

บทที่ 3

มาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้น ในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับประเทศไทย

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

3.1 มาตรการตามกฎหมายต่างประเทศ

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

3.1.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีมาตรการดูแลความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ที่ดำเนินการโดยองค์การของรัฐ คือ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม และกระทรวงแรงงานมรัฐ ร่วมกับองค์กรนิติบุคคล หรือบรรษัทสาธารณะ ที่เรียกว่า “สถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน (Berufsgenossenschaften) หรือเรียกโดยย่อว่า สถาบัน BG.” ในประเทศไทยเทียบได้กับส่วนราชการที่เรียกว่า “สำนักงานกองทุนเงินทดแทน” ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร¹ ทำหน้าที่รับประกันการประสบอันตรายจากการทำงานโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินประกันหรือเงินสมทบ เป็นการรวมการประกันเฉพาะกิจการให้อยู่หน่วยงานเดียว ซึ่งสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานมีพนักงานกว่า 19,000 คน กระจายอยู่ทั่วประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

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

3.1.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

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

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

2) ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง คือ ผู้เอาประกัน ซึ่งได้แก่ ลูกจ้าง หรือ บุคคลที่ทำงานตามสัญญาจ้างงาน หรือสัญญาการบริการ ผู้ฝึกงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่รับราชการในกองทัพ หรือองค์การศุลกากร โดยไม่จำกัดอายุ เพศ หรือระดับรายได้²

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ผู้ที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ในการส่งเงินสมทบ (Contribution) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของสถาบัน BG. คือ นายจ้าง³ ซึ่งมีหน้าที่ส่งเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยคำนวณจากฐานเงินเดือน และค่าจ้างของลูกจ้างตามลักษณะของความเสี่ยงในสถานประกอบการแต่ละประเภท ทั้งนี้การเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างจะมีการปรับเพิ่มขึ้น หรือปรับลดลง ขึ้นอยู่กับจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างด้วย

4) การประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามประมวลกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มาตรา 220 ใช้คำว่า “อุบัติเหตุจากการจ้างงาน” (Employment Accident) หมายถึง⁴

(1) การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างใดก็ตาม ที่เกี่ยวกับการทำงานและการบาดเจ็บนั้น จะต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

(2) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเดินทาง ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย

(3) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง เพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม หรือกิจกรรมกีฬาที่จัดขึ้น ให้ถือเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงานด้วย

(4) การบาดเจ็บทางร่างกาย หรือการเสียสุขภาพอย่างใด ๆ ระหว่างเข้ารับราชการทหาร หรือในการรวมพล หรือระหว่างการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ จะถือว่าเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

ส่วนมาตรา 221 ได้ให้คำนิยามของคำว่า โรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยใด ๆ อันมีสาเหตุจากการทำงานในอาชีพหรือจากการที่ได้รับมอบหมาย และเป็นโรคที่อยู่ในประกาศกำหนดไว้⁵

² German Democratic Republic Labour Code 1977. Article 220(4). p. 66.

³ รายงานการศึกษาคูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทนความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และสวีตเซอร์แลนด์ (น.6, 8), เล่มเดิม.

⁴ German Democratic Republic Labour Code 1977, Article 220, p. 66.

⁵ Ibid, Article 221, p. 66.

การพิจารณาว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยใด เป็นสาเหตุที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หรือไม่ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการสภาพแรงงานของแต่ละวิชาชีพ หรือ โดยเจ้าหน้าที่ของสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือ สถาบัน BG.⁶

3.1.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเป็นตัวเงิน ตามมาตรา 268 มีดังนี้

1) ค่าทดแทนรายได้ที่ต้องสูญเสียไปแล้ว และที่จะต้องสูญเสียต่อไปรวมทั้งเงินบำนาญที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับในภายหน้าในส่วนที่ลดลง โดยกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนรายได้ที่สูญเสียไป และที่จะต้องสูญเสียต่อไป ขึ้นอยู่กับรายได้และอัตราการส่งเงินสมทบประกันการประสบอันตรายให้กับสถาบัน BG. โดยแบ่งเป็น

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

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

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

2) ค่าทดแทนรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้สามารถกลับมาทำงาน และใช้ชีวิตในสังคมได้เหมือนเดิม

3) ค่าทดแทนความเสียหายของทรัพย์สิน

⁶ Ibid, Article 222, p. 66.

4) หากกรณีลูกจ้างเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน การสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับหากยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ บำนาญตกทอด

5) ค่าจัดการฝังศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนเสียชีวิต

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

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

นอกจากประโยชน์ทดแทนเป็นตัวเงินแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ อีกดังต่อไปนี้

1) กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอันตราย ลูกจ้างยังมีสิทธิที่จะได้รับการปฐมพยาบาล ในเบื้องต้นจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน BG. ซึ่งได้จัดเจ้าหน้าที่กระจายออกไปอยู่ตามสถาบันฯ ที่เป็นสาขาต่าง ๆ จำนวนมากเพื่อให้บริการได้อย่างเพียงพอ

2) เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพ ทางสถาบันฯ จะจัดการให้ลูกจ้างได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูอาชีพของลูกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานได้อีก

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

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

5) เมื่อลูกจ้างได้กระทำการใด ๆ เป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดอันตราย ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม หรือในการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยความเสียหายและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้กระทำไป

6) ถ้าลูกจ้างได้ใช้ทรัพย์สินส่วนตัว ในการปฏิบัติงานให้นายจ้าง โดยมีข้อตกลงกันไว้ หากทรัพย์สินส่วนตัวนั้น ได้รับความเสียหายหรือถูกทำลายไป ทางสถาบันฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้สำหรับทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้รับความเสียหาย หรือถูกทำลายไป ตามความเหมาะสม

การใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนจากสถาบัน BG. กฎหมายกำหนดไว้ภายใน 3 ปี นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างทราบว่าเกิดความเสียหายขึ้น (ตามมาตรา 272)

เงินทดแทนความเสียหายที่สถาบัน BG. ต้องจ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ อาจเป็นเงินจำนวนเดียว หรือเป็นเงินที่จ่ายตามงวดที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ เช่น ในลักษณะของบำนาญตกทอดให้แก่ทายาท หรือผู้อยู่ในอุปการะ

3.1.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ตามที่กฎหมายกำหนดไว้กว้าง ๆ ได้แก่

1) ตัวลูกจ้าง ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ ต้องหยุดงาน ทำให้ขาดรายได้หรือสูญเสียสมรรถภาพ

2) ทายาทและคู่สมรสของลูกจ้าง

3) ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายไม่ได้ระบุไว้โดยเฉพาะดังนี้ ควรจะหมายถึง ผู้ที่ต้องอยู่ในการอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง

3.1.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เมื่อเจ้าของกิจการส่งเงินสมทบการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตราย ทางสถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือสถาบัน BG. จะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้⁷

(1) จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือ ทายาท

(2) ดูแลด้านการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้างที่ประสบอันตราย

(3) จัดการด้านการปฐมพยาบาลและการป้องกันการประสบอันตราย

⁷ รายงานการศึกษาดูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทนความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และสวิตเซอร์แลนด์ (น. 8, 10), เล่มเดิม.

3.1.1.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

แม้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี ค.ศ. 1977 ได้กำหนดให้สถาบัน BG. ให้ความช่วยเหลือและจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ในขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุมได้มากก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นบางประการที่กฎหมายกำหนดว่าสถาบันฯ ไม่ต้องรับผิดชอบในการช่วยเหลือจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้⁸

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

3.1.2 ประเทศญี่ปุ่น

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

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

⁸ ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) (น. 78), เล่มเดิม.

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

3.1.2.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

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

2) ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย กฎหมายได้บัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ คือ ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ต้องทำในลักษณะประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล ดังนั้นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ในลักษณะเบี่ยประกันภัย คือ นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว (โดยนำกฎหมายประกันภัยมาใช้บังคับในเรื่องเบี่ยประกันด้วย) เบี่ยประกันที่นำส่งสมทบอาจปรับเพิ่มขึ้น หรือปรับลดลงได้ ขึ้นอยู่กับสถิติการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา¹⁰

4) การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทาง ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดลักษณะไว้ในมาตรา 1, 2-2 และมาตรา 7 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินประกันการประสบอันตราย โดยให้คำนิยาม “การประสบอันตราย” หมายถึง¹¹

(1) การประสบอันตรายจากการทำงาน ตามสัญญาจ้าง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันเนื่องจากการทำงาน และ

(2) การประสบอันตรายจากการเดินทาง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบกับอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต เนื่องจากการเดินทาง ในกรณีดังนี้

1. การที่ลูกจ้างเดินทางไปกลับ เพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างงานในเส้นทางปกติ ระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมีลักษณะเป็นการเฉพาะ

2. กรณีที่ลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางปกติขาดตอนไปจากการเดินทางตามข้อ 1. โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อการซื้อหาสิ่งของที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน หรือกระทำการอื่นใด ที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของลูกจ้างด้วยความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

¹⁰ Ibid, Article 5. p. 45.

¹¹ Ibid, Article 1, 2-2, 7. pp. 444-445.

