนของประเทศที่ได้มีกฎหมายกำหนดความ

รับผิดชอบนายจ้างในลักษณะที่เป็น (Liability without Fault) ๗๓๓ ประเทศปรากฏว่ามีอยู่ ๒๔ ประเทศที่ใช้ระบบนี้ คือ ออสเตรเลีย, เบลเยียม, บอร์นวานา, กัมพูชา, อังกฤษ, เอลิโอบี, แคมเมียร์, กานา, อินโดนีเซีย, จอร์แดน, เคนยา, ลาว, ไลบีเรีย, มาดากัสการ์, มอริสเชียส, ไนจีเรีย, เปรู, ปอร์ตุเกส, ซาอุดีอาระเบีย, เซเชลล์, ซูดาน, สหรัฐอเมริกา (บางรัฐ), เวียดนาม^{๗๓๔} ประเทศไทย (สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐ คน ลงมาในกรุงเทพมหานคร และนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปในท้องที่อื่น ๆ นอกกรุงเทพมหานคร) ในบางประเทศอาจมีการบังคับให้ประกันเงินทดแทน แต่ในขณะที่เดียวกันก็อนุญาตให้นายจ้างบางรายที่มีฐานะทางการเงินมั่นคงประกันตนเอง แต่เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างรัฐอาจบังคับให้นายจ้างหาหลักทรัพย์มาค้ำประกันไว้ เช่น พันธบัตรรัฐบาล และรัฐจะอนุญาตให้นำหลักทรัพย์นี้มาใช้ได้ก็ต่อเมื่อมีลูกจ้างได้รับอันตรายจนนายจ้างผู้นั้นไม่มีเงินทดแทนจะจ่ายให้ได้ แต่ระบบนี้ก็มีข้อบกพร่องมากมาย เป็นต้นว่า ลูกจ้างได้รับเงินล่าช้า ได้รับเงินไม่ครบตามจำนวนที่จะมีสิทธิได้รับ หรืออาจไม่ได้รับเลย เพราะนายจ้างหลบหนี, ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ดี ฯลฯ

๒. บังคับให้นายจ้างประกันเงินทดแทนกับบริษัทประกันภัย

ระบบนี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงว่า หากตนต้องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้นายจ้างแล้วจะได้รับเงินทดแทนตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของระบบที่ ๑ ได้หลายประการ กล่าวคือ ในกรณีที่มีลูกจ้างได้รับอันตรายจำนวนมาก ๆ ถ้านายจ้างต้องรับผิดชอบตนเองก็อาจไม่อยู่ในฐานะที่จะจ่ายได้ แต่ในกรณีนี้บริษัทประกันภัยจะช่วยให้หลักประกันของลูกจ้างมั่นคงยิ่งขึ้น การสอบถามเท็จจริงเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายก็ง่ายขึ้น เพราะนายจ้างมิได้เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนด้วยตนเอง แต่บริษัท-

^{๗๓๔} U.S. Department of Health, Education and Welfare Social Security Administration Office of Research and Statistics, Social Security Programs Throughout the World 1971, Research Report No. 40.

ประกันภัย เป็นผู้จ่ายให้แทน ความยากลำบากในการหาพยานซึ่งรัฐเห็นเหตุการณ์มาเป็นพยานให้แก่ฝ่ายลูกจ้างก็จะไม่ค่อยบังเกิดขึ้น ตัวลูกจ้างเองก็กลัวที่จะใช้สิทธิเรียกร้อง เงินทดแทนมากขึ้น เพราะผู้รับภาระการจ่ายเงินทดแทนเป็นบุคคลที่ ๓ มีโชนายจ้าง แต่ความมกพร่องของระบบนี้ก็มีอยู่มาก ส่วนใหญ่แล้วขึ้นอยู่กับหลักการและวิธีดำเนินการของบริษัทประกันภัยและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อระบบประกันภัย ประเทศที่ใช้ระบบนี้มีอยู่ประมาณ ๑๕ ประเทศ คือ ออสเตรเลีย, บาร์มาโคส, เคนยา, ซาอุดีอาระเบีย, เกนมารค, ฟินแลนด์, นิวซีแลนด์, ฟิลิปินส์, สิงคโปร์, สวาซีแลนด์, สวีเดน, แทนซาเนีย, ตรีนิแคต และโคมาโก, โกมาโก, คุนียะ, อุกันดา, ซาเมาตะวันตก สหรัฐอเมริกา (บางรัฐ)^{๓๕}

๓. บังคับให้ประกันภัยของการของรัฐ

ระบบนี้รัฐจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสะสมหรือเบี้ยประกันจากนายจ้างและในขณะเดียวกันก็จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ระบบนี้เป็นระบบซึ่งเป็นที่นิยมกันมาก มีใช้ถึง ๘๑ ประเทศ เช่น ออฟกานิสถาน, อัลจีเรีย, บุรุนดี, พม่า, ซิดี, จีนคะชาติ, สหรัฐอเมริกา ฯลฯ ประเทศไทยเป็นประเทศที่ ๘๖ ที่ใช้ระบบนี้ ระบบการบังคับให้ประกันภัยรัฐยังแยกออกเป็น ๒ ระบบ คือ

