

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

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทน เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพของปัญหาของประเทศไทย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาของเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน หลักการและแนวคิดในการจ่ายเงินทดแทน รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับกับต่างประเทศ คือ กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง บทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

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

ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งข้อยกเว้นดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจน และเหมาะสม

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

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

ABSTRACT

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

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

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

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