3.1.2.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

ประโยชน์ทดแทนที่รัฐบาล โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงาน จัดให้แก่ลูกจ้าง หรือครอบครัว (ตามมาตรา 12-8 และมาตรา 13) ซึ่งเป็นไปตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อนุสัญญาที่ 121 (C 121 Employment Injury Benefits Convention, 1964) Article 10-12 แบ่งออกเป็น¹²

1) ประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ ได้แก่ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และค่ารักษาพยาบาล

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

ค่ารักษาพยาบาลจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่สะดวกในการรับการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ โดยลูกจ้างสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่น รัฐบาลก็ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้แทน

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

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

(1) การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวร เป็นเงินก้อนจ่ายให้ครั้งเดียวเป็นค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้อวัยวะของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวร

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

¹² ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 85-87), เล่มเดิม.

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

5) ค่าจัดการศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายและเสียชีวิต บุคคลที่เป็นธุระจัดการศพให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจัดการศพและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดงานศพ ตามที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

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

ในมาตรา 42 ได้กำหนดอายุความ ในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ไว้ดังนี้

1) สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้ มีอายุความ 2 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

(1) ค่ารักษาพยาบาล หรือ ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์

(2) ค่าทดแทนจากความพิการชั่วคราว หรือประโยชน์ทดแทนจากความพิการชั่วคราว

(3) ค่าจัดการศพ

2) สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือ ประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้ มีอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

(1) ค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนจากความพิการถาวร

(2) ค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนจากการขาดรายได้ของครอบครัว กรณีลูกจ้างเสียชีวิต

(3) บำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องได้ภายในอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย

3.1.2.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิเรียกร้องและรับเงินทดแทนเพื่อการสูญเสียรายได้ มีดังนี้

1) คู่สมรส หมายถึง บุคคลที่อยู่กินด้วยกันในฐานะสามีภรรยาโดยไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นสามีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย

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

3.1.2.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เมื่อนายจ้างได้ส่งเบาะประกันให้กับรัฐบาล ซึ่งมีองค์กรของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลบริหารเงินทดแทน รวมทั้งการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน หากเป็นระดับท้องถิ่นจะเป็นสำนักงานมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ดูแล

3.1.2.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน หรือจากการเดินทาง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามกฎหมาย (มาตรา 12-2)¹³

1) ถ้าลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

2) ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง

3) จากการเดินทางไปกลับที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง โดยไม่มีเหตุอันควร ตามกฎหมายจะไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานตามปกติ

3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

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

¹³ Ibid, Article 5. p. 450.

(Commissioner for Labour) สำหรับการควบคุมและการพิจารณาอนุมัติคำร้องทุกข์ โดยกรณีการประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากงานนั้น นายจ้างต้องทำประกันกับบริษัทเอกชน แต่ก็อาจมีการยกเว้นให้นายจ้างบางกลุ่มไม่ต้องทำประกันก็ได้ โดยกระทรวงแรงงานจะพิจารณาตัดสินใจ¹⁴

3.1.3.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

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

1) ประเภทกิจการ ในประเทศสิงคโปร์นั้น กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย โดยนายจ้างได้ประกันการจ่ายเงิน และส่งเบี้ยประกันภัยให้กับบริษัทประกันภัย ซึ่งบริษัทประกันภัยก็จะมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หลังจากที่ได้รับแจ้งการประสบอันตรายจากนายจ้าง หรือลูกจ้าง¹⁶

2) ผู้มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย คือ ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลใดซึ่งได้เข้าทำสัญญาว่าจ้างแรงงาน กับนายจ้างไม่ว่าจะเป็นของกรรมการฝีมือ หรือลูกจ้างอื่นใด ไม่ว่าจะมิสัญญาว่าจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะค่าจ้างแรงงานจะคิดคำนวณตามเวลาหรือโดยผลงานหรือคำนวณเป็นรายวัน รายอาทิตย์ รายเดือน หรือนานกว่านี้ก็ตาม¹⁷

ผู้ที่ถูกยกเว้น ไม่ถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่

(1) บุคคลที่รับจ้างทำงาน โดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 1,250.- เหรียญสิงคโปร์ (32,600.-)¹⁸ ต่อเดือน

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

¹⁵ การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบพนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

¹⁶ The Workmen's Compensation Act 1975. Butterworth 1986. pp. 569-570.

¹⁷ Ibid. p. 569.

¹⁸ การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบพนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

(2) บุคคลที่รับจ้างทำงาน นอกเหนือจากธุรกิจการค้าของนายจ้าง แต่ไม่ใช่ทำงานเพื่อการค้า หรือพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งได้รับค่าจ้างแรงงานผ่านสโมสร

(3) คนรับใช้งานในบ้าน

(4) บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกองทัพเรือแห่งราชอาณาจักร กองทัพอากาศ หรือ กองทัพอากาศใน ซึ่งก่อตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายลายลักษณ์อักษรใด ๆ

(5) บุคคลที่เป็นข้าราชการของรัฐบาลประเทศใดประเทศหนึ่ง ของจักรภพสหราชอาณาจักร ซึ่งสัญญาว่าจ้างแรงงานนั้นไม่ได้ทำขึ้นที่ประเทศสิงคโปร์หรือมาเลเซีย

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

(7) เจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลอื่นซึ่งทำหน้าที่เป็นตำรวจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายลายลักษณ์อักษร และขณะนี้ยังปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอยู่

(8) ผู้ซึ่งรับงานไปทำนอกโรงงาน

(9) สมาชิกครอบครัวของนายจ้างซึ่งอยู่บ้านเดียวกันกับนายจ้าง

(10) บุคคลซึ่งรัฐมนตรีประกาศยกเว้นว่า ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายนี้

3) ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เนื่องจากเจ้าของกิจการ หรือนายจ้างได้ประกันความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง กับบริษัทประกันภัยเอกชน ดังนั้นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบให้กับบริษัทประกันภัย คือ นายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว¹⁹

4) การประสบอันตราย ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งหมายความรวมถึง กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย ในช่วงเวลาดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการประสบอันตรายในทางการที่จ้างด้วย คือ²⁰

¹⁹ ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 91), เล่มเดิม.

²⁰ Ibid. pp. 571-572.

(1) ในขณะที่เดินทางไม่ว่าโดยพาหนะใด หรือโดยวิธีใด ทั้งไปหรือกลับจากสถานที่ทำงาน หรือโดยคำสั่งของนายจ้าง รวมถึงการที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาพาหนะ หรือว่าจ้างผู้อื่นจัดการขนส่ง ไม่ว่านอกเวลาหรือในเวลางานให้ถือเป็นในทางการที่จ้าง ซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบยกเว้นเป็นการขนส่งโดยระบบมวลชนของรัฐ

(2) ในขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จ้างอยู่ในสถานที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งลูกจ้างได้ดำเนินการฉุกเฉินอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสถานที่นั้น เพื่อป้องกัน บำบัด หรือบรรเทาอันตรายหรือความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สินในเหตุการณ์ขณะนั้น

(3) ถึงแม้ว่าในขณะที่เกิดอุบัติเหตุขึ้น ลูกจ้างกำลังกระทำการที่เป็นการขัด หรือฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง หรือกระทำการไปโดยปราศจากคำสั่งของนายจ้างก็ตาม แต่หากพิสูจน์ได้ว่า

1. ถึงอย่างไรอุบัติเหตุขึ้น ก็ต้องเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางเลือกเลย แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ขัดหรือฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างก็ตาม

2. การกระทำของลูกจ้างนั้นทำไปตามวัตถุประสงค์ หรือเกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้าของนายจ้าง ดังนั้นถือว่าอุบัติเหตุขึ้น เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน

3.1.3.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

1) กรณีตาย

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

2) กรณีทุพพลภาพ แบ่งออกเป็น

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

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

²¹ การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบทนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

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

นอกจากนี้ หากเกิดการทุพพลภาพตลอดชีวิต ซึ่งทำให้ลูกจ้างจำต้องได้รับความช่วยเหลือ อยู่ภายในความดูแลของผู้อื่น ก็ให้จ่ายเงินทดแทนเพิ่มอีก 1 ใน 4 ของจำนวนเงินที่พึงจ่าย ตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

3) กรณีพิการบางส่วน

ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจนเป็นเหตุให้พิการ หรือสูญเสียสมรรถภาพบางส่วนในการทำงาน จะได้รับเงินทดแทนเป็นอัตราส่วน ตามสัดส่วนที่ลูกจ้างสูญเสียความสามารถในการทำงาน โดยกำหนดไว้ตามความสำคัญของประเภทอวัยวะ เช่น ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายจนสูญเสียแขนข้างหนึ่งเหนือข้อศอกขึ้นไป ก็จะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ 70 ของการสูญเสียความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

4) กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว

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

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว แล้วต่อมาเกิดมีอาการของโรครุนแรงขึ้นจนถึงขั้นทุพพลภาพ ดังนั้นแม้นายจ้างจะได้จ่ายเงินครึ่งเดือนให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว และต่อมาได้จ่ายเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพถาวร นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะหักเงินครึ่งเดือนที่ได้จ่ายไปแล้ว จากเงินทดแทนในการทุพพลภาพ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า การทุพพลภาพที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน หลังจากที่ถูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว แต่ถ้าหากว่าการ ทุพพลภาพที่เกิดขึ้นนั้น นานเกินกว่า 6 เดือน นายจ้างก็มีสิทธิหักเงินที่จ่ายไปแล้วคืนได้ เฉพาะในส่วนที่ลูกจ้างได้รับมาแล้ว เกินระยะเวลา 6 เดือน

²² Ibid, pp. 575-577.