- ระบบประกันสังคม ซึ่งรวมเอาเรื่องเงินทดแทนเข้าไว้ในการประกันสังคม
- ระบบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งแยกการประกันเรื่องเงินทดแทนไว้ต่างหาก เพราะถือว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว ลูกจ้างจึงไม่ควรมีส่วนรับผิดชอบ รับผิดชอบในเรื่องเบี้ยประกันด้วย แต่ถ้ามองเป็นเรื่องประกันสังคมจะมีฝ่ายลูกจ้าง - รัฐบาลร่วมสมทบเบี้ยประกันด้วย โดยจัดให้ความคุ้มครองในกรณีอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่า ขราภาพ คลอดบุตร ฯลฯ^{๓๖}

^{๓๕} Ibid.,

^{๓๖} อ่ำพล สิงทโกวิท, กองทุนเงินทดแทน, หน้า ๑๕ - ๒๒, กันยายน ๒๕๑๖, โรเนียว.

ก. กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund) คืออะไร

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ได้กำหนดให้
 เป็นภาระของนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะ
 ของลูกจ้างผู้นั้น แต่ถึงแม้จะได้มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจ่าย เงินทดแทน
 ไว้แล้วก็ตาม ก็ยังปรากฏอยู่เสมอว่าลูกจ้างมิได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ เพราะนายจ้างยังคง
 พยายามหลีกเลี่ยงการจ่าย เงินทดแทนโดยวิธีการต่าง ๆ กัน เป็นต้นว่าไม่ยอมรับว่าลูกจ้าง
 ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน บาง อางว่าลูกจ้างประสบอันตราย ไม่ใช่ลูกจ้างคนมาง นาย-
 จ้างบางรายหลบหนีไปบ้าง หรือถึงแม้นายจ้างจะจ่ายให้ก็จ่ายให้น้อยกว่าที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับตาม
 กฎหมาย ทำให้ลูกจ้างขาดหลักประกันและความมั่นคงที่จะได้รับ เงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือ
 เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจให้แก่ลูก-
 จ้างว่าจะได้รับ เงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เพื่อลูกจ้างจะได้
 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีกองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund)
 ขึ้นทำหน้าที่จ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแทนนายจ้าง โดยเปลี่ยนจาก
 สภาพการที่ให้นายจ้างประกันตนเองมาประกันกับรัฐ กำหนดให้นายจ้าง เป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝากไว้
 กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในอัตราที่ยุติธรรมตามลักษณะของความเสี่ยงภัยของกิจการ ส่วนใหญ่
 แล้วประเทศที่มีระบบกองทุนเงินทดแทนมักจะกำหนดให้นายจ้าง เป็นผู้จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงิน-
 ทดแทน ในบรรดา ๕๖ ประเทศที่ในระบบนี้ส่วนใหญ่ คือ ๕๕ ประเทศ หรือร้อยละ ๙๗ กำหนดให้
 นายจ้างฝ่ายเดียว เป็นผู้จ่ายและ ๑๕ ประเทศหรือร้อยละ ๑๘ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลรวม
 กันออกเงินสมทบบ้างเพียง ๓ ประเทศ หรือร้อยละ ๕ ที่กำหนดให้ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันออก
 เงินสมทบ และมีเพียง ๕ ประเทศหรือร้อยละ ๕ กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาล เป็นผู้จ่ายเงินสมทบ
 กองทุนเงินทดแทน^{๓๓๖}

เยอรมันนี้เป็นประเทศแรกที่ได้นำหลักเรื่องกองทุนเงินทดแทนขึ้นมาใช้ โดยมีสมาร์คได้นำมาใช้ในปี ๑๘๘๔ และในสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ๑๘๘๖ บริษัทประกันภัยอังกฤษ ชื่อบริษัทประกันความรับผิดชอบของนายจ้างได้เริ่มขายกรมธรรม์ให้แก่ นายจ้างต่าง ๆ ที่ต้องการให้พ้นจากความรับผิดชอบที่อาจเกิดจากการจ้างงาน^{๓๔}

ข. กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย

ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จัดเป็นประเทศที่ ๘ ในโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทนโดยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ฉบับลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๓ ให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน เพื่อบริหารงานกองทุนเงินทดแทน

๑. หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในประเทศไทยก็เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ดังปรากฏอยู่ในคำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ความว่า "...นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน..."

จากการปฏิบัติงานของฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงานปรากฏว่าถึงแม้จะได้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแล้วก็ตามก็ยังปรากฏว่าลูกจ้างเป็นจำนวนมากยังได้รับค่าทดแทนไม่สมเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นอันว่า กว่าจะได้รับค่าทดแทนก็ต้องเลยกำหนดระยะเวลาบางอย่าง, ได้รับค่าทดแทนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับบ้าง ฯลฯ

ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเมื่อนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนเองก็ย่อมไม่อยากจะเสียเงิน จึงพยายามปกปิดมิให้เจ้าหน้าที่ทราบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยไปตกลงกันเองกับลูกจ้างมอบเงินให้แก่ลูกจ้างจำนวนหนึ่ง (ส่วนใหญ่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด) เพื่อให้เรื่องยุติลง ในบางครั้งนายจ้างจะขู่ลูกจ้างไม่ให้มาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ ซึ่งถ้าลูกจ้างมาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบปรากฏว่าลูกจ้างจะถูกให้ออกจากงานทันที ดังนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่จึงหวาดกลัวไม่กล้าที่จะมาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ นายจ้างส่วนใหญ่นอกจากจะปกปิดไม่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทราบ เรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว ยังไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการให้ข้อความจริง หรือการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ในคดีนี้ เพราะปรากฏว่าลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีการประสบอันตราย เกิดขึ้นและเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงต่อเจ้าหน้าที่ในฐานะพยานต้องถูกออกจากงานไปเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงไม่กล้าที่จะให้ความจริงต่อเจ้าหน้าที่ เพราะเกรงกลัวจะต้องประสบกับภาวะการว่างงาน พยายามหลีกเลี่ยงที่จะมาพบและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ เพราะยังไม่เห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับโดยตรง คิดว่าไม่ใช่เรื่องของตัวเอง ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องประสบกับความยากลำบากในการรวบรวมพยานหลักฐาน กว่าจะได้พยานหลักฐานเพียงพอที่จะวินิจฉัย ได้ก็ต้องใช้เวลาไม่ใช่น้อย และแม้เมื่อเจ้าหน้าที่ได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็มิได้เป็นหลักประกันที่แน่นอนเพียงพอว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความหวาดกลัวว่าจะไม่ได้รับเงินครบถ้วนตามคำสั่ง เพราะระยะ เวลาที่จะได้รับค่าทดแทนนั้นกินระยะเวลานาน และการรับค่าทดแทนจากนายจ้างแต่ละครั้งนั้นก็เป็นที่คอยความลำบากยากเย็น เนื่องจากนายจ้างแกล้งผิดผ่อนอยู่เรื่อย ๆ ลูกจ้างต้องมาทยอยรับเงินทุก ๆ เดือนเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงมักจะขอรับเงินก้อนไปเพียงครั้งเดียว อันเป็นโอกาสของนายจ้างที่จะหักส่วนลดคงได้ ถึงแม้กฎหมายจะกำหนดอัตราส่วนลดไว้แล้วก็ตาม แต่ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่มักจะลดมากกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบเพราะต้องการได้รับเงินก้อนมากกว่าที่จะทยอยรับจึงต้องยอมรับเงินจำนวนน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้ง ๆ ที่ทราบว่าตนเสียเปรียบจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของฝ่ายค่าทดแทน พบว่าลูกจ้างได้รับเงินก้อนน้อยกว่าคำสั่งมากกว่าครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้นายจ้างบางรายก็พยายามประวิง เวลาที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ให้เนิ่นนานออกไปโดยไม่

ยอมที่จะรับทราบคำสั่ง เงินทดแทนทำให้ผลการบังคับตามคำสั่งยังไม่เกิดขึ้น

จากปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความล่าช้าในการที่จะได้รับค่าทดแทน ดังกล่าวนั้นแล้ว รัฐบาลจึงได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง โดยมีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบและเงินฝากและรัฐบาลจ่ายเงินช่วยอีกส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างให้ลดน้อยลงไป จัดให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและรวดเร็ว ลูกจ้างจะได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจอันจะส่งผลไปถึงเศรษฐกิจของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้อัตราการประสบนตรายลดน้อยลงไป เพราะเมื่อนายจ้างถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ แล้วก็ต้องพยายามที่จะหาทางป้องกันมิให้การประสบนตรายเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพื่อจะได้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ (เงินสมทบตามประสบนตราย) สูงขึ้นกว่าเดิม อนึ่งการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างนั้นยังช่วยรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้คงมีอยู่ตลอดไปด้วย ไม่ต้องขาดสะบั้นลง เมื่อลูกจ้างมาขึ้นคำร้อง เรียกเงินทดแทนต่อกรมแรงงาน

๒. ขอบเขตการบังคับใช้

กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน เริ่มใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๖ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แยกศึกษาได้เป็น

๒.๑ ประเภทของกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ นายจ้างที่อยู่ภายในบังคับของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน หรือนายจ้างผู้หน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนก็คือนายจ้างที่ประกอบกิจการทุกประเภทกิจการ ยกเว้นงานเพาะปลูก หรือประมง ซึ่งไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือนายจ้างประเภทที่จะต้องอยู่ภายในบังคับของกฎหมายเงินทดแทนดังกล่าวแล้วนั่นเอง

อนึ่ง รัฐวิสาหกิจบางประเภทได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินสมทบกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน แต่ยังคงอยู่ในบังคับของกฎหมายค่าทดแทน กล่าวคือถ้าลูกจ้างหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเองตามการวินิจฉัยของพนักงานเงินทดแทน

๒.๒ ขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ ขนาดของสถานประกอบการที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบสำนักงานกองทุนเงินทดแทนก็คือ นายจ้างของสถานประกอบการทุกประเภทซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปในวันที่ประกาศกองทุนเงินทดแทนมีผลบังคับใช้ และนายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบนี้จะต้องจ่ายเงินสมทบตลอดไป แม้อต่อมาในภายหลังปรากฏว่านายจ้างผู้มีลูกจ้างไม่ถึง ๒๐ คนแล้วก็ตาม ก็ยังมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายเงินสมทบต่อไป

๒.๓ ท้องที่ที่อยู่ในข่ายบังคับ ในระยะเริ่มแรกกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนเริ่มใช้เฉพาะในกรุงเทพมหานครก่อนเท่านั้น หมายความว่านายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปและอยู่นอกกรุงเทพมหานคร ยังไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแม้จะมีลูกจ้างเกินกว่า ๒๐ คนขึ้นไป แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นเอง แต่ต่อมาได้กำหนดว่านายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร

^{๓๕} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่มีให้ในบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๔๑ ตอนที่ ๓๐, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓.

^{๔๐} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ ข้อ ๒, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๔๐ ตอนที่ ๖๑, หน้า ๑

และนครปฐม ต้องส่ง เงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนด้วย ^{๕๑}

๒.๔ ลูกจ้างที่อยู่ในชายบังคับ ลูกจ้างที่อยู่ในชายบังคับของกฎหมายกองทุนเงินทดแทนก็คือลูกจ้างลักษณะเดียวกันที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเงินทดแทนดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง แต่ลูกจ้างที่อยู่ในชายบังคับของกองทุนเงินทดแทนนี้จะต้องเพิ่มคุณสมบัติขึ้นอีกประการหนึ่ง ก็จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่เฉพาะในกรุงเทพมหานคร นนทบุรี, ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม โดยจะต้องมีลูกจ้างรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๐ คน ถึงเมื่อนายจ้างรายนี้จะมีลูกจ้างประจำอยู่ในหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดอื่นเป็นจำนวนนับร้อย ๆ คน แต่ถาลูกจ้างที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานในจังหวัดที่ได้อส่งเงินสมทบสำนักงานกองทุนฯ ดังกล่าวมาแล้วไม่ถึง ๒๐ คน ลูกจ้างของบริษัทนั้นก็ไม่ใช่ลูกจ้างที่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายกองทุนเงินทดแทนที่จะเรียกค่าทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ ลูกจ้างเหล่านี้จะต้องไปเรียกร้องค่าทดแทนจากนายจ้างของตนโดยตรง

อนึ่ง นายจ้างที่มีหน้าที่จ่าย เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนรายใดก็ได้ทำสัญญาประกันเงินทดแทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนไว้กับบริษัทประกันภัย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้นก่อนหรือในวันทีออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือภายหลังวันออกประกาศฉบับดังกล่าวไม่เกิน ๙ วัน และได้ส่งสำเนาสัญญาประกันเงินทดแทนนั้นต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนแล้วภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศฉบับดังกล่าวนี้มีผลใช้บังคับ นายจ้างผู้นั้นยังไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาประกันจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาประกันเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ^{๕๒} หมายความว่าหากกำหนดอายุสัญญาประกันไว้กับเอกชน

^{๕๑} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ และท้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๔, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๘๖ ตอนที่ ๘๖, ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๔

^{๕๒} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการและท้องที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, Op.cit.,

เกินกว่า ๑ ปี ก็ได้รับอนุญาตผ่อนผันให้ยังไม่ต้องส่งเงินสมทบได้เพียงหนึ่งปีเท่านั้น หลังจาก ๑ ปีแล้ว นายจ้างจะต้องส่งเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน แม้จะยังไม่หมดอายุสัญญาประกันก็ตาม

๒.๕ ลักษณะการประสมอันตราายที่อยู่ในข่ายบังคับลักษณะการประสมอันตราายที่อยู่ในข่ายบังคับหรือที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ไซ้หลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างเดียวกันกับลักษณะการประสมอันตราายที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายค่าทดแทนดังกล่าวแล้วทุกประการ ยกเว้นสิทธิการเรียกร้องค่าทดแทนของลูกจ้างต้องเรียกร้องภายใน ๙๐ วัน

๓. ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

เงินที่จะประกอบกันขึ้นเป็นกองทุนเงินทดแทนนั้นมาจาก ๔ ทางด้วยกัน คือ เงินสมทบจากนายจ้าง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และรายได้อื่น ๆ ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในบรรดาเงินทั้ง ๔ ประเภทที่ประกอบขึ้นเป็นกองทุนเงินทดแทนนี้มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ คือ

๓.๑ เงินสมทบจากนายจ้าง เงินใดของกองทุนเงินทดแทนประเภทนี้จัดว่าเป็นเงินที่สำคัญที่สุดของกองทุนเงินทดแทน เพราะเป็นรายได้หลักของกองทุนฯ ที่จะนำมาใช้ในการจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เงินสมทบจากนายจ้างนี้หมายถึง เงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบแก่กองทุนเงินทดแทนเป็นประจำทุกปีตามอัตราที่กำหนดไว้สำหรับกิจการแต่ละประเภท โดยคิดอัตราร้อยละของค่าจ้างทั้งหมดที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดปี ตามกฎหมายไทยนายจ้างผู้เดียวเท่านั้นที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในเงินสมทบด้วย เพราะถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว

นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบคือ นายจ้างของสถานประกอบการทุกประเภทกิจการ ยกเว้นนายจ้างที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง และงานที่ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ซึ่ง

มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยต้องจ่ายเงินสมทบ เงินฝากตามอัตราที่กองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บตามลักษณะของกิจการต่าง ๆ