3.1.3.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

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

3.1.3.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อม ได้แก่

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

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

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

(4) คณะกรรมการเงินทดแทน ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะอุบัติเหตุจากการทำงานให้กับนายจ้าง การจ่ายเงินทดแทนในกรณีนี้ นายจ้างไม่อาจจะจ่ายเงินทดแทนให้กับผู้ที่อยู่ในการอุปการะของลูกจ้าง หรือครอบครัวของลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานได้โดยตรง เพราะกฎหมายเงินทดแทนของสิงคโปร์กำหนดให้ฝากเงินทดแทนไว้กับคณะกรรมการเงินทดแทนที่เรียกว่า “Commission”²³ เพื่อคณะกรรมการเงินทดแทนจะได้จ่ายเงินทดแทนให้กับผู้ที่อยู่ในอุปการะ หรือผู้เยาว์ (หมายถึง บุคคลที่มีอายุไม่ครบ 16 ปี บริบูรณ์) ของลูกจ้างต่อไป การจ่ายเงินในลักษณะที่คณะกรรมการเงินทดแทน จ่ายต่อให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง คณะกรรมการเงินทดแทนจะเป็นผู้รับเงินทดแทนมาจากนายจ้างโดยตรงและรับฝากไว้ เพื่อจ่ายต่อให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างต่อไป เงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่คณะกรรมการเงินทดแทนในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ชีวิตนั้น ถือเป็นเงินทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบการจ่ายเงินดังกล่าวให้เพียงพอกับการที่คณะกรรมการเงินทดแทน ต้องจ่ายเงินทดแทนต่อให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแต่ละรายด้วย

สำหรับเงินทดแทน ที่คณะกรรมการเงินทดแทนรับฝากไว้นั้น สามารถหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เท่าที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับการอุปการะของลูกจ้างได้ตามหลักฐานที่ผู้จัดการศพนำมาแสดงว่า

²³ Ibid, p. 579.

ได้ใช้จ่ายตามความเป็นจริง หรืออาจจะหักไว้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฉาบปกปิดเป็นจำนวน 250 เหรียญสิงคโปร์ (6,520.-บาท)²⁴ ได้ในกรณีที่จำนวนไหนน้อยกว่ากันก็ให้หักตามจำนวนที่น้อยกว่านั้น

3.1.3.5 ซ้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายในกรณีต่อไปนี้²⁵

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

2) หากลูกจ้างประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือยาเสพติด เว้นแต่ลูกจ้างจะเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ

3) หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง

4) เมื่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงแก่ความตาย หรือเป็นผู้ที่ทุพพลภาพจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ได้แจ้งแก่นายจ้างในขณะใดขณะหนึ่งว่า ตนไม่ได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ นั้น ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเป็นการแฉ่งเท็จ

3.2 มาตรการตามกฎหมายไทย

ในอดีตประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2515 ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ต่อมาได้มีการพัฒนาและขยายความคุ้มครองของลูกจ้าง โดยตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายเฉพาะขึ้นมา ซึ่งการตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อันเป็นกฎหมายที่มีการจำกัดสิทธิบางประการของนายจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน²⁶

²⁴ การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสกุลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบทนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ.กสิกรไทย ณ 28 กุมภาพันธ์ 2557 1 SGD เท่ากับ 26.08 บาท.

²⁵ Ibid, p. 571.

²⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในมาตรา 44.

3.2.1 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง²⁷

3.2.1.1 ขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีขอบเขตการบังคับใช้คล้ายกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป คือ

1) ประเภทกิจการ

ใช้บังคับกับกิจการทุกประเภทที่ไม่ใช่งานในช้อยกเว้น ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

งานที่ถูกยกเว้น ไม่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 4 ได้แก่

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

2) บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้

บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ได้แก่

- (1) นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

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

(2) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3) ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วย และสูญหาย ที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน²⁸ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน

(1) ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจาก

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 4919/2538

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 1774/2540

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

²⁸ จาก กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (น. 81-85), โดย เกษมสันต์ วิจารณ์ ข, 2553, กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

ต้องใช้เวลาานพอสมควรกว่าจะส่งตัวผู้ตายไปถึงโรงพยาบาลและแพทย์ได้ตรวจรักษา ซึ่งถ้าได้ส่งตัวผู้ตายให้แพทย์ตรวจรักษาในทันทีหรือระยะเวลาอันสั้นหลังจาก ผู้ตายเป็นลม ผู้ตายก็ไม่น่าถึงแก่ความตายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในคดีนี้เป็นกรณีพิเศษ ไม่ใช่การทำงานตามเวลาปกติของลูกจ้าง เพราะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ผู้ตายต้องเดินทางไปประเทศฝรั่งเศสตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งถ้าผู้ตายทำงานตามปกติอยู่ในประเทศไทยเหตุการณ์ดังกล่าวคงไม่เกิดขึ้น เห็นได้โดยชัดเจนว่าผู้ตายถึงแก่ความตายอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง จึงเป็นการประสบอันตรายในความหมายของคำว่า "ประสบอันตราย" ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1805/2540

ผู้บังคับบัญชาของ ก. สั่งให้ ก. ไปรับผลการตรวจน้ำลายของลูกค้าและมอมของชำร่วยแก่ลูกค้าที่อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง ก. จึงได้เดินทางไปตามคำสั่ง ซึ่งถือได้ว่า ก. เดินทางไปปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง และเมื่อ ก. ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เสร็จแล้วก็ย่อมจะต้องเดินทางกลับจากสถานที่ดังกล่าวระหว่างเดินทางกลับก็ยังคงถือว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างให้นายจ้าง กรณีต่างกับการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ สถานที่ทำงานปกติเสร็จแล้วเดินทางกลับบ้านซึ่งไม่อาจถือได้ว่าช่วงเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง การที่ ก. ประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายระหว่างเดินทางกลับบ้าน ลูกค้าของนายจ้าง จึงถือได้ว่าถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ส่วนการที่ ก. ไม่ได้กลับบ้านทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่เสร็จ เนื่องจากไปรับประทานอาหารที่บ้านลูกค้าอีกคนหนึ่งในแต่ละวันด้วยกันหาทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สิ้นสุดลงไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2687/2543

การเดินทางไปเก็บเงินค่าสินค้าจากลูกค้าตามหน้าที่ ซึ่งนายจ้างไม่เคร่งครัดต่อการลงเวลาทำงานในแต่ละวันและลูกจ้างได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว ทั้งเวลาเดินทางไปและเวลานัดหมายให้ไปรับเงินก็ต่อเนื่องและคาบเกี่ยวกับเวลาเริ่มทำงานปกติ เหมาะสมตามสภาพของงานที่ลูกจ้างจะพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ถือว่า เป็นการเริ่มทำงานให้นายจ้างแล้ว เมื่อลูกจ้างประสบเหตุทางรถยนต์ ถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปเก็บเงินจึงเป็นการประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 896/2547

ลูกจ้างทำงานเป็นแม่บ้าน ขับรถจักรยานยนต์ออกจากบ้านไปที่ทำงานและได้แวะซื้อของที่ตลาด เพื่อนำไปเตรียมไว้รับรองแขกและพนักงานตามหน้าที่ เมื่อซื้อเสร็จกำลังขับรถจาก

ตลาดไปทำงาน ได้เกิดเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันหนึ่ง ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เป็นการประสบอันตราย

คำพิพากษาฎีกาที่ 227/2548

ลูกจ้างขึ้นไปบนกองถุงแป้งมันตามหน้าที่ และตกจากกองแป้งมันเป็นเหตุให้ดับของลูกจ้างมีเลือดออกมาก (เนื่องจากลูกจ้างมีอาการดับแข็งมาก่อน) และถึงแก่ความตาย เป็นการประสบอันตราย

(2) เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย ด้วย

ก. โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะของงาน

ข. โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะงาน

ค. โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 2911/2524

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 1613/2527

ลูกจ้างเป็นพนักงานวิเคราะห์ประจำฝ่ายพนักงานมีหน้าที่จัดอบรมพนักงานของธนาคารนายจ้าง โดยสภาพของงานมิใช่งานที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ลูกจ้างปวดศีรษะ อาเจียน ถูกนำส่งโรงพยาบาลรักษา 2 วันก็ตาย เนื่องจากความดันโลหิตสูงและเส้นโลหิตในสมองแตก ลูกจ้างเป็นโรคความดันโลหิตสูงมาก่อน ถือไม่ได้ว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 5121/2537

การที่ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้นเป็นผลเนื่องจากสภาพของการที่ผู้ตายต้องตราครุฑทำงานหนักมาตลอดทั้งสัปดาห์ ต้องทำงานล่วงเวลาและเร่งรัดงานให้เสร็จภายในกำหนด ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเครียดทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ผู้ตายถึงแก่ความตายถือ ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539