๓.๑.๑ การกำหนดรหัสประเภทกิจการ เมื่อนายจ้างยื่นแบบฟอร์มการประกันเงินทดแทนต่อพนักงานฝ่ายเงินสมทบและตรวจบัญชีแล้ว เจ้าหน้าที่จะต้องกำหนดรหัสประเภทอุตสาหกรรมสำหรับนายจ้างผู้นั้น เพื่อจะได้กำหนดอัตราเงินสมทบและการคำนวณเงินสมทบต่อไปโดยพิจารณาจากลักษณะการทำงานของกิจการนั้น ๆ ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยละเอียด แล้วจึงกำหนดรหัสอุตสาหกรรมของกิจการนั้น ๆ เพื่อไปคำนวณหาอัตราเงินสมทบตามประเภทกิจการต่อไป

๓.๑.๒ อัตราเงินสมทบ การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนปรกติคิดจากเงินค่าจ้างที่จ่ายแก่ลูกจ้างโดยจ่ายตามอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้ อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างนี้มีอยู่ ๒ วิธีด้วยกัน คือ

อัตราเดียว (Uniform Rate) วิธีนี้ได้นำกำหนดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายไว้เพียงอัตราเดียวไม่ว่านายจ้างผู้นั้นจะประกอบกิจการอะไร เสี่ยงภัยมากน้อยเพียงใดก็จ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกันตลอดหมด เช่นในมาเลเซีย กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนไว้ร้อยละ ๑.๒๕ ของเงินค่าจ้าง ดังนั้นนายจ้างที่ประกอบกิจการธนาคารหรือก่อสร้างก็จะต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกันหมด เหตุผลของการกำหนดอัตราเงินสมทบอัตราเดียวนี้นี้มีพื้นฐานจากหลักการที่ว่าทุกคนที่อยู่ในสังคมมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ความสงบสุขเกิดขึ้นแก่สังคมส่วนรวมอันเป็นผลดีต่อทุก ๆ คน

หลายอัตรา (Graded Rates) อัตราเงินสมทบแบบนี้จะมีแตกต่างกันหลายอัตราขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยของกิจการนั้น ๆ กิจการหรืออาชีพใดที่เสี่ยงภัยสูงต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราสูง กิจการหรืออาชีพที่เสี่ยงภัยต่ำจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ต่ำลงมา ระบบเช่นนี้เชื่อว่าในประการที่หนึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบ เพราะเมื่อกิจการของตนเสี่ยงต่ออันตรายน้อย (โอกาสที่ลูกจ้างจะประสบอันตรายน้อย) ก็จ่ายเงินน้อยกว่ากิจการที่เสี่ยงภัยสูง (ลูกจ้างมีโอกาสได้รับอันตรายบ่อยครั้ง) อีกประการหนึ่งระบบนี้ยังสามารถช่วยควบคุมมิให้มีการ-

เรียกร่องเงินทดแทนโดยทุจริตหรืออภัยหนึ่งป้องกันมิให้นายจ้างและลูกจ้างรวมมือกันรายงานเท็จ เพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ เพราะเมื่อใช้ระบบอัตราเงินสมทบให้นายจ้างที่อยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน หรืออาชีพเดียวกันจะคุ้มครองกันเองมิให้ใครรายงานเท็จ เพราะถ้าปรากฏว่ากิจการประเภทนั้น ๆ มีการประสบอันตรายมากแล้ว สำนักงานกองทุนฯ ก็จะปรับอัตราเงินสมทบประเภทนั้นเสียใหม่ เป็นผลให้นายจ้างอื่นต้องเดือดร้อนรับภาระการจ่ายเงินสมทบเพิ่มมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ให้นายจ้างผู้ใดมีลูกจ้างเรียกร่องเงินทดแทนจำนวนมาก สามารถที่จะเพิ่มอัตราเงินสมทบเฉพาะนายจ้างผู้นั้นให้สูงขึ้นในลักษณะลงโทษ และลดอัตราเงินสมทบให้ต่ำลง เมื่อปรากฏว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายน้อย อันจะก่อให้เกิดผลดีในการป้องกันอุบัติเหตุ เพราะนายจ้างจะหันมาให้ความสนใจและเอาใจใส่หาวิธีการป้องกันอุบัติเหตุมิให้เกิดขึ้นบ่อย ๆ เพื่อว่าจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนในอัตราที่สูง การกำหนดอัตราเงินสมทบหลายอัตรา^{๔๓}นี้ยังสามารถแยกได้เป็น ๒ วิธี คือ

- การจำแนกตามอาชีพ วิธีนี้ได้แยกอัตราเงินสมทบโดยละเอียดลงไปตามอาชีพของลูกจ้างในกิจการนั้น ๆ เช่น กิจการผลิตน้ำแข็ง แยกอัตราเงินสมทบเป็นประเภท เสมียนพนักงานอัตราหนึ่ง คนขับรถอัตราหนึ่ง คนงานในโรงงานอัตราหนึ่ง เป็นต้น

- การจำแนกตามกิจการวิธีนี้ใช้อัตราเหมาเป็นกิจการ ๆ ไป โดยไม่มีการแยกออกเป็นอาชีพตามข้างต้น เช่น กิจการผลิตน้ำแข็งไม่ว่าจะเป็นคนงานประเภทใดก็จ่ายเงินสมทบในอัตราเดียวกันทั้งหมด^{๔๔}

สำหรับประเทศไทยได้ใช้วิธีเรียกเก็บอัตราเงินสมทบจากนายจ้างชนิดหลายอัตรา (Graduated Rates) จำแนกตามประเภทกิจการในอัตราที่แตกต่างกันแต่จะเกินไปกว่าร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปีไม่ได้ โดยกำหนดไว้เป็นอัตราเงินสมทบหลัก และอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

^{๔๓} อัมพล สิงห์โกวินท์, Op.cit., หน้า ๓๔ - ๓๖

^{๔๔} ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓, Op.cit., ข้อ ๓.

อัตราเงินสมทบหลัก คืออัตราเงินสมทบที่คำนวณตามประเภทความเสี่ยงภัยของกิจการ และเรียกเก็บตามลักษณะงานของสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ในตารางที่ ๑๖ อัตราตามลักษณะของความเสี่ยงภัยของกิจการ เริ่มจาก ๐.๒ % จนถึง ๔.๕ % นายจ้างจะต้องจ่าย เงินสมทบตามลักษณะ กิจการที่ตนดำเนินการ ถ้านายจ้างดำเนินการที่มีความเสี่ยงภัยสูง อัตราเงินสมทบก็จะสูง ถ้าประกอบกิจการที่มีความเสี่ยงภัยต่ำ อัตราเงินสมทบก็จะต่ำ การจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลังนี้จะใช้บังคับนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่ ๔ ปีหลังจากนั้นในปีที่ ๕ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลักประกอบกับอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์ คืออัตราเงินสมทบที่คำนวณจากสถิติหรือประสบการณ์ตามความสูญเสีย (เงินทดแทนที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง) ของนายจ้างแต่ละราย อัตราเงินสมทบตามที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ ๒ ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์ เป็นตารางที่กำหนดให้ลดหรือเพิ่มอัตราเงินสมทบของนายจ้างจากอัตราหลัก โดยเริ่มใช้อัตราเงินสมทบนี้ตั้งแต่วันที่ ๕ เป็นต้นไป นายจ้างจะลดอัตราเงินสมทบหลักหรือถูกเพิ่มอัตราเงินสมทบขึ้นอยู่กับอัตราส่วนการสูญเสีย โดยเฉลี่ยของนายจ้างผู้นั้นเป็นเวลา ๓ ปี

อัตราส่วนการสูญเสีย (Loss Ratio) คำนวณได้จากจำนวนเงินทดแทนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายแก่ลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นหารด้วยเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้นในปีเดียวกันคูณด้วย ๑๐๐

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{\text{เงินทดแทน} + ๑๐๐}{\text{เงินสมทบ}}$$

ตัวอย่าง บริษัท ก. ดำเนินกิจการทอผ้ายกเครื่องจักร อัตราเงินสมทบหลัก ๐.๕ %

<u>ปี</u>	<u>ค่าจ้าง</u>	<u>อัตราเงินสมทบ</u>	<u>เงินสมทบ</u>	<u>เงินทดแทน</u>
๒๕๑๓	๑,๓๐๓,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๑๖	๓,๑๐๐
๒๕๑๔	๑,๐๐๑,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๔,๑๐๐
๒๕๑๕	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๒๐๐
๒๕๒๐	๑,๐๐๑,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	๒,๑๐๐
๒๕๒๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	๐.๗ %	๗,๐๐๐	-
๒๕๒๒	๑,๐๐๑,๐๐๐	๐.๕ %	๕,๐๐๐	-

การคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียเฉลี่ยจากอัตราส่วนการสูญเสีย ๓ ปี ในกรณีนี้เฉลี่ยจากปีที่ ๑ - ๓ โดยคำนวณในปีที่ ๔ (๒๕๒๑) จะเห็นได้ว่าเงินทดแทนรวมทั้งสิ้น ๓ ปี เป็นเงิน ๑๕,๒๐๐ บาท เงินสมทบ ๑๕,๐๐๐ บาท

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{๑๕,๒๐๐}{๑๕,๐๐๐} + ๑๐๐ = ๑๐๑ \%$$

อัตราส่วนการสูญเสียเฉลี่ยนี้สูงกว่าจะทราบก็ย่างเข้าปีที่ ๔ (๒๕๒๑) เพราะฉะนั้นในปีที่ ๔ (๒๕๒๑) นายจ้างยังคงจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก แต่ในปีต่อมา (ปีรุ่งขึ้น) นำอัตราส่วนการสูญเสีย ๑๐๑ % นี้ไปพิจารณาตามตารางที่ ๒ ซึ่งปรากฏว่ากฎหมายกำหนดไว้ว่านายจ้างผู้ใดมีอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง ๑๐๑.๐๑ - ๑๑๑.๐๐ ให้เพิ่มอัตราเงินสมทบอีก ๔๐ % ดังนั้นในปี ๒๕๒๑ นายจ้างผู้ใดต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีก ๐.๒ % รวมเป็น ๐.๗ %