ลักษณะงานของผู้ตายซึ่งเป็นหัวหน้างานทั่วไปมีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างทั้ง ให้คำปรึกษาแก่คนงานเมื่อมีเหตุขัดข้องในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความเครียด ได้อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง การที่ผู้ตายกำลังนั่งทำงานเกี่ยวกับแบบก่อสร้างอยู่แล้ว ต่อมามีคนงานตามไปดูการติดตั้งประตุม้วนที่มีปัญหาต้องเดินทางไกลประมาณ 200 เมตร ท่ามกลางแดดร้อนจัดย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใดได้อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้นซึ่งเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตก และผู้ตายถึงแก่ความตาย ถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

(3) สูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไป

ก. ในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

ข. ในระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย

ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันเกิดเหตุ

4) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยการเจ็บป่วยหรือการประสบอันตราย เนื่องมาจากการทำงาน

(1) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรคหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

โดยปกติการวินิจฉัยว่าลูกจ้างป่วยเป็นโรคเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่เป็นหน้าที่ของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความเห็นมายังพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมดและจำเป็นต้องใช้หลักฐานทางการแพทย์ประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ได้แก่ เวชระเบียน ผลและรายงานการชันสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรค ใบรับรองแพทย์และความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน (ฉบับที่ 2) เพื่อให้แพทย์ได้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยและประเมินการสูญเสียสมรรถภาพโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรคจากการทำงาน

ก. มีหลักฐานทางการแพทย์แสดงการเจ็บป่วย ดังนี้

ข. เวชระเบียน

ค. ผลและรายงานการชันสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรค

ง. ใบรับรองแพทย์

จ. ความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

2. มีการวินิจฉัยแยกสาเหตุอื่น ๆ ของการเจ็บป่วย ซึ่งอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วยแบบเดียวกัน (Differential Diagnosis)

3. มีประวัติหรือหลักฐานทางประวัติหรือหลักฐานอื่นแสดงถึงการได้รับสิ่งคุกคามทั้งในงานและนอกงาน

4. มีอาการ หรืออาการแสดงครั้งแรกเกิดหลังจากสัมผัส และมีระยะเวลาก่อโรครายบุคคล

5. หลักเกณฑ์ประกอบการวินิจฉัยโรคจากการทำงานซึ่งนอกจากหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจใช้หลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ประกอบการวินิจฉัยแยกโรคได้²⁹

ก. การวินิจฉัยด้วยการรักษาทางการแพทย์พิสูจน์สาเหตุของโรค เช่น โรคพิษสารตะกั่วอาจจำเป็นต้องทำการตรวจทดลองรักษาไปก่อนเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย หากอาการดีขึ้นแสดงว่าน่าจะเป็นโรคพิษจากสารตะกั่ว

ข. อาการป่วยบางระยะสัมพันธ์กับการสัมผัสสิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยคุกคามในพื้นที่สงสัย

ค. อาการป่วยบางระยะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเว้นจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยคุกคาม

ง. ผู้ป่วยในกลุ่มผู้สัมผัสในลักษณะเดียวกันมากกว่าหนึ่งราย หรือมีรายงานการสอบสวนทางระบาดวิทยาสันนิษฐานสอดคล้องกับการศึกษา/รายงานในคนและสัตว์ก่อนหน้า

6. การอ้างอิงเอกสารทางการแพทย์ซึ่งหลักเกณฑ์การวินิจฉัยโรค ให้อ้างอิงเอกสารทางการแพทย์ของ WHO หรือ ILO และเกณฑ์สากลขององค์กรต่างประเทศที่เป็นที่ยอมรับตามลำดับและเอกสารจะต้องเป็นปัจจุบันหรือเอกสารเล่มที่ออกใหม่³⁰

7. หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพตาม “คู่มือกำหนดแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต”

²⁹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 2.

³⁰ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 3.

ของคณะกรรมการที่ปรึกษาพนักงานเงินทดแทนกรมแรงงาน พ.ศ. 2525 หรือจนกว่าจะมีฉบับใหม่ หรือเกณฑ์จากต่างประเทศ³¹

ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้ปรับปรุงคู่มือกำหนดแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต โดยได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคมให้ใช้ใช้คู่มือแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับเฉลิมพระเกียรติในโอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี³² ในการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพแทนฉบับเดิม

แต่หากยังเป็นที่ยังสงสัยอยู่ให้ส่งเรื่องเข้าหาหรือคณะกรรมการการแพทย์หรือคณะอนุกรรมการ (เกี่ยวกับการแพทย์) การส่งเรื่องเข้าหาหรือให้รวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ตามแนวทางที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกำหนด

ในการวินิจฉัยว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเป็นโรคเนื่องจากการทำงานหรือไม่ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาคำให้การของพยานบุคคลทุกคนและพยานเอกสาร เช่น ความเห็นของแพทย์ รวมถึงตลอดถึงพยานวัตถุซึ่งในการพิจารณาพยานหลักฐานต่าง ๆ ต้องพิจารณาว่า พยานนั้นรับฟังได้มากน้อยแค่ไหน เพียงใด พยานหลักฐานของฝ่ายใดน่าเชื่อถือกว่ากันโดยไม่มีหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจวินิจฉัยกำหนดไว้เป็นกฎหมายรองรับเกี่ยวกับพยานหลักฐาน โดยสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดแนวปฏิบัติในการชั่งน้ำหนักพยานไว้เท่านั้น³³

ก่อนที่กระทรวงแรงงานจะออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงานเพื่อให้แพทย์ได้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยและประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาโรคหรือการเจ็บป่วยเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน นายแพทย์สมบูรณ์ กฤตลักษณ์ ได้เคยนำเสนอในเอกสาร เรื่อง โรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ต้องนำมาใช้เพื่อพิจารณา มีดังนี้

³¹ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2540) เรื่อง หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน กำหนดไว้ใน ข้อ 4.

³² ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ โดยใช้คู่มือแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิต ฉบับเฉลิมพระเกียรติในโอกาสจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี

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

(1) สภาพของผู้ป่วยต้องมีสถานะเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ กรณีที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยลูกจ้างเป็นผู้แจ้งหรือลูกจ้างอาจแจ้งให้นายจ้างทราบหรือทั้งสองฝ่ายอาจร่วมกันแจ้ง ซึ่งแพทย์อาจทราบได้โดยใบส่งตัวเพื่อขอรับการตรวจรักษา

(2) สถานประกอบการที่ลูกจ้างปฏิบัติงานจนเกิดอันตรายจะมีการใช้วัสดุที่เป็นสาเหตุของโรคหรือการเจ็บป่วยนั้น

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

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีที่ทำงานกับสารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีปริมาณสารเคมี ในบรรยากาศของการทำงานไม่เกินกว่าที่กำหนดรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งนอกจากจะเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยโดยตรงแล้วอาจเป็นปัจจัยเสริมให้เกิดโรคได้

(5) สุขอนามัยในการทำงานและในสถานประกอบการมีส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกิดปัญหาสุขภาพได้เป็นอันมาก

(6) ผลการตรวจสุขภาพและตรวจอาการเจ็บป่วยในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยลูกจ้างต้องเข้าพบแพทย์แจ้งอาการเจ็บป่วย แพทย์ทำการตรวจร่างกายซึ่งอาจรวมถึงการตรวจทางวิทยาศาสตร์ต่อลูกจ้างและการรักษาพยาบาล ทั้งหมดจะต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐานซึ่งรวมเรียกว่า เวชระเบียน นอกจากนี้จำเป็นต้องได้ประวัติการเจ็บป่วยต่าง ๆ ในอดีตทั้งหมดซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการเจ็บป่วยในครั้งนี้ด้วยและจะมีผลต่อประโยชน์ทดแทนของลูกจ้าง

(7) การตรวจทางชีวภาพ การตรวจทางชีวภาพหลาย ๆ อย่างที่ช่วยบ่งชี้ถึงการเกิดโรค โดยทั่วไปเมื่อทำการตรวจรักษาแล้วแพทย์จำเป็นต้องอาศัยการตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์โรค นอกจากนี้ในการประเมินความสูญเสียสมรรถภาพของร่างกาย จำเป็นต้องอาศัยการตรวจทางชีวภาพเพื่อบ่งชี้ถึงสมรรถภาพของร่างกายอีกด้วย

ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง คือ สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทุกแห่ง โดยที่โรงพยาบาลจะมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่จะให้การดูแลรักษาลูกจ้าง

กรณีสงสัยว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน แต่ไม่มีผลการวินิจฉัยโรคที่ชัดเจนสามารถแจ้งการประสบอันตรายได้ ณ สำนักงานประกันสังคมพื้นที่จังหวัดหรือสาขาที่ลูกจ้างประจำทำงานอยู่เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัดหรือสาขาส่งตัวลูกจ้างไปรับ

การตรวจวินิจฉัยที่คลินิกโรคจากการทำงาน ซึ่งสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข ในการตั้งคลินิกเพื่อตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคจากการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานในปี พ.ศ. 2548 เพื่อให้ลูกจ้างและสถานประกอบการได้รับความสะดวกและได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้³⁴

(1) จัดให้มีระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการประกอบอาชีพ นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมป้องกันมิให้เกิดโรคจากการทำงานอีกด้วย

(2) พัฒนารูปแบบคลินิกอาชีพเวชศาสตร์ แนวทางการวินิจฉัยโรค การดูแลรักษาและช่องทางการเข้าถึงการวินิจฉัยโรค การดูแลรักษาหลังจากเกิดโรคและอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวทางการวินิจฉัยที่เป็นมาตรฐานไปใช้ได้ทั่วประเทศ

(3) พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการประกอบอาชีพ ทั้งทางกายและจิตเป็นเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ก. ระดับต้น จัดให้มีแพทย์ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีพเวชศาสตร์ดูแลในระดับโรงงานหรือสถานประกอบการเพื่อดำเนินการให้คำแนะนำตรวจสอบและค้นหาโรค

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

ค. ระดับสูง จัดให้มีคลินิกอาชีพเวชศาสตร์ระดับตติยภูมิในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ภายใต้การดูแลของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาให้กับคลินิก ระดับต้นและระดับกลาง

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

³⁴ จาก รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนปี 2548 (น. 11), โดย สำนักงานประกันสังคม, 2548, กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

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

(1) โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมีดังต่อไปนี้

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

- 21) ออกไซด์ของไนโตรเจน
- 22) วานเดียม หรือสารประกอบของวานเดียม
- 23) พลวง หรือสารประกอบของพลวง
- 24) เฮกเซน
- 25) กรดแร่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคฟัน
- 26) เกสซ์กันท์
- 27) ทัลเลียม หรือสารประกอบของทัลเลียม
- 28) ออสเมียม หรือสารประกอบของออสเมียม
- 29) เซลิเนียม หรือสารประกอบของเซลิเนียม
- 30) ทองแดง หรือสารประกอบของทองแดง
- 31) ดีบุก หรือสารประกอบของดีบุก
- 32) สังกะสี หรือสารประกอบของสังกะสี
- 33) ไอโซน ฟอสฟีน
- 34) สารทำให้ระคายเคือง เช่น เบนโซควินโนน หรือสารระคายเคืองต่อกระจกตา

เป็นต้น

- 35) สารกำจัดศัตรูพืช
- 36) อัลดีไฮด์ ฟอรัมาลดีไฮด์ และกลูตารัลดีไฮด์
- 37) สารกลุ่มไดออกซิน
- 38) สารเคมี หรือสารประกอบของสารเคมีอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

การทำงาน

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

- 10) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (3) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ หรือโรคปรสิตเนื่องจากการทำงาน
- (4) โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- 1) โรคกลุ่มนิวโมโคนิโอสิส เช่น ซิลิโคสิส แอสเบสโทสิส ฯลฯ
 - 2) โรคปอดจากโลหะหนัก
 - 3) โรคมัสติโนสิส
 - 4) โรคหืดจากการทำงาน
 - 5) โรคปอดอักเสบภูมิไวเกิน
 - 6) โรคซิเดโรสิส
 - 7) โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง
 - 8) โรคปอดจากอะลูมิเนียม หรือสารประกอบของอะลูมิเนียม
 - 9) โรคทางเดินหายใจส่วนบนเกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน
 - 10) โรคระบบหายใจอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (5) โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน
- 1) โรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ เคมี หรือชีวภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการงาน
 - 2) โรคคางขาวจากการทำงาน
 - 3) โรคผิวหนังอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (6) โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน
- (7) โรคมะเร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานโดยมีสาเหตุจาก
- 1) แอสเบสตอส (ใยหิน)
 - 2) เบนซิน และเกลือของสารเบนซิน
 - 3) บิสโครโรเมทิลอีเทอร์
 - 4) โครเมียมและสารประกอบของโครเมียม
 - 5) ถ่านหิน
 - 6) เบต้า – เนพทีลามีน

- 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) โรคมะเร็งอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างเป็นโรคต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ต้องถือว่าเป็นการเจ็บป่วยตามความหมายตามคำนิยามข้างต้น³⁵ นอกจากโรคตามที่กฎหมายระบุดังกล่าวแล้วโรคชนิดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้อาจถือเป็นโรคอันเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพจากงานนั้น ๆ อีกก็ได้ ถ้างานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นมูลให้เกิดโรค³⁶ เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1683/2539

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

³⁵ จาก คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 301), โดย เกษมสันต์ วัฒวรรณ ค, 2551, กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

³⁶ จาก การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) (น. 22), โดย ศิรินาถ สฤทธิพันธ์, 2550, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ตายทันทีในสถานที่ทำงานและการตายไม่ได้เกิดขึ้น โดยปัจจุบันทันด่วนก็ตามก็ถือว่าลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น ท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า กรณีที่จะถือว่าเป็นการเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงานนั้นต้องพิจารณาถึง

ก. ลักษณะของงานว่าจะก่อให้เกิดโรครึ้นหรือไม่

ข. ลักษณะของการทำงานว่าเป็นงานตรากตรำ ใช้กำลังมากหรือไม่

ค. สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ร้อนจัด อับอากาศหรือไม่

โดยสิ่งต่าง ๆ ตามข้อ ก. ถึง ค. นั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรครึ้นหรือไม่และผู้ตายได้ตายเนื่องจากโรครึ้นดังกล่าวมิได้ถึงแก่ความตายจากสาเหตุอื่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2258/2543

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

(2) หลักเกณฑ์การวินิจฉัยการประสบอันตรายจากการทำงาน

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

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

เงินทดแทนจากนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายนี้ ได้ตีความไว้กว้างขวางครอบคลุมเกือบทุกกรณี มากกว่าการขีดแนวคำพิพากษาส่วนใหญ่เป็นหลัก ดังเช่นในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2516 ศาลฎีกาได้พิพากษาคดีในประเด็นที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเป็นคดีแรก และจากคำพิพากษาคดีนี้ทำให้เห็นแนวทางการตีความของคำว่า “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน” ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าควรจะตีความกว้างหรือแคบเพียงใด³⁷

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527

นายจ้างสั่งให้ผู้ตายขับรถนำผู้ช่วยผู้จัดการ ไปงานหมั้น ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หลังจากไปงานหมั้นแล้ว ได้ไปเยี่ยมแสดงตัวต่อลูกค้าอันเป็นงานในหน้าที่ ขณะเดินทางเกิดอุบัติเหตุทำให้ผู้ตายเสียชีวิต ศาลพิพากษาว่าผู้ตายเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะถือว่าแม้งานหมั้นผ่านพ้นไปแล้ว แต่ยังอยู่ระหว่างการเดินทางนำผู้ช่วยผู้จัดการตรวจเยี่ยมลูกค้าตามคำสั่งของผู้จัดการ จึงต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3208/2533

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

³⁷ จาก “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน,” โดย เกษมสันต์ วัลลววรรณ ง, 2516, *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 15, น. 27-33.

เริ่มปฏิบัติงานต่อ จนถึง เวลาที่รถไฟถึงสถานีปลายทาง ซึ่ง เป็นหน้าที่ของผู้ตายที่จะต้อง อยู่พักผ่อนในขบวนรถไฟนั้นเพื่อเริ่มปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น การที่ผู้ตายปิดประตูแล้วปลดตกจากขบวนรถไฟจนถึง แก่ความตายในช่วงเวลาที่ผู้ตายพักผ่อนหลังจากที่ได้ ทำงานมาแล้ว จึงเป็นการประสพอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2.

แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าไม่เป็นการประสพอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525

การที่ลูกจ้างทำความสะอาดรถจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพักและเดินไปตามม้ายาว เพื่อนำเสื้อที่สวม ไปด้วยไปตากนั้น มิใช่ผลกรรมดาที่คนทำงานเป็นลูกจ้างจะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้นเมื่อม้ายาวพลิกตะแคงล้มลงเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจึงไม่ได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างอันจะถือได้ว่าเป็นการ ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526

แม้ผู้ตายเป็นผู้จัดการแผนกบุคคล มีหน้าที่ในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัวรวมทั้งให้สวัสดิการ เช่น งานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพ และผู้ตายได้รับมอบหมายจากบริษัทนายจ้างให้เป็นตัวแทนไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพบิดาผู้ช่วยผู้จัดการบริษัทนายจ้างก็ตาม แต่การไปร่วมงานดังกล่าวเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม มิใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ดังนั้น เมื่อผู้ตายกลับจากงานสวดพระอภิธรรมศพแล้วประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ชายจ้างอันจะเป็นผลให้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

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

3.2.1.2 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

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

เงินทดแทนจะต้องเป็นตัวเงินเท่านั้น จะต้องเป็นตัวเงินรวมกับมูลค่าสิ่งของอื่นที่อาจตีราคาเป็นเงินด้วยก็ไม่ได้เช่นกัน เพราะวัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทนนั้น เพื่อให้ลูกจ้างได้

นำเงินมาบรรเทาความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้า และเป็นค่าใช้จ่ายในระหว่างที่ไม่สามารถทำงาน หรือปรับตัวได้ ในกรณีสูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ

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

(1) ค่าทดแทน

ค่าทดแทน เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิ เพื่อเป็นการช่วยเหลือทดแทนการที่ลูกจ้างต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง จำนวนเงินที่จะจ่ายนั้นขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของผลที่เกิดจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วย นอกจากนี้ค่าทดแทนยังแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ³⁸

1. ค่าทดแทนในการสูญเสียเวลาทำงาน (Time Loss)

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

2. ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ (Permanent Partial Disability)

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

³⁸ กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (น. 263), เล่มเดิม.

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

3. ค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (Permanent Total Disability)

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

- (1) ขาทั้งสองข้างขาด
- (2) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด

(3) มือทั้งสองข้างขาด

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

(5) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน โดยสิ้นเชิงของขาทั้งสองข้าง หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือมือทั้งสองข้าง

(6) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิตกกังวล

4. ค่าทดแทนในกรณีถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

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

(2) ค่ารักษาพยาบาล

เป็นเงินทดแทนประเภทหนึ่งที่นายจ้างต้องจ่าย ให้แก่ลูกจ้างในทันที เมื่อลูกจ้างได้แจ้งให้นายจ้างทราบ หรือเมื่อนายจ้างได้รับทราบว่าลูกจ้างประสบอันตราย ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ให้นายจ้างต้องจัดการเรื่องการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง ตามความเหมาะสมแก่อันตราย หรือความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น และต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม แต่ต้องไม่เกิน 45,000 บาท³⁹

ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลไม่เพียงพอ หากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท⁴⁰

1. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
2. บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

³⁹ กฎกระทรวง(พ.ศ. 2551) กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย กำหนดไว้ในข้อ 2.

⁴⁰ กฎกระทรวง(พ.ศ. 2551) กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย กำหนดไว้ในข้อ 3.

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

7. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

กรณีที่กำลังรักษาพยาบาลดังกล่าวยังไม่เพียงพอ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีก แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกิน 240,000 บาท หากเป็นกรณีดังนี้

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

สุดท้ายหากค่ารักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีก แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกิน 300,000 บาท โดยจะต้องผ่านการพิจารณาและเห็นชอบของคณะกรรมการแพทย์

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

(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน เป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในเรื่องเกี่ยวกับเวชศาสตร์ฟื้นฟู หรือการฟื้นฟูฟิสิกส์ เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการ

ทำงานให้นายจ้าง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องพิการ ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย หรือทุพพลภาพไม่สามารถทำงานได้เช่นเดิม กลายเป็นภาระของครอบครัวและสังคม ลูกจ้างบางรายถูกเลิกจ้าง ทำให้เสียขวัญและกำลังใจ กลับคืนสู่สภาพที่พอจะช่วยตนเองได้ทำงานได้มีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น สามารถฟื้นฟูอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้

ตามกฎหมายฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 กำหนดให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้ยื่นแบบคำขอ โดยให้คณะกรรมการการแพทย์หรือคณะอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายเป็นผู้พิจารณาความจำเป็นในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง หากคณะกรรมการการแพทย์พิจารณาว่ามีความจำเป็น ลูกจ้างก็จะได้รับค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่าย (ตามมาตรา 15)

ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ มีจุดประสงค์เพื่อช่วยกระตุ้นเร่งการฟื้นฟูกินสภาพจากโรคและการเจ็บป่วย ช่วยพัฒนาและฟื้นฟูสภาพในด้านทักษะของการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มากที่สุดตามระดับความสามารถที่จะอำนวยให้ป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บและบำรุงรักษาสุขภาพด้วย ดังนั้นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์จึงมักประกอบด้วย

(1) การรักษาทางกายภาพบำบัด เป็นการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้สู่สภาพปกติหรือใกล้เคียงปกติมากที่สุด ด้วยวิธีทางกายภาพบำบัด เช่น การออกกำลังกาย การรักษาด้วยความร้อน เครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ

(2) การรักษาทางอาชีวบำบัด เป็นการรักษาเพื่อป้องกันความพิการ แก้ไขความบกพร่อง และส่งเสริมให้ผู้พิการใช้อวัยวะที่เหลือหรือใช้ร่วมกับกายอุปกรณ์เทียมหรือกายอุปกรณ์เสริมช่วยเหลือตนเองให้อยู่ในสภาวะปกติได้ โดยอาศัยกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เป็นสื่อในการรักษา

ซึ่งกฎกระทรวง⁴¹ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท

⁴¹ กฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ในข้อ 3 และ 4.

(2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท

โดยค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ ให้จ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้

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

ในกรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นต้องซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอวัยวะเทียม หรือกายอุปกรณ์ ให้คณะกรรมการแพทย์หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา

2) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หมายความว่า ส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ดำเนินต่อเนื่องประสานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เช่น การแนะนำอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การจัดหางานให้โดยเลือกประเภทงานอันมีจุดประสงค์เพื่อให้นักพิการสามารถได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม คำจำกัดความนี้ได้มีการขยายความในอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ปีค.ศ. 1983 (อนุสัญญาฉบับที่ 159) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 168 โดยนำมาพิจารณาถึงซึ่งความเป็นไปได้สำหรับคนพิการที่จะสามารถ “ก้าวหน้าในงาน” ตลอดจน “ได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงาน” ในงานที่เหมาะสม จุดประสงค์อีกประการหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพก็เพื่อจะทำให้คนพิการได้สามารถรวมเข้าได้กับสังคมมากยิ่งขึ้น หรือรวมเข้าได้กับสังคมตามเดิม ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ให้จ่ายเฉพาะหลักสูตรที่สำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้⁴²

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

⁴² กฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ในข้อ 5.

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

จะเห็นได้ว่าส่วนประกอบของการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานทั้ง 2 ส่วนนี้มีลักษณะแยกจากกัน และมีวิธีการแตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 ส่วนประกอบนี้ทำงานเสริมซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะทั้ง 2 ส่วนประกอบมีความสำคัญต่อการที่จะทำให้การฟื้นฟูสมรรถภาพสำเร็จผล

(4) ค่าทำศพ

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

ค่าทำศพกำหนดให้จ่ายในอัตราหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าตามความเป็นจริงจะจ่ายไปเท่าไร เป็นเงินทดแทนประเภทเดิยวที่กฎหมายกำหนดอัตราการจ่ายตายตัว โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง (มาตรา 16)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทน

ตั้งที่ทราบแล้วว่าเงินทดแทนนั้น เป็นเงินที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงาน เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความลำบากทุกข์ยาก เป็นการทดแทนความเสียหายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือครอบครัวของลูกจ้างที่ประสบอันตรายนั้น จึงนำมาสรุปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายเงินทดแทนได้ดังนี้⁴³

1) ความหมายของ “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิในเงินทดแทน

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

2) ลักษณะของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน

ลักษณะการประสบอันตราย เจ็บป่วยถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนพระราชบัญญัติเงินทดแทน จะต้องเป็นไปตามลักษณะต่อไปนี้ คือ

“ประสบอันตราย” หมายถึง การที่ลูกจ้าง

(1) ได้รับอันตรายแก่กาย ได้แก่ การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ตามร่างกายโดยทั่วไป ทั้งอวัยวะภายใน และภายนอก

(2) ได้รับผลกระทบต่อจิตใจ ได้แก่ เกิดความหวาดกลัว ประสาทหลอน

(3) ได้รับอันตรายจนถึงแก่ความตาย

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

ความหมายของคำว่า “สูญหาย” หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงการทำงาน ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างประสบอันตราย หรือถึงแก่ความตาย เพราะประสบอุบัติเหตุ รวมตลอด

⁴³ ฉันทนา ชัยวิเชียร. เรื่องเดิม. หน้า 48-50.

ถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ โดยมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นประสบอุบัติเหตุ เป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า หนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่เกิดเหตุขึ้น

3) เงื่อนไขของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

เงื่อนไขของการประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

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

กรณีที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องอันตรายที่เกิดกับลูกจ้างพอแยกออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

- (1) ประการแรก

การที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่โดยชอบ และประสบอันตรายนั้น นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบในเงินทดแทนต่อลูกจ้าง อันตรายเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

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

2. สาเหตุจากนายจ้าง หมายความว่า สาเหตุแห่งอันตรายได้เกิดขึ้น เนื่องจากระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะมีความผิดของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม และแม้ว่าจะเป็นงานนอกหน้าที่ตามปกติของลูกจ้าง ก็ถือว่าเป็นการทำงานในหน้าที่โดยชอบ ถ้าเป็นการทำงานตามระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

3. สาเหตุเนื่องจากบุคคลอื่น อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างอาจเนื่องจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างในสถานที่ทำงานแห่งเดียวกัน หรืออาจเนื่องจากลูกจ้างอื่นก็ได้ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม เช่น หัวหน้างานถูกบุคคลอื่นฆ่าตาย เพราะเหตุคุมงานกวัดขังมาก หรือไล่ผู้ได้บังคับบัญชาออกจากงาน เป็นต้น

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

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

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

(2) ประการที่สอง

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

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

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

3. นอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน ถ้าโดยหน้าที่ของลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าโดยทางตรง หรือโดยทางอ้อม นอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น

นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับรถรับส่งนายจ้าง หลังจากเลิกงานเมื่อลูกจ้างได้ขับรถไปส่งนายจ้างแล้ว ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในระหว่างขับรถกลับมาเก็บที่บริษัท เช่นนี้ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายนอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน

(3) ประการที่สาม

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

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

โดยเฉพาะบางเหตุการณ์ที่ลูกจ้างประสบอันตราย มีสาเหตุคาบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งให้นายจ้าง หรือเป็นการรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์อย่างละเอียด เช่น ลูกจ้างได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของฝ่ายบุคคล ไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพบิดาของพนักงานบริษัท ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างเดินทางกลับจากงานศพ ดังนี้จึงต้องนำมาพิจารณาอย่างละเอียด ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่

3.2.1.3 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย แต่ไม่ถึงแก่ความตาย (มาตรา 18) ส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้ได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายตามกฎหมายเงินทดแทน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

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

(1) บิดามารดา

(2) สามี หรือภรรยา

(3) บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปี แต่ยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งของเงินทดแทนต่อไป ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ ซึ่งหมายถึงจนกว่าจะจบการศึกษาหรือจนกว่าจะลาออกจากการศึกษา

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

(5) บุตรของลูกจ้างที่เกิดภายใน 310 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหายมีสิทธิรับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด กฎหมายปกป้องสิทธิประโยชน์ของบุตรของลูกจ้างที่อยู่ในครรภ์มารดาที่เป็นภรรยาของลูกจ้าง แต่จะมีสิทธินับตั้งแต่วันที่คลอดเป็นต้นไป

ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า อย่างไรก็ตาม ถ้าหากไม่มีบุคคลทั้ง 5 ประเภท ดังกล่าวแล้ว แม้จะเป็นทายาทโดยธรรม เช่น เป็นลูก ป้า น้า อา ปู่ ย่า ตา ยาย ก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เน้นให้เห็นว่าเงินทดแทนนั้นไม่ใช่มรดกของลูกจ้าง⁴⁴

2) ผู้อยู่ในอุปการะ ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 วรรค 1 และ 2 (ไม่มีทายาทเงินทดแทน) ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ดังนั้นถ้าลูกจ้างผู้ตายได้อุปการะผู้ใด ไว้ก่อนถึงแก่ความตายและผู้ที่อยู่ในความอุปการะนั้นได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย ผู้อยู่ในอุปการะนั้นจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนไปทั้งหมดคนเดียวหรือเฉลี่ยตามจำนวนที่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายนั้น ผู้อยู่ในอุปการะนั้นอาจเป็นญาติของลูกจ้างผู้ตายก็ได้หรือจะเป็นบุคคลอื่นที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติเลยก็ได้ การพิสูจน์ว่าใครเป็นผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างอาจพิสูจน์ได้หลายทาง ทั้งพยานบุคคลและพยานเอกสาร

⁴⁴ คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (น. 348), เล่มเดิม.

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณส่วนแบ่งในการจ่ายค่าทดแทน ในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายและมีผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 อยู่ หากผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มีจำนวนเท่าใดให้ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าให้คำนวณเงินทดแทนก่อนแล้วนำเอาจำนวนผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มาหาร ผลลัพธ์ที่หารได้จะเป็นส่วนแบ่งที่จ่ายไปยังผู้มีสิทธิแต่ละคน

ผู้มีสิทธิจะหมดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนในกรณีดังนี้

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

เมื่อบุคคลดังกล่าวหมดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนต่อไป ให้นำเงินส่วนแบ่งของผู้ที่หมดสิทธิดังกล่าวไปเฉลี่ยจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิอื่น ๆ ต่อไปอีก

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

3.2.1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่

1) นายจ้าง

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

(1) นายจ้างผู้ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ได้สำรองจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างไปก่อน หากภายหลังเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน นายจ้างมีสิทธิขอรับเงินทดแทนตามจำนวนที่ได้สำรองจ่ายไปจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้

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

นายจ้างที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 44 บัญญัติให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดประเภทและขนาดกิจการและห้องที่ให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ในทุกห้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ยกเว้นประเภทกิจการดังต่อไปนี้⁴⁵

1. นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

2. นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3. นายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่ การค้าแผงลอย

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

ในการจ่ายเงินสมทบให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี โดยคำนวณจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นรายปี หากลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างเกินกว่า 240,000 บาท ให้คำนวณเพียง 240,000 บาท⁴⁶ ตามอัตราที่กำหนดไว้ในตาราง 1 แต่หากนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบมา 4 ปีแล้ว ในปีถัดไปให้นายจ้างลดหรือเพิ่มการจ่ายเงินสมทบตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้างตามตาราง 2⁴⁷

2) กองทุนเงินทดแทน

เมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนแล้ว ให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แทนนายจ้าง แต่ถ้านายจ้างได้ทราบดีว่าจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินั้นไปก่อน และพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำวินิจฉัยว่าลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างขอรับเงินทดรองจ่ายเงินทดแทนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

⁴⁵ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และห้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ลงวันที่ 12 กันยายน 2537, ข้อ 2.

⁴⁶ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(พ.ศ. 2537) เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝากวิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ กำหนดไว้ในข้อ 7.

⁴⁷ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(พ.ศ. 2540) เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝากวิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) กำหนดไว้ในข้อ 2.

3.2.1.5 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

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

1) ลูกจ้างเสพของมีนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้

กรณีที่ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้นั้น การประสบอันตรายจะต้องมีสาเหตุมาจากการเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น โดยตรงของลูกจ้าง โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

(1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้จะต้องเกิดจากความสมัครใจของลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกหลอกลวง ก็ไม่เข้าข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7630/2549

โจทก์เมาสุราจนครองสติไม่ได้ ประพฤติตนวุ่นวายในทางสาธารณะหรือสาธารณสถาน และโจทก์ได้ชำระค่าปรับตามที่พนักงานสอบสวนได้เปรียบเทียบแล้ว ทำให้คดีอาญาที่โจทก์ถูกกล่าวหาเป็นอันเลิกกันตาม ป.วิ.อ. มาตรา 37(2) แต่เมื่อโจทก์กล่าวหาต่อจำเลย ในฐานะพนักงานสอบสวนว่าจำเลยตำรวจ ป. ทำร้ายร่างกายโจทก์ ทำให้โจทก์เสียหายโดยมีเจตนา จะให้จำเลยตำรวจ ป. ได้รับโทษ จึงเป็นคำร้องทุกข์ตามมาตรา 2(7) และเป็นการกระทำที่แยกต่างหากจากการกระทำที่โจทก์ถูกกล่าวหาดังกล่าว จำเลยในฐานะพนักงานสอบสวนมีหน้าที่ต้องรับคำร้องทุกข์ของโจทก์ไว้เพื่อ ดำเนินการสอบสวนตามอำนาจหน้าที่ต่อไป การที่จำเลยไม่รับคำร้องทุกข์ของโจทก์ในข้อหาทำร้ายร่างกาย อ่างเพียงว่าคดีเลิกกันแล้วโดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจ จึงเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายมี ความผิดตาม ป.อ. มาตรา 157

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9590/2544

โจทก์ เมาสุราส่งเสียงดัง เดินเตะเก้าอี้และพูดจาระรานจำเลยทั้งสามซึ่งเป็นเจ้าพนักงาน ตำรวจ ทั้งขณะที่อยู่ในร้านอาหารและขณะเดินกลับออกจากร้านเป็นความผิดตามประมวลกฎหมาย อาญา มาตรา 378 จำเลยทั้งสามจึงมีอำนาจจับกุมโจทก์ โจทก์คืนรนขัดขืนไม่ยอมให้จับกุมโดยดี จึงเป็นมูลความผิดฐานต่อสู้ขัดขวางเจ้าพนักงานในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ได้ การที่จำเลยทั้งสาม

แจ้งต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีต่อโจทก์ในข้อหาเสพยา จนเป็นเหตุให้มาประพฤตินุ้ยวาย ในสาธารณสถานและต่อผู้ขัดขวางการจับกุมของ เจ้าพนักงาน จึงมิใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่โจทก์ หรือหน่วงเหนี่ยวกักขังทำให้โจทก์ปราศจากเสรีภาพในร่างกาย อันจะเป็นความผิด ตาม ป.อ. มาตรา 157 และมาตรา 310 แต่ในการจับกุมโจทก์ซึ่งอยู่ในสภาพเมามายครองสติไม่ได้และ โจทก์ขัดขวางการจับกุม จำเลยทั้งสามมีอำนาจใช้วิธีหรือความป้องกัน ทั้งหลายเท่าที่เหมาะสมแก่ พฤติการณ์แห่งเรื่องในการจับกุมซึ่งจำเลยทั้งสามควรใช้วิธีการจับตัวและ จับ มือโจทก์เพื่อใส่เครื่องพันธนาการไม่ให้หลบหนีเท่านั้น จำเลยที่ 1 หาได้มีอำนาจที่จะชกต่อยทำร้าย ร่างกายโจทก์ไม่ การที่โจทก์ได้รับบาดเจ็บ โดยมีบาดแผลบวมที่โหนกแก้มขวาและตามัว ซึ่ง เกิดจากการที่ถูกจำเลยที่ 1

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4473/2536

แม้ผู้ตายเมาสุราไม่สามารถครองสติได้ แต่เมื่อผู้ตายเดินโซเซข้ามถนนมาข้อมไม่ว่องไว เหมือนบุคคลธรรมดา ผู้ตายเดินผ่านช่องเดินรถได้ถึง 2 ช่อง แล้วถูกรถที่จำเลยขับชนในช่องที่ 3 หากจำเลยขับรถด้วยความระมัดระวังจะต้องสังเกตเห็นผู้ตายกำลังเดินข้ามถนน อยู่ข้างหน้าในระยะไกล สามารถหลีกเลี่ยงอันตรายไม่ให้เกิดขึ้นได้ การที่จำเลยขับรถชนผู้ตายถือว่าเป็นความประมาทของจำเลย หาใช่เกิดจากเหตุสุดวิสัยไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 916/2536

แม้ผู้คัดค้านชอบดื่มและเมาสุราก็ตาม แต่ก็คงเพียงบางเวลาเท่านั้น และไม่ถึงขนาดครองสติไม่ได้ ในเวลาที่ไม่เมาสุราก็ยังสามารถประกอบกิจการงานได้ด้วยตนเองเช่นคนปกติทั่วไป ผู้คัดค้านยืนยันว่าสามารถปกครองทรัพย์สินของตนเอง ทั้งยังได้ความว่าพนักงานอัยการได้ฟ้องผู้ร้องในข้อหาขกยอกหนังสือรับรอง การทำประโยชน์ของผู้คัดค้าน ข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ว่าผู้คัดค้านไม่สามารถจัดการงานของตนเองได้ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 34 เดิม (ปัจจุบันมาตรา 32) ผู้คัดค้านเป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้วย่อมมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะจัดการทรัพย์สินของตนเองได้ตามลำพัง ไม่มีเหตุตามกฎหมายที่จะมีคำสั่งให้ผู้คัดค้านเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2001/2530

ผู้ตายหลอกหลวงจำเลยว่า บุตรจำเลยป่วยหนัก สามีจำเลยให้ผู้ตายมารับจำเลยไป ผู้ตายขับพาไปถึงที่เปลี่ยวแล้วลวนลามจำเลย จำเลยใช้มีดแทงผู้ตายอย่างแรง ถูกอวัยวะสำคัญขณะนั้น จำเลยอยู่ในสภาพแต่งกายเรียบร้อยผู้ตายก็ขึงนุ่ง กางเกงอยู่ ผู้ตายจึงคงลวนลามโดยกอดจูบเท่านั้นไม่ถึงขั้นจะข่มขืนกระทำชำเราจำเลย กรณียังไม่พอถือว่าเป็นอันตรายที่จะใกล้จะถึงสำหรับการจะถูกข่มขืนกระทำชำเรา คงเป็นอันตรายที่ใกล้จะถึงเฉพาะที่ผู้ตายกระทำอนาจารเท่านั้นในขณะที่

ผู้ตายถอดปลั๊กจําเลย ผู้ตายอาเจียนจําเลยยังดิ้นหลุดออกไปได้บ้างแต่ผู้ตายก็เข้ามาถอดปลั๊กอีก แสดงว่าผู้ตายเมาสุรามากจนแทบจะครองสติไม่ได้จําเลย อาจกระทำการใดเพื่อป้องกัน โดยไม่จําต้องให้ผู้ตายถึงตายก็ได้ การที่จําเลยใช้มีดแทงผู้ตายในที่สำคัญจนผู้ตายถึงแก่ความตายจึงเป็นการป้องกันเกินสมควรแก่เหตุตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 69

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 847/2527

จําเลยเสพสุราจนเมามากครองสติไม่ได้ ไม่มีเหตุทะเลาะวิวาทกับผู้เสียหายหรือผู้ใดในบริเวณที่เกิดเหตุเมื่อเดิน ออกมาที่ลานบ้านผู้เสียหายจําเลยกดไกปืน ทำให้ปืนลั่น โดยมีได้เจตนาจะยิงทำร้ายผู้ใดแต่เนื่องจากปืนของกลางเป็นปืน ยิงเร็วและยิงกระสุนเป็นชุด จําเลยไม่สามารถบังคับทิศทางของกระสุนปืนได้ กระสุนปืนบางนัดจึงถูกบ้านผู้เสียหายหาใช่เจตนายิงใส่บ้านผู้เสียหายไม่ จําเลยจึงไม่มีความผิดฐานพยายามฆ่าผู้เสียหายกับพวกที่อยู่ในบ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 437/2515

จําเลยเป็นจําสิบตำรวจและสิบตำรวจเอกได้จับกุมผู้เสียหายในข้อหาเสพสุราจนเป็นเหตุให้เมาประพตวิ่วนวายครองสติไม่ได้ขณะ อยู่ในถนนสาธารณะ เมื่อนำไปยังสถานีตำรวจแล้วผู้เสียหายยังร้องอะอะอาละวาด ตะ โน่นตะนี เดินไปมาและจะลงไปจากสถานีตำรวจ จําเลยจึงเอาตัวผู้เสียหายเข้าไปขังไว้ในห้องขังเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และเพื่อไม่ให้ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย ดังนี้ไม่ถือว่าจําเลยปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือหน่วงเหนี่ยวกักขังทำให้ผู้เสียหายปราศจากเสรีภาพในร่างกายอันเป็นความ ผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 และ 310

จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาแสดงให้เห็นว่า การครองสติไม่ได้ หมายถึง การขาดความยับยั้งชั่งใจ หรือ ความสามารถในการใช้ความคิดลดลง จนบางครั้งถึงขั้นไม่สามารถควบคุมตัวเองให้สงบได้ เช่น ก่อความวุ่นวาย⁴⁸ หรือก่อเหตุทะเลาะวิวาท⁴⁹ หรือไม่สามารถควบคุมตนเองได้⁵⁰ หรือความสามารถในการตอบสนองลดลง⁵¹

(3) การประสาบอันตราย เนื่องจากการทำงานนั้น ไม่ได้มีสาเหตุจากการที่ลูกจ้างเสพของมีนเมา เช่น เมื่อลูกจ้างคิมเบียร์ที่ลูกจ้างขอให้ดื่ม เพื่อเป็นการฉลองสินค้าใหม่ถึงแม้ลูกจ้างมีนเมาจนครองสติไม่อยู่ เมื่อกลับเข้าทำงานในโรงงานช่วงบ่ายเกิดอุบัติเหตุหม้อน้ำระเบิดลวกใส่ลูกจ้าง ดังนี้ก็ไม่เข้าข้อยกเว้น ถือว่าอันตรายมิได้เกิดจากความมีนเมาหรือจากการที่ลูกจ้างขาดสติ

⁴⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 437/2515, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7630/2549.

⁴⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 847/2527.

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2001/2530.

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4473/2536.

2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้ตนประสบอันตราย

(1) กรณีจงใจทำให้ตนเองประสบอันตราย เพื่อมุ่งหวังประโยชน์จากเงินทดแทน โดยลูกจ้างต้องเล็งเห็นผลว่าตนเองจะต้องประสบอันตราย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1898/2523

ลูกจ้างเป็นได้กึ่งเรือ มีอำนาจสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาบริเวณไหนก็ได้ ลูกจ้างสั่งให้นำเรือประมงเข้าไปจับปลาในน่านน้ำของประเทศกัมพูชา ถูกเรือไม่ปรากฏสัญชาติไล่ยิงเรือประมงดังกล่าวได้รับความเสียหาย ตัวลูกจ้างซึ่งเป็นได้กึ่งเรือถึงแก่ความตาย มีการเรียกร้องเงินทดแทนและมีการต่อสู้คดีนี้ว่าลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายเพื่อให้เข้าช้อยกเว้นที่นายจ้างจะต้องไม่จ่ายเงินทดแทน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าแม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเรือประมงที่เข้าไปจับปลาในเขตน่านน้ำกัมพูชาจะถูกยิงแต่ก็ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างยอมไป บางลำก็ถูกยิง บางลำก็รอดกลับมาได้ การที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายจึงไม่ใช่กรณีที่อาจเล็งเห็นผลได้ว่าจะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ จึงมิใช่การจงใจให้ตนเองประสบอันตราย

(2) กรณีให้ผู้อื่นกระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เพื่อหวังเงินทดแทนก็เช่นเดียวกัน เช่นตัวอย่างใน (1) แม้ตนเองไม่ได้ยินยอมกระทำแต่ยอม หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้เครื่องจักรตัดนิ้วขาด หากพิสูจน์ได้ว่าให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าว ลูกจ้างผู้นั้นยอมไม่ได้รับเงินทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ เพราะยินยอมให้ผู้อื่นกระทำให้ตนประสบอันตราย ซึ่งเข้าช้อยกเว้น

ผลจากการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน และช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน ของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากฎหมายเงินทดแทนในหลายประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการประกันสังคม

เพื่อให้ความคุ้มครองที่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้ในระหว่างพักรักษาตัวหรือได้รับเงินทดแทนกรณีสูญเสียความสามารถในการทำงานหรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งการบัญญัติกฎหมายของแต่ละประเทศจะมีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกันตามพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจ ลักษณะการประกอบอาชีพ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศในเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน จะเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4