ในปีที่ ๕ (๒๕๒๒) อัตราเงินสมทบตามประสงค์ของนายจ้างอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ โดยจะต้องคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างใหม่ในปีที่ ๕ (๒๕๒๑) การคำนวณนำเอาอัตราส่วนการสูญเสียของปีที่ ๒ - ๔ มาคิด (ปี ๒๕๑๔ - ๒๕๒๐) และตัดปี ๒๕๑๓ ทิ้งไป ด้วยเหตุนี้อัตราส่วนการสูญเสียที่จะนำไปเพิ่มหรือลดในปีที่ ๕ จึงเท่ากับ

$$\begin{aligned} \text{อัตราส่วนการสูญเสียปี } ๒๕๑๔ - ๒๕๒๐ &= \frac{๔,๐๐๐ + ๒๐๐ + ๒,๑๐๐ + ๑๐๐}{๕,๐๐๐ + ๕,๐๐๐ + ๕,๐๐๐} \\ &= ๒๔\% \end{aligned}$$

ในปีที่ ๖ (๒๕๒๒) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบในอัตรา ๐.๕ % ทั้งนี้เพราะตามตารางที่ ๒ กำหนดไว้ว่าอัตราส่วนการสูญเสียระหว่าง ๒๐.๐๑ - ๓๐.๐๐ ไม่มีการเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบ ดังนั้นจึงต้องจ่ายตามอัตราหลัก^{๕๕}

๓.๒ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้หลักของกองทุนเงินทดแทนลำดับรองลงมาคือ เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นทุนอุดหนุนแก่อกองทุนเงินทดแทน เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นซึ่งส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นทุนเริ่มงานเพราะการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนจำเป็นต้องมีทุนประเดิมเริ่มแรกก่อน เงินทุนนี้ก็ต้องมาจากรัฐบาลนั่นเอง โดยรัฐบาลจะต้องจัดสรรเงินงบประมาณให้ส่วนหนึ่งในระยะเริ่มแรกนี้ส่วนที่งบประมาณได้จัดสรรเงิน เพื่อเป็นทุนอุดหนุนแก่อกองทุนเงินทดแทน เป็นจำนวน ๑,๓๔๑,๐๐๐ บาท^{๕๖}

๓.๓ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทักให้ หมายถึง เงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ที่มีผู้บริจาคให้แก่กองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนด้วย

๓.๔ รายได้อื่น ๆ นอกจากเงินดังกล่าวมาแล้วรายได้อื่น ๆ ของกองทุนเงินทดแทนยังอาจจะได้มาจากดอกผลของเงินลงทุน (เงินสมทบ, เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ซึ่งยังไม่ถึงกำหนดจ่ายฝากธนาคาร เป็นการประจำ, ซ้ำพันฉบับที่รัฐบาล ฯลฯ และอาจจะได้มาจากเงินส่วนลด กรณีที่จ่ายเงินทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียวหรือเงินทดแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะแต่ไม่มีผู้รับ

^{๕๕} อ่ำพล สิงห์โกวิท, Op.cit., หน้า ๕๕ - ๕๖

^{๕๖} Ibid., หน้า ๕๖

เงินดังกล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นรายได้ของกองทุนเงินทดแทนที่ทำให้กองทุนฯ เป็นกองทุนขึ้นมาได้ กองทุนฯ มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบจัดการดูแล เก็บรักษาพิจารณาการรับ - จ่ายเงินอย่างละเอียดรอบคอบ โดยวางระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยรัดกุมถูกต้อง เพื่อไม่ให้กองทุนฯ ต้องตกอยู่ในภาวะล้มละลาย

ตอนที่ ๒ การดำเนินงานเงินทดแทนในปัจจุบัน

ในปัจจุบันนี้การดำเนินงานค่าทดแทน เป็นภาระและหน้าที่ที่อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งแบ่งหน่วยงานออกดังนี้ คือ

๑. ฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน

จะดำเนินการรับชำระ เรียกเงินทดแทนจากลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะ และรับแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้างรวมทั้ง รับทราบข่าวจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์หรือบุคคลอื่นด้วย เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับทราบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแต่ละรายแล้วก็จะดำเนินการติดต่อกับนายจ้าง, ลูกจ้าง, ผู้อยู่ในความอุปการะ ผู้มีสิทธิ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อสอบถามรวบรวมหลักฐานและรายละเอียดเพิ่มเติมให้เพียงพอที่จะพิจารณาได้ว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ ถ้าปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้น ๆ เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เจ้าหน้าที่ก็จะพิจารณาทำคำสั่ง เงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในความอุปการะดังกล่าวมาแล้วรวมทั้งดำเนินการติดตามผลจนกว่าลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะจะได้รับ เงินครบถ้วนถูกต้องตามคำสั่ง เงินทดแทนด้วย

แต่ถ้าปรากฏว่าลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เพราะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นมิได้เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เจ้าหน้าที่ก็จะไต่ถามใหญ่ที่เกี่ยวข้องทราบและระงับดำเนินการ เรื่องนั้น ๆ

๖. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

จะดำเนินการบริหารงานกองทุนเงินทดแทนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น คือดำเนินการเพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงในการจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างโดยสะดวกรวดเร็ว ซึ่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตั้งแต่กำหนดประเภทกิจการที่จะต้องจ่ายเงินสมทบโดยการจัดให้นายจ้างลงทะเบียนแจ้งรายละเอียดของกิจการที่ตนดำเนินการอยู่ แล้วเจ้าหน้าที่จึงจะพิจารณาจัดว่าเป็นกิจการประเภทใด จะต้องส่งเงินสมทบตามจำนวนที่พิจารณาแล้วต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายในระยะเวลาที่กำหนด แດถ้านายจ้างรายใดไม่อาจจะชำระได้คราวเดียวก็อาจจะขอผ่อนชำระเป็นงวดได้ โดยทางสำนักงานจะกำหนดให้ชำระเงินฝากไว้ต่อสำนักงานตามจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะนำเงินสมทบเงินฝากเหล่านี้เข้าไปธนาคารร่วมกับเงินอุดหนุนที่ได้รับจากรัฐบาลหรือที่มีบุคคลให้ เป็นทุนหมุนเวียนจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้มีสิทธิต่อไป

นอกจากหน้าที่ดังกล่าวมาแล้ว สำนักงานกองทุนฯ ยังทำหน้าที่รับคำร้องเรียกเงินทดแทนรับแจ้งการประสบอันตราย ตลอดจนดำเนินการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานและพิจารณาว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ด้วย โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายเงินทดแทนจะเป็นผู้พิจารณาคำดำเนินการดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าปรากฏว่าการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้น ๆ เนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างก็จะได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องของทราบ เพื่อมาติดต่อบริหารเงินที่สำนักงานกองทุนฯ โดยทางฝ่ายบัญชีจะได้จ่ายให้ตามหลักฐานและการพิจารณาของฝ่ายเงินทดแทน

แต่ถ้าปรากฏว่ามีใช้เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างแล้วก็จะได้แจ้งให้ทั้ง ๒ ฝ่ายทราบเช่นกัน ว่าไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

เมื่อลูกจ้างได้รับทราบผลการพิจารณาแล้วหากไม่เป็นที่พอใจผลการพิจารณาที่ได้ทราบแล้ว ยังมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ได้ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง แต่

ของอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน มีข้ออุทธรณ์ข้ออธิปัตย์ เช่นผลการพิจารณาของฝ่าย
ศาลทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้แต่งตั้งตาม
กฎหมาย^{๔๗} เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดประเภทกิจการที่ควร
ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทน พิจารณาค่า
อุทธรณ์ของลูกจ้าง นายจ้างซึ่งอุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน คำสั่งหรือการ-
ประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนฯ พร้อมทั้งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยใน
การกำหนดนโยบายการดำเนินงานโดยทั่วไปของสำนักงานกองทุนฯ

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนนี้ประกอบไปด้วย อธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธานโดย
ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ
การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย และผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างรวม
กันแล้วไม่เกิน ๘ คน คณะกรรมการนี้จะอยู่ในตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๓ ปี แต่กรรมการซึ่งพ้น
ตำแหน่งไปแล้วอาจจะถูกแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้^{๔๘}



^{๔๗} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงิน
ศาลทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖,
ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๔๑ ตอนที่ ๖๖, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖

^{๔๘} ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, Op.cit., ข้อ ๕๘

สรุป

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยดำเนินการค้ำเงินทดแทนโดยตรากฎหมายเงินทดแทนขึ้นมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ซึ่งประกอบไปด้วยประกาศของคณะปฏิวัติ ๑ ฉบับ และประกาศกระทรวงมหาดไทยอีก ๑๑ ฉบับ รวมทั้งสิ้น ๑๒ ฉบับ มีสาระสำคัญโดยสรุปว่าถ้าลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นโดยการทำงานในหน้าที่โดยชอบ และในเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้จะต้องปรากฏหลักฐานว่าลูกจ้างได้กระทำไปเพื่อกิจการของนายจ้าง

อนึ่ง นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเกิน ๒๐ คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม จะต้องส่งเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะได้อำนาจเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะที่มีสิทธิแทนนายจ้าง ในลักษณะเดียวกันกับการประกันภัย แต่เป็นการประกันเฉพาะกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น และจะต้องเป็นการประกันภัยกับรัฐบาลแต่เพียงแห่งเดียว

ในการดำเนินการค้ำเงินทดแทน ได้จัดแบ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานค้ำเงินออกเป็น ๒ หน่วยงานในกรมแรงงาน คือ

- ฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการรับผิดชอบ และบริหารงานด้านค่าทดแทน เฉพาะสถานประกอบการ (นายจ้าง) ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๒๐ คน รวมทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะรับผิดชอบและดำเนินการบริหารงานด้านกองทุนเงินทดแทน โดยจะดำเนินการให้นายจ้างซึ่งจะต้องส่งเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเมื่อมีลูกจ้างเกินกว่า ๒๐ คน และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

สมุทราธิบดี และนครปฐม ส่งเงินสมทบก่อสร้างสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อสำนักงานกองทุนเงิน
ทดแทนจะได้ดำเนินการจ่ายค่าทดแทนแทนนายจ้าง ซึ่งส่งเงินสมทบเมื่อพิจารณาแล้วว่าการประสบ
อันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

นอกจากหน่วยงานทั้ง ๒ นี้แล้ว กรมแรงงานได้จัดตั้งสำนักงานแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหว
ัดต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่บริหารงานแรงงาน ซึ่งจะบริหารงานด้านค่าทดแทนด้วย.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย