บทที่ 4
ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

โดยที่บทที่ 3 ได้กล่าวถึงมาตรการทางกฎหมายในการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของต่างประเทศได้แก่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และประเทศไทยตามกฎหมายเงินทดแทนซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขอบเขตการใช้บังคับการให้ความคุ้มครองผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับของต่างประเทศมีหลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่พัฒนาไปตามโครงสร้างของระบบการปกครองการเมืองเศรษฐกิจสังคมและประวัติศาสตร์ความเป็นมาของระบบประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ และนอกจากหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขอบเขตการใช้บังคับการให้ความคุ้มครองผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนในบางกรณีของต่างประเทศนั้นอาจมีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์หรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมซึ่งในบทนี้จะทำการเสนอถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยอีกทั้งจะนำกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยมากที่สุดในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาในเรื่องขอบเขตการให้ความคุ้มครอง

การประสบอันตรายที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า การประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งนายจ้าง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามประมวลกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งใช้คำว่า “อุบัติเหตุจากการจ้างงาน” (Employment Accident) หมายถึง

1) การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างใดก็ตาม ที่เกี่ยวกับการทำงานและการบาดเจ็บนั้นจะต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

2) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเดินทาง ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย

3) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง เพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ประเพณีวัฒนธรรม หรือกิจกรรมกีฬาที่จัดขึ้น ให้ถือเสมือนเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงานด้วย

4) การบาดเจ็บทางร่างกาย หรือการเสียสุขภาพอย่างใด ๆ ระหว่างเข้ารับราชการทหารหรือในการรวมพล หรือระหว่างการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ จะถือว่าเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

ประเทศญี่ปุ่น

การประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทาง ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดลักษณะลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประกันการประสบอันตราย โดยให้คำนิยาม คำว่า “ประสบอันตราย” หมายถึง

1) การประสบอันตรายจากการทำงาน ตามสัญญาจ้าง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันเนื่องจากการทำงาน และ

2) การประสบอันตรายจากการเดินทาง

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

การประสบอันตราย ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง รวมถึงการเดินทางไปและกลับสถานที่ทำงาน ซึ่งกำหนดไว้แบบกว้าง และครอบคลุมเป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดคำนิยามไว้อย่างจำกัด และการตีความของผู้ใช้กฎหมายตีความโดยตรงตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งในการพิจารณาว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่ สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) งานหรือคำสั่งของนายจ้าง จะต้องเป็นงานในหน้าที่โดยตรงและลูกจ้างได้รับอันตราย เพราะการทำงานนั้น

2) เวลางาน โดยพิจารณาเฉพาะเวลาทำงานปกติของลูกจ้างเท่านั้น การได้รับอันตรายก่อน หรือหลังเวลาทำงานปกติ หรือระหว่างเวลาพัก ไม่ถือเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

3) สถานที่ทำงาน การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายระหว่างปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ถือเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่ได้ให้คำจำกัดความหรือคำนิยามคำว่า"เนื่องจากการทำงาน" ไว้ ในการตีความจึงต้องศึกษาจากแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ผ่านมา โดยมักจะตีความไปตามหลักเกณฑ์โดยตรง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายนอกสถานที่ทำงาน หรือนอกเวลาทำงาน จะตีความและวินิจฉัยว่าไม่ได้เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ที่วินิฉัยว่า แม้ผู้ตายเป็นผู้จัดการแผนกบุคคล มีหน้าที่ในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัว รวมทั้งให้สวัสดิการ เช่นงานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพ และผู้ตายได้รับมอบหมายจากบริษัทนายจ้างให้เป็นตัวแทนไปร่วมงานสวดพระอภิธรรมศพบิดาผู้ช่วยผู้จัดการบริษัทนายจ้างก็ตาม แต่การไปร่วมงานดังกล่าวเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม ไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงานดังนั้น เมื่อผู้ตายกลับจากงานสวดพระอภิธรรมศพแล้วประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอันจะเป็นผลให้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

จากการศึกษาพบว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่แม้แต่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเท่านั้น ยังรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และ/หรือหัวหน้างาน นายจ้างจะมอบหน้าที่ดังกล่าวให้เป็นตัวแทนนายจ้างไปเพื่อร่วมงานทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงาน หรือเป็นเจ้าภาพในงานศพของลูกจ้างหรือครอบครัวลูกจ้างการที่วินิจฉัยว่าการร่วมงานประเพณีทางสังคม ไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ซึ่งในคำพิพากษาก็ได้ยอมรับว่างานดังกล่าวเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ยังเป็นข้อขัดข้องใจของแวดวงวิชาการว่าเหตุใดศาลฎีกาจึงได้วินิจฉัยเช่นนี้ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปร่วมงานก็เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้างมีความห่วงใยและรักองค์กร จะส่งผลให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงควรถือว่าเป็นการประสบอันตราย เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

4.2 ปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ละประเภท

การคุ้มครองลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างของประเทศต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามานั้น จะเห็นได้ว่าได้นำระบบการจ่ายเงินทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันสังคมของประเทศทั้งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ แตกต่างจากของประเทศไทยที่ระบบประกันสังคมและระบบเงินทดแทนเป็นไปลักษณะ

คู่ขนาน แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมและสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน กล่าวคือ ระบบการประกันสังคมจะมีวัตถุประสงค์ให้ความคุ้มครองผู้ที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายหรือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประกันตนในลักษณะทั่วไป ส่วนระบบเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์คุ้มครองเฉพาะการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น

4.2.1 ประเภทของเงินทดแทน

จากการศึกษาถึงประเภทของเงินทดแทนของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ นั้น จะเห็นได้ว่าแต่ละประเทศจะมีหลักเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน แต่อาจมีรายละเอียดหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายหรือพิจารณากำหนดจ่ายเงินทดแทนไว้ ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายของบางประเทศมีทั้งข้อดีและข้อเสีย และศึกษาเปรียบเทียบเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม ในการพิจารณานำมาปรับใช้กับกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย ดังนี้

4.2.1.1 ค่าทดแทน

1) ค่าตอบแทนในการไม่สามารถทำงานได้

มาตรา 18(1) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 โดยได้รับตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ไปตลอดจนกว่าจะกลับมาทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับต้องไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 3 วัน ด้วย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนรายได้ที่สูญเสียไป 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 ในกรณี

ลูกจ้างมีบุตร 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)

ประเทศญี่ปุ่น

ได้กำหนดค่าทดแทนในส่วนนี้คล้ายกับประเทศไทยโดยกำหนดเป็นค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวจ่ายค่าทดแทนสำหรับลูกจ้างที่ขาดรายได้จากการขาดงานในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยกำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายวันนับแต่วันที่4 ของการขาดงาน

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวไม่ว่าจะทั้งหมด หรือบางส่วนอันเกิดจากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นระยะเวลา 60 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล หรือหากลูกจ้างไม่ไดเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างจำนวน 14 วัน และหลังจากนั้นให้จ่ายเงินครึ่งเดือนหรือค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ให้อีก ในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นระยะเวลา 5 ปี แล้วแต่ระยะเวลาไหนจะสั้นกว่ากัน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 195 เหรียญ หรือ 1 ใน 3 ของเงินเดือนลูกจ้าง แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากันเป็นการจ่ายเงินเพื่อทดแทนในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานเพื่อให้ลูกจ้างสามารดำรงชีวิตได้ระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้

จะเห็นได้ว่าอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีลักษณะเป็นการจ่ายอัตราเดียวและคงที่ ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดซึ่งแตกต่างกับประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งมีข้อดีในการนำจำนวนบุตรของลูกจ้างมาพิจารณาด้วยว่าลูกจ้างควรจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละเท่าใด เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินสำหรับใช้จ่ายในการเลี้ยงดูอุปการะบุตรได้อย่างเหมาะสม ส่วนประเทศญี่ปุ่นและประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ใช้อัตราการจ่ายคงที่เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยประเทศสิงคโปร์มีอัตราการจ่ายเท่ากับร้อยละ 50 หรือครึ่งเดือน และมีระยะเวลาการจ่ายให้นานสูงสุดถึง 5 ปี

2) ค่าตอบแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ

มาตรา 18(2) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกิน 10 ปี โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับต้องไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 3 วัน ด้วยส่วนพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการได้รับค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ แต่หากการที่ผู้ประกันตนสูญเสียอวัยวะ และไม่สามารถทำงานได้ ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดงาน ตามมาตรา 64 เช่นเดียวกัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ไม่ได้กำหนดค่าทดแทนในส่วนนี้อย่างชัดเจน แต่มุ่งเน้นให้ลูกจ้างกลับมาทำงานและใช้ชีวิตได้โดยไม่ได้จ่ายในลักษณะที่เป็นตัวเงิน

ประเทศญี่ปุ่น

ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายตามมาตรา 15 ของกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นอาจจ่ายครั้งเดียวหรือลักษณะเงินบำนาญโดยอัตราการจ่ายค่าทดแทนขึ้นอยู่กับประเภทหรือระดับความรุนแรงของความพิการ โดยกฎหมายกำหนดให้หากอวัยวะสูญเสียสมรรถภาพการทำงานซึ่งการสูญเสียอวัยวะเท่ากับอวัยวะนั้นไม่สามารถใช้งานได้อีกต่อไป

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

เมื่อพิจารณาตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์จะกำหนดในเรื่องค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะคล้ายกับการกำหนดในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น โดยพิจารณาการประสบอันตรายเป็นเหตุให้พิการหรือสญเสียสมรรถภาพในการทำงานจะได้รับเงินตามสัดส่วนที่ลูกจ้างสูญเสียความสามารถ โดยพิจารณาจากอวัยวะที่สูญเสียความารถไปว่ามีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด

3) ค่าตอบแทนในกรณีทุพพลภาพ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18(3) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนรายเดือนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะของร่างกายจนมีผลถึงขั้นทุพพลภาพ ซึ่งลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายเดือนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ่ายไม่เกิน 5 ปี

ซึ่งคำว่าทุพพลภาพ หมายถึง การหย่อนกำลังความสามารถที่จะประกอบการงานตามปรกติได้ ประกอบกับการพิจารณาตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดไว้

ในเรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการคำนวนฯค่าจ้างรายเดือน ฉบับลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2547 กำหนดให้การสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียความสามารถของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ 60 ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หรือตามตารางที่ 2 ท้ายประกาศฉบับนี้ เช่น ขาทั้งสองข้างขาด หรือมือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด หรือมือทั้งสองข้างขาด

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ไม่ได้กำหนดเงินทดแทนให้ลูกจ้างกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ แต่จะให้การฟื้นฟูความสามารถให้กลับมาทำงานได้อีกครั้ง รวมถึงการจัดหางานที่เหมาะสมให้ ส่วน

ประเทศญี่ปุ่น

ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนอย่างเช่นของประเทศไทย โดยเป็นส่วนหนึ่งของการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กำหนดไว้ชัดเจนเหมือนกับประเทศไทย โดยแบ่งตามระดับช่วงอายุ หากเป็นผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ จะได้รับเงินทดแทนเท่ากับเงินรายได้ 48 เดือน แต่ไม่เกิน 9,600.- เหรียญสิงคโปร์ สำหรับกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายถึงขั้นทุพพลภาพ

4) ค่าตอบแทนในกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

สำหรับค่าทดแทนในกรณีถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้จ่ายเงินทดแทน 2 ประเภท ประเภทแรก เป็นค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งปัจจุบันประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทุกจังหวัดเท่ากับ 300 บาท ต่อวัน จึงทำให้ปัจจุบันอัตราค่าทำศพเท่ากับ 30,000 บาท ประเภทที่สอง คือ ค่าทดแทนรายเดือนร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน โดยจ่ายไม่เกิน 8 ปี

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

มีการกำหนดค่าทดแทนในลักษณะที่เป็นเงินและที่มิใช่ตัวเงิน โดยค่าทดแทนที่มีลักษณะเป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจัดการฝังศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนเสียชีวิต และทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน การสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับหากยังมีชีวิตอยู่ ได้แก่ บำนาญตกทอด ส่วนค่าทดแทนที่มิใช่ตัวเงินนั้น สถาบัน BG.ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารเงินทดแทน ต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต และหากผู้อยู่ในอุปการะที่ยังไม่มีงานทำ และต้องการจะทำงาน สถาบันฯต้องช่วยเหลือในการจัดหางานให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างนั้นด้วย

ประเทศญี่ปุ่น

ตามที่ได้ศึกษามาในบทที่แล้ว ในการกำหนดค่าทดแทนกรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานจนถึงแก่ความตาย บุคคลที่จัดการศพจะได้รับค่าจัดการศพตามความเป็นจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด และเงินทดแทนอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า ค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว เพื่อเป็นการทดแทนรายได้ของครอบครัวที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการทำงาน โดยสามารถจ่ายทั้งจำนวนในครั้งเดียว หรือจ่ายในรูปของเงินบำนาญก็ได้

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

การกำหนดค่าทดแทนกรณี ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานจนถึงแก่ความตาย แต่ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดเงินค่าจัดการศพของลูกจ้าง โดยจำนวนเงินทดแทนที่ทายาทของลูกจ้างจะได้รับจะขึ้นอยู่อายุงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่มีอัตราคงที่ ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมของประเทศไทย เนื่องจากครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวใหญ่ และบุตรส่วนใหญ่ก็อาศัยการอุปการะเลี้ยงดูจากบิดามารดาอยู่ แม้ว่าจะอายุครบ 18 ปี ก็ตาม ในช่วงอายุดังกล่าวบุตรของลูกจ้างยังศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากครอบครัวชาวอเมริกันหรือชาวยุโรป ที่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี ก็จะแยกตัวออกจากบิดามารดา และเริ่มทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองแล้ว โดยปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้พิจารณาเสนอแก้ไขอัตราการจ่ายค่าตอบแทนจากอัตราร้อยละ 60 เป็นอัตราร้อยละ 70 โดยเสนอเป็นร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจสอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขโดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้ลูกจ้างทุกคนได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้พิจารณาเหตุผลเป็นแต่ละกรณีไป โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูมากกว่า กับลูกจ้างที่ไม่มีบุตรหรือมีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูจำนวนที่น้อยกว่า

4.2.1.2 ค่ารักษาพยาบาล

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริง แต่ไม่เกิน 45,000 บาท[1] ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งรุนแรงและเรื้อรัง ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความเป็นจริงเท่าที่จำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาทกรณีค่ารักษาพยาบาลทุกกรณีไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเท่าที่จ่ายจริง แต่รวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 300,000 บาท

[1] กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ในข้อ 2.

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

มีหลักเกณฑ์การให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หากลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาล หรือคลินิค จะได้รับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 10-90 จากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถาบัน BG. ยังจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่ายา และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างป่วยหรือประสบอันตราย จนกว่าจะสามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 78 สัปดาห์

ประเทศญี่ปุ่น

ส่วนการรับบริการทางการแพทย์ ของลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน สำนักงานมาตรฐานแรงงานของประเทศญี่ปุ่นจะจ่ายให้ กรณีที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลตามโรงพยาบาล คลินิค หรือร้านขายยา ซึ่งเป็นสถานที่ให้บริการสวัสดิการแรงงาน ทั้งการเข้ารับการรักษาพยาบาล ซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์และยารักษาโรค หากลูกจ้างไม่สะดวกใช้บริการตามสถานที่ให้บริการสวัสดิการแรงงานตามที่กล่าวมานั้น ลูกจ้างสามารถเข้ารับบริการรักษาพยาบาล ณ สถานที่อื่นได้ โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจะจ่ายเป็นเงินให้แทนกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนเป็นโรคต่อมาโรคนั้นมีสภาพที่รักษาไม่หาย ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำนาญตลอดไป

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ส่วนการรับบริการทางการแพทย์ทั้งค่ารักษาพยาบาลและค่ายา กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้มีหน้าที่จ่ายแทนนายจ้าง มีหน้าต้องจ่ายตามจริงทั้งหมดและเท่าที่จำเป็น

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างหลายรายมักประสบปัญหาที่ค่ารักษาพยาบาลเกินกว่าที่ประกาศกำหนดไว้ในกฎกระทรวงเป็นจำนวนสูงมาก เช่น กรณีลูกจ้างที่ถูกไฟครอก หรือถูกน้ำร้อนลวก หรือถูกสารเคมีต่าง ซึ่งในแต่ละกรณีมีการเบิกจ่ายเงินถึงหลักล้านบาท[2] จากหลักกฎหมายในปัจจุบันลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนต่างนั้นด้วยตนเอง หากลูกจ้างมีรายได้น้อยจะหาเงินจากที่ใดมาชำระหนี้ดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างเหล่านั้นจะต้องกู้ยืมเงินทั้งในระบบและนอกระบบมาชำระหนี้ เมื่อไม่สามารถชำระหนี้เงินกู้เหล่านั้นได้ โดยที่นายจ้างจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยไม่มีความสามารถในการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลจำนวนหลายล้านบาทได้ ส่งผลให้นายจ้างที่แบกรับความรับผิดชอบไม่ไหวก็ต้องเลิกกิจการไป กระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และการดำรงชีวตของตัวลูกจ้างและครอบครัว

---

[2] จาก “ความฝันอันสูงสุด,” โดย ประสิทธิ์ จงอัศญากุล, 2555 (มิถุนายน), *วารสารประกันสังคม*, 18(6), น. 7.

4.2.1.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาทและส่วนที่สอง คือ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท โดยมีหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3(พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กำหนดไว้กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน หากสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถกลับมาทำงานได้อีก

ประเทศญี่ปุ่น

มิได้กำหนดแยกออกจากประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ หากมองว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพ คือ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มิได้กำหนดแยกออกจากประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ หากมองว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพ คือ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีปัญหาในเรื่องสิทธิของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ได้ก็ตาม แต่จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันหลักเกณฑ์ในการจ่ายที่กำหนดในกฎกระทรวงจำนวนน้อยเกินไป เช่น ค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด ที่กำหนดให้จ่ายครั้งละ 100 บาท หรือค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดที่กำหนดไว้เพียง 20,000 บาท ซึ่งตามความเป็นจริงแม้การรับการกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลของรัฐก็มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวงค่อนข้างมากโดยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้มีมติเห็นชอบเสนอให้แก้ไขกฎกระทรวงเรื่องค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จากจำนวนไม่เกิน 40,000 บาท เป็นไม่เกิน 364,000 บาท[3] ผู้เขียนเห็นพ้องด้วย เนื่องจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจนถึงขนาดจำต้องฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานนั้น เป็นกรณีที่ได้รับความรุนแรงมาก ค่าใช้จ่ายในการ

[3] จาก “40 ปี กองทุนเงินทดแทนและก้าวต่อไปในอนาคต,” โดย จิรศักดิ์ สุคนธชาติ, 2555 (กันยายน), *วารสารประกันสังคม,* 18(9), น. 8.

ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2.1.4 ค่าทำศพ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดค่าทำศพเป็นจำนวนเหมาจ่ายในจำนวนแน่นอน เนื่องจากเป็นการกำหนดเป็นจำนวน 100 เท่า ของอัตราขั้นสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดียวกัน คือ 300 บาท ทั่วทั้งประเทศซึ่งเท่ากับประโยชน์ทดแทนกรณีตายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดในลักษณะเหมาจ่าย จำนวน 100 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ซึ่งเท่ากับ 30,000 บาทเช่นเดียวกัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สถาบัน BG. มีการกำหนดให้ผู้จัดการศพของลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าจัดการฝังศพเช่นเดียวกัน

ประเทศญี่ปุ่น

บุคคลที่จัดการศพจะได้รับค่าจัดการศพตามความเป็นจริงแต่ไม่เกินอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ย 60 วัน

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มีการกำหนดค่าจัดการศพของลูกจ้างตามความเป็นจริง หรือไม่เกินจำนวน 250 เหรียญสิงคโปร์(6,520.- บาท)[4]โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ในส่วนค่าทำศพเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยยังกำหนดจำนวนเงินขั้นสูงของค่าทำศพไว้มากกว่าประเทศสิงคโปร์ แต่ยังน้อยกว่าของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดไว้เท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ย 60 วัน หรือเท่ากับ 2 เดือน ผู้เขียนเห็นว่าอัตราค่าทำศพในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมโดยทั่วไป แต่มีข้อเสนอแก้ไขจากกระทรวงแรงงานว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างตามอัตราที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน[5]

---

[4] การเปรียบเทียบจำนวนเงินจากสุกลเงินเหรียญสิงคโปร์กับจำนวนเงินบาทของไทยในบทนี้ คำนวณตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินของ บมจ 1 2557 กุมภาพันธ์ 28 ณ กสิกรไทย.SGD เท่ากับ บาท 26.08.

[5] ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...."

4.3 ปัญหาในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

เมื่อพิจารณาผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดผู้รับเงินทดแทนไว้ 4 ประเภทคือ

1) บิดามารดา จะต้องเป็นบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้น หากพิจารณาเทียบเคียงจากบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บิดามารดาที่มีสิทธิรับมรดกจะเป็นบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมาย ในส่วนมารดานั้น ย่อมเป็นมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของบุตรเสมอ ดังนั้น บิดาที่จะมีสิทธิรับเงินทดแทน กรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย จึงต้องเป็นบิดาที่ขอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

2) สามีหรือภรรยา จะต้องเป็นสามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสกันโดยชอบด้วยกฎหมาย

3) บุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ 18 ปี แต่ยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างผู้ตาย เป็นบิดาของบุตรและมิได้จดทะเบียนสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องรับรองบุตรหรือจดทะเบียนรับรองบุตร เพื่อให้บุตรเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

4) บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีทายาทเงินทดแทนตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ให้ผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยผู้อยู่ในอุปการะนี้จะเป็นบุคคลใด ๆ ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นญาติของลูกจ้าง และผู้อยู่ในอุปการะจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดการอุปการะของลูกจ้างด้วย

ในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน หากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานแล้ว ยังมีชีวิตอยู่ก็ดูว่าคงไม่มีปัญหา แต่หากลูกจ้างถึงแก่ความตายนั้น จึงต้องศึกษาว่ากฎหมายเงินทดแทนในประเทศต่าง ๆ กำหนดไว้ว่าอย่างไร และอะไรที่เหมาะสมกับประเทศไทยบ้าง

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

หลักการเกี่ยวกับเงินทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันสังคมของประเทศ จึงเห็นว่าทั้งในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่คุ้มครองลูกจ้าง มักจะพบว่ามีการกล่าวถึงผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ในการที่สถาบัน BG.จะต้องช่วยหางานให้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ทั้งในส่วนผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีก็ไม่ได้ระบุความหมายไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นควรจะหมายถึงผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง

ประเทศญี่ปุ่น

กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นก็ได้กำหนดให้ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เป็นผู้มีสิทธิเรียกร้อง และรับเงินทดแทน เพื่อการสูญเสียรายได้ ได้แก่ บิดามารดา หรือบิดามารดาบุญธรรม หรือปู่ย่า หรือตายาย แต่บุคคลดังกล่าวต้องเคยได้รับการอุปการะจากเงินรายได้ของลูกจ้าง

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

มีการกำหนดผู้รับประโยชน์ทดแทนไว้กว้างมาก ได้แก่ สามี ภรรยา บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อเลี้ยง แม่เลี้ยง ลูกหลาน ลูกเลี้ยง พี่น้อง พี่น้องต่างบิดามารดา พี่น้องลูกเลี้ยง โดยครอบคลุมถึง บุตรนอกกฎหมาย และบุตรบุญธรรมที่ได้จดทะเบียนแล้ว คำว่าบิดามารดาให้รวมถึงบิดามารดาของบุตรนอกกฎหมาย และบุคคลซึ่งได้เลี้ยงดูปกครองดูแลเด็ก นอกจากนี้ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างหมายถึง สมาชิกครอบครัวคนหนึ่งคนใดของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับอุปการะเลี้ยงดูจากรายได้ของลูกจ้างผู้ตายทั้งหมด หรือผู้อยู่ในอุปการะซึ่งเป็นบุคคลทุพพลภาพ จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดผู้รับประโยชน์ทดแทนไว้ครอบคลุมมากที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20(2)นั้น ความเป็นสามีหรือภรรยา มีความหมายว่าต้องเป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ซึ่งในมาตรา 5 มิได้ให้คำนิยามไว้ เมื่อพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1457 บัญญัติว่า “การสมรสตามประมวลกฎหมายนี้จะมีได้เฉพาะเมื่อได้จดทะเบียนแล้วเท่านั้น” จึงถือว่าเป็นสามีและภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายของซึ่งกันและกัน ประกอบเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำของมาตรา 21 วรรคสอง บัญญัติว่า “ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่า อยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับหญิงหรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามมาตรา 20(3) หรือ (4) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป” เมื่อพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มิได้ให้คำนิยามคำว่า “สามีหรือภรรยา” หรือ “สมรส” ไว้ จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 มาตีความโดยเทียบเคียง ดังนั้นการสมรสต้องหมายถึงการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยศาลฎีกาได้เคยวินิจฉัยกรณีดังกล่าวของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3351/2535

แม้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “คู่สมรส” ว่ามีความหมายว่าอย่างไร แต่เนื่องจากเป็นถ้อยคำในจดหมาย จึงต้องแปลความหมายโดย

เทียบเคียงกับคำว่า"คู่สมรส" ในกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งตามบทบัญญัติ มาตรา 4แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือ มาตรา 1552,1553 และ 1559 ซึ่งหมายถึงสามีภริยาที่จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายเท่านั้น คำว่า คู่สมรสตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มาตรา 65 วรรคแรก จึงต้องหมายถึงสามีภริยาที่ได้จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายด้วยเช่นกัน ขณะที่น.ภริยาโจทก์คลอดบุตรโจทก์และ น. ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันน. จึงไม่ใช่คู่สมรสของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ น. คลอดบุตร.

และเมื่อพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดว่า "สามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่" จึงต้องย่อมหมายความว่า ความเป็นสามีและภรรยาเดิมย่อมจะต้องสมรสโดยชอบด้วยกฎหมายมาก่อน ดังนั้น คำว่า "สามีหรือภรรยา" ตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ย่อมต้องหมายถึง สามีหรือภรรยาที่จดทะเบียนสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย ประกอบกับเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้นพบว่า หากกรณีใดที่เจตนารมย์ตามกฎหมายต้องการให้การคุ้มครองบุคคลที่อยู่กินกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ซึ่งมิได้จดทะเบียนสมรสตามแบบที่กฎหมายกำหนด ก็จำต้องบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65 วรรคแรก บัญญัติว่า "ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ต่อเมื่อภายในกำหนดระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน" [6] หรือประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 75 จัตวา ซึ่งบัญญัติว่า "ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(1) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง

(2) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (1) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตรหรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย"[7]

จะเห็นได้ว่า กฎหมายเงินทดแทนมีการกำหนดผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยมีการกำหนดไว้คล้ายคลึงกันอาจเป็นเพราะกำหนดตามมาตรฐานและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผิดกับกฎหมายเงิน

---

[6] พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ใน มาตรา 24.

[7] พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ใน มาตรา 7.

ทดแทนของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้มีสิทธิรับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย ตามมาตรา 1629 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสามีหรือภรรยา ที่จะเป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนไม่ควรจำกัดเฉพาะสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่จดทะเบียนสมรสเท่านั้น เนื่องจากภาวะสังคมปัจจุบันสามีภรรยามักนิยมไม่จดทะเบียนสมรส ซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และสามีภรรยาในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังต้องเป็นสามีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากความเป็นสามีภรรยาตามกฎหมายจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจดทะเบียนสมรสตามแบบที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

4.4 ปัญหาในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนในเรื่องผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนประสบปัญหาในการขอรับสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งในแต่ละประเทศต่างมีการกำหนดให้องค์กรต่างกันเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน ดังนั้น จึงต้องมาพิจารณาข้อดีข้อเสียของผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

ในกรณีประเทศไทย การจ่ายเงินทดแทนเป็นอำนาจหน้าที่ของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานประกันสังคม โดยนายจ้างจะต้องนำส่งเงินสมทบให้กองทุนเงินทดแทน จะเห็นได้ว่าระบบเงินทดแทนของประเทศไทยกำลังถูกพัฒนาให้เป็นระบบการประกันทางสังคมอย่างเช่นประเทศต่าง ๆ

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

เป็นประเทศแรก ๆ ที่เป็นต้นแบบในการให้การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี โดยองค์กรของรัฐ ก็คือกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม และกระทรวงแรงงานของมลรัฐ ร่วมกับองค์กรนิติบุคคล หรือบรรษัทสาธารณะที่เรียกว่า สถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน(Berufsgenossenschaften) หรือเรียกโดยย่อว่าสถาบัน BG.ซึ่งสถาบัน BG.มีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ในสาขาอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้บริการลูกจ้างอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ทั้งการจ่ายเงินทดแทนที่อยู่ในลักษณะตัวเงินและที่มิใช่ตัวเงิน โดยในปี ค.ศ. 2005 มีลูกจ้างอยู่ในการประกันกับสถาบัน BG. มากกว่า 46 ล้านคน และมีพนักงานประมาณ 19,000 คน[8]

[8] Berufsgenossenschaft. Retrieved March 14, 2014 from http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsgenossenschaft

ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายประกันเงินทดแทน การประสบอุบัติเหตุของลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะของประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล นายจ้างเพียงผู้เดียวจึงมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะเบี้ยประกัน โดยการปรับเพิ่มหรือลดลงขึ้นอยู่กับสถิติของการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา เมื่อนายจ้างได้ส่งเงินสมทบให้กับรัฐบาลตามที่กฎหมายกำหนดแล้วในการจ่ายเงินทดแทนจะมีองค์กรของรัฐทำหน้าที่ในการบริหารเงินทดแทน คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน หรือในระดับท้องถิ่น คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น ซึ่งสังกัดกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ใช้ระบบประกันการประกันความรับผิดในการจ่ายเงินทดแทน นายจ้างหรือเจ้าของกิจการจะทำประกันกับบริษัทประกันภัยเอกชน ซึ่งโดยหลักการตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยผ่านบริษัทประกันภัย หากนายจ้างไม่ทำประกันภัย รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างทำประกันภัยได้ ส่วนกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีนี้ นายจ้างหรือบริษัทประกันภัยไม่สามารถจ่ายได้ แต่นายจ้างจะต้องนำเงินฝากไว้กับคณะกรรมการเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ และเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายคณะกรรมการเงินทดแทนจะเป็นผู้จ่ายให้ผู้อยู่ในอุปการะหรือผู้เยาว์ของลูกจ้างต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กฎหมายเงินทดแทนจะกำหนดไว้คล้ายกันให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน และให้องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดูแลและบริหารเงินสมทบที่นายจ้างส่งมา นอกจากประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่กำหนดให้นายจ้างทำประกันการจ่ายเงินทดแทน โดยให้บริษัทประกันเป็นผู้รับผิดชอบแทน ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 ประการ

ประการแรก การที่บริษัทประกันภัยเป็นเอกชน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่กองทุนเงินทดแทนเป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดสำนักงานประกันสังคม หากระบบเศรษฐกิจหรือธุรกิจประกันภัยเกิดปัญหาขึ้น ลูกจ้างจะได้รับความเดือนร้อน ซึ่งการที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์นำระบบดังกล่าวมาใช้ เนื่องจากระบบประกันภัยของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นระบบที่มีความมั่นคงมากที่สุดแห่งหนึ่ง

ประการที่สอง ในการพิจารณาในการให้บริการแก่ลูกจ้าง หรือบุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่าง ๆ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่นำระบบประกันภัยมาใช้ทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาในการจ่ายได้แน่นอนกรณีที่ลูกจ้างได้ยื่นเอกสารครบถ้วน ปัญหาของกองทุนทดแทนใน

ประเทศไทยที่เป็นระบบราชการมีการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างช้าเป็นอย่างมาก ด้วยความเป็นหน่วยงานราชการในการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องใช้ความระมัดระวังมากเกินไป ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ให้เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการต้องปฏิบัติตาม เช่น ระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน การปฏิบัติที่ผิดจากขั้นตอนหรือระเบียบวิธีปฏิบัติ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะต้องรับผิดทางวินัยและทางอาญาด้วยซึ่งผู้ขอรับเงินทดแทนส่วนใหญ่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีนัก กลับจะต้องเดือนร้อนซ้ำอีกจากขั้นตอนปฏิบัติของทางราชการ ดังพิจารณาได้จากการทำประกันสุขภาพหรือการประกันความรับผิดประเภทต่าง ๆ ที่บริษัทประกันภัยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน

ปัญหาอีกประการหนึ่ง ของผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน คือ การที่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราตามที่กำหนด โดยคำนวณจากอัตราการสูญเสียทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง เพราะเกรงจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากเดิม นายจ้างบางคนได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้างเอง ไม่ได้เบิกเงินทุนจากกองทุน ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

4.5 ปัญหาในเรื่องข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน

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

1) เมื่อลูกจ้างเสพของมึนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้

2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

แม้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี ค.ศ. 1 977ได้กำหนดให้สถาบัน BG. ให้ความช่วยเหลือและจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ในขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุมได้มากก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นบางประการที่กฎหมายกำหนดว่าสถาบันฯ ไม่ต้องรับผิดในการช่วยเหลือจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง

1) การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ อันเป็นผลจากการที่ลูกจ้างดื่มสุราจนมึนเมา

2) อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ตามมาตรา 267(2)

ประเทศญี่ปุ่น

หากลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน หรือจากการเดินทาง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามกฎหมายแบ่งเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1) ถ้าลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต

2) ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง

3) จากการเดินทางไปกลับที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง โดยไม่มีเหตุอันควร ตามกฎหมายจะไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานตามปกติ

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ด้วยเหตุดังต่อไปนี้ กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตรายในกรณีต่อไปนี้

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

2) หากลูกจ้างประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือ ยาเสพติด เว้นแต่ลูกจ้งจะเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ

3) หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง

4) เมื่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงแก่ความตาย หรือเป็นผู้ที่ทุพพลภาพจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น แต่ได้แจ้งแก่นายจ้างในขณะใดขณะหนึ่งว่า ตนไม่ได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุนั้น ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเป็นการแจ้งเท็จ

การกำหนดข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนเป็นเรื่องที่แต่ละประเทศจะพิจารณาจากข้อเท็จจริง และทางสังคมให้เหมาะสมในแต่ละประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีมีข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนที่คล้ายคลึงกับของประเทศไทย แต่ได้มีการกำหนดถึงเรื่องการที่ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้ว แล้วยังฝ่าฝืนกระทำ เท่ากับว่าลูกจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เนื่องจากนายจ้างได้ฝึกอบรมลูกจ้างอย่างดีด้วยความตระหนักถึงความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงานแต่ลูกจ้างกลับยังจงใจฝ่าฝืนซึ่งข้อยกเว้นดังกล่าวถือว่าเป็นข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนที่สมกับเหตุผล ที่ลูกจ้างไม่สมควรได้รับเงินทดแทน ส่วนการเสพของมึนเมาแล้วมาทำงาน ลูกจ้างทราบดีว่าอาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประเภทใดก็ตาม เท่ากับเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อของตัวลูกจ้าง

สำหรับประเทศญี่ปุ่นในเรื่องข้อยกเว้นเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนในเรื่องการจงใจให้ตนเองประสบอันตรายคล้ายกับประเทศไทยและประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี แต่สิ่งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด คือ เรื่องการเสพของมึนเมาหรือเสพสิ่งเสพติดจนไม่สามารถครองสติได้ไม่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายเงินทดแทน แสดงว่าหากลูกจ้างประสบอันตรายด้วยสาเหตุเสพของมึนเมาไม่ถือเป็นข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน แต่สิ่งที่ผู้เขียนพบเห็นในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นในเรื่องการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและสถานที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จากข้อกำหนดดังกล่าวในกฎหมายเงินทดแทนแสดงให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่น กำหนดให้การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและสถานที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้แก่นายจ้าง เนื่องจากการเดินทางมายังสถานที่ทำงานก็เพื่อทำงานให้แก่นายจ้าง

เมื่อพิจารณาข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกับประเทศไทย ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และประเทศญี่ปุ่น สิ่งที่แตกต่าง คือ เรื่องการที่ลูกจ้างเสพของมึนเมา ในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ แม้ว่าลูกจ้างดื่มสุราหรือเสพสิ่งเสพติดจนถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ เป็นเหตุให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงร้อยละ 50 ของความสามารถปกติ กรณีนี้นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

จากบทบัญญัติดังกล่าวเป็นข้อจำกัดของลูกจ้างในการได้รับค่าทดแทน เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน และยังเป็นปัญหาในการวินิจฉัยของฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในการเรียกร้องเงินทดแทนด้วย

จากการศึกษาพบว่า ข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีปัญหาที่ต้องพิจารณา ดังจ่อไปนี้

กรณีแรกลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ ตามมาตรา 22พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 การเสพนั้น จะต้องถึงขั้นที่จะทำให้ลูกจ้างครองสติไม่อยู่ และการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานนั้น ต้องมีสาเหตุจากการที่ลูกจ้างเสพของมึนเมา จึงจะเข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

1) การเสพสิ่งมึนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ นั้น มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในเรื่องการดื่มสุราในขณะลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง ไว้เป็น 2 แนวทาง ได้แก่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527วันเกิดเหตุเวลา18 นาฬิกา ผู้ตายเริ่มเข้าเวรเป็นยามที่ส่วนทำไม้สุราษฎร์ธานี ในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นยาม ผู้ตายได้ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวกและนายจรัญ พนักงานปราบปรามขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งเพิ่มกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ครั้นเวลาประมาณ 20 นาฬิกา คนร้ายหรือผู้เสียประโยชน์จากการปฏิบัติงานของนายจรัญ ได้ติดตามนายจรัญเข้ามาที่ส่วนทำไม้ แล้วใช้อาวุธปืนยิงนายจรัญถึงแก่ความตาย ผู้ตายลุกขึ้นยืนจึงถูกคนร้ายยิงถึงแก่ความตายไปด้วย ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวเห็นว่า แม้ผู้ตายจะถูกยิงถึงแก่ความตายในช่วงเวลาที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามและสถานที่เกิดเหตุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้ตาย แต่การที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามแล้วหลีกเลี่ยงหน้าที่ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวก และนายจรัญมิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ เป็นการละทิ้งหน้าที่ ดังนั้น จะถือว่าในระหว่างที่ผู้ตายเสพสุราร่วมกับพวกเป็นการปฏิบัติหน้าที่เป็นยามควบคู่ไปด้วยหาได้ไม่เมื่อผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตายในระหว่างที่ละทิ้งหน้าที่ จึงไม่ใช่กรณีที่ถึงแก่ความตายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่ อีกประการหนึ่งคนร้ายเข้ามาที่ส่วนทำไม้สุราษฎร์ธานีเป็นการติดตามเข้ามาทำร้ายนายจรัญ มิใช่เข้ามาทำร้ายผู้ตายหรือประสงค์ต่อทรัพย์สินของนายจ้าง มูลกรณีที่ผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตายมิได้เกิดจากเหตุที่ผู้ตายทำงานให้แก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างกรณีเช่นนี้ถือไม่ได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายตามความหมายที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2 โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

จากแนวคำพิพากษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าศาลฎีกาในขณะนั้นได้วินิจฉัยว่าผู้ตายเป็นลูกจ้าง ในขณะเวลาทำงานได้หลีกเลี่ยงหน้าที่ไปดื่มสุรากับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่จึงถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ไป เมื่อละทิ้งหน้าที่ไปก็ไม่ถือว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง และอีกประเด็นหนึ่งที่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฉบับนี้ คือ การที่คนร้ายเข้ามาทำร้ายลูกจ้าง มูลเหตุเกิดจากการที่คนร้ายติดตามเข้ามาทำร้ายนายจรัญ ไม่ใช่เป็นการทำงานให้แก่นายจ้างหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง จึงไม่ได้รับการคุ้มครอง โดยคำพิพากษาฉบับนี้ เป็นการวินิจฉัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งออกตามความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ส่วนแนวคำพิพากษาฎีกาที่ 9785/2539 ลูกจ้างโจทก์ในตำแหน่งไต๋เรือมีหน้าที่ควบคุมดูแลความเรียบร้อยภายในเรือทั้งหมด ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าลูกจ้างสูญหายไปในระหว่างการออกจับปลาให้แก่นายจ้าง แม้ขณะเกิดเหตุจะไม่ใช่เวลาจับปลาแต่ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ควบคุมดูแลเรือและลูกเรือตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลจนกว่าจะนำเรือเข้าฝั่ง จึงถือว่าตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลเป็นระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะนำเรือประมงค์กลับมาถึงฝั่งเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องปฏิบัติติดต่อกันไป เมื่อลูกจ้างหายไปจากเรือที่ทำงานอยู่จึงถือได้ว่าลูกจ้างหายไปในระหว่างทำงาน ส่วนการที่ลูกจ้างดื่มสุรากับเพื่อนก่อนจะสูญหายไปนั้น พยานไม่พอรับฟังได้ว่าลูกจ้างดื่มสุรามึนเมาจนครองสติไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

แนวคำพิพากษาฎีกาฉบับนี้ วินิจฉัยว่าแม้ลูกจ้างจะดื่มสุราในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ก็ไม่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่สิ้นสุดลง ส่วนการดื่มสุราของลูกจ้างจะมีผลถึงขั้นครองสติได้หรือไม่ คำพิพากษาฉบับนี้วินิจฉัยว่าไม่มีพยานหลักฐานพอที่จะวินิจฉัยว่าลูกจ้างดื่มสุราจนไม่สามารถครองสติได้ และการวินิจฉัยตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้เป็นการวินิจฉัยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พศ. 2537. สรุปว่าจึงเป็นการวินิจฉัยว่าการเสพสุราหรือดื่มสุราในขณทำงาน ไม่ได้เป็นการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

2) การเสพสิ่งเสพติดจะต้องแยกเป็นการเสพ และสิ่งเสพติด โดยเมื่อพิจารณาจากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 พบว่า การเสพ หมายถึง คบ เช่น ซ่องเสพ หรือกินบริโภค เช่น เสพสุรา หรือร่วมประเวณี เช่นเสพเมถุน ส่วนคำว่า สิ่งเสพติดเมื่อพิจารณาคำนิยามตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 มาตรา 4 ให้คำนิยามของคำว่า ยาเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใด ๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเป็นลำดับ มีอาการถินยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืชหรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษหรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่รวมถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำให้ตัวบทกฎหมายและพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 แล้วจะเห็นได้ว่า การเสพสิ่งเสพติด หมายถึง การนำสิ่งใด ๆ ที่มีผลเมื่อนำเข้าสู่ร่างกายแล้ว จะมีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ลูกจ้างที่ใช้แรงงานอย่างหนัก มักจะใช้เมทแอมเฟตามีนหรือยาบ้า เพื่อให้ร่างกายสามารถทนต่องานหนักได้ ซึ่งสารดังกล่าวถูกจัดให้เป็นยาเสพติดให้โทษประเภท 1 การใช้สารดังกล่าวจะส่งผลให้ลูกจ้างที่ใช้สารนั้น มีความต้องการเสพเมื่อสารหมดฤทธิ์ และเมื่อใช้ติดต่อกันจะมีความการเสพในปริมาณมากขึ้น หรือลูกจ้างบางกลุ่มมีการใช้ใบกระท่อมที่จัดเป็นยาเสพติดให้โทษ ประเภท 5 เพื่อให้ทนต่อการทำงานหนัก ท่ามกลางแดดที่ร้อนจัด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างทำให้หากประสบอันตรายก็จะไม่ได้รับเงินทดแทน ทั้งที่การที่ลูกจ้างเสพสิ่งเสพติดก็พื่อให้สามารถทำงานให้นายจ้างได้จำนวนมากขึ้น

องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การครองสติไม่ได้ เป็นปัญหาที่ยากต่อการพิสูจน์ เนื่องจากการเสพสิ่งของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้ เพราะแม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น ถึงแม้จะไม่ถึงขั้นครองสติไม่ได้แต่ผลจากการเสพนั้นก็อาจจะทำให้ลูกจ้างใช้ความระมัดระวังน้อยลง และโอกาสที่จะเกิดอันตรายย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นจึงมีผู้เห็นว่าเพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดขึ้นจากการเสพสิ่งดังกล่าวแล้วลูกจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน[9]

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพิจารณาว่า การเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดกรณีใดตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า การครองสติไม่ได้ มีความหมายอย่างไร และจะต้องเป็นการที่ลูกจ้างจงใจหรือเจตนาที่จะเสพหรือไม่ หากมีการชืนใจให้เสพหรือเสพโดยไม่รู้ว่าสิ่งที่เสพจะทำให้ตนเองมึนเมา หรือไม่รู้ว่าสิ่งที่เสพเป็นสิ่งเสพติด สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งการเสพของมึนเมาทุกรณี ควรหรือไม่ที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในทุกกรณี บางกรณีลูกจ้างอาจต้องเสพของมึนเมาบ้างเพื่อประโยชน์ในงานของนายจ้าง จนทำให้บางครั้งอาจมากเกินไป เช่น การเลี้ยงลูกค้าของนายจ้าง มีผู้ให้ความเห็นจำนวนมากมักจะให้ความเห็นทำนองว่าลูกจ้างสามารถหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธได้ แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถทำได้ ซึ่งกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดข้อยกเว้นที่ค่อนข้างละเอียดว่า กรณีประสบอันตราย ขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือยาเสพติด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่หากถึงขั้นลูกจ้างเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ จะได้รับเงินทดแทน เจตนารมย์คงเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานด้วยความประมาท แต่เมื่อเสียชีวิตครอบครัวหรือผู้ขาดไร้อุปการะควรได้รับเงินทดแทนชดเชยความเสียหายต่อครอบครัวลูกจ้าง

กรณีที่สองในกรณีลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายการประสบอันตรายนั้นจะต้องเป็นการที่ลูกจ้างจงใจทำให้ตนเองประสบอันตราย

---

[9] *เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) (น.182), เล่มเดิม.

เพื่อมุ่งหวังประโยชน์จากเงินทดแทนหรือลูกจ้างยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เพื่อหวังเงินทดแทนก็เช่นเดียวกัน

ในการพิจารณา คำว่า จงใจ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด หมายถึง การกระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน ถ้ารู้ว่าการกระทำนั้นจะเกิดผลเสียหายแก่เขาแล้วถือเป็นการกระทำโดยจงใจ ส่วนผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดไม่สำคัญ การกระทำโดยจงใจจึงมีความหมายกว้างกว่าการกระทำโดยเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งผู้กระทำต้องประสงค์ต่อผลหรือย่อมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ดังนั้นในเรื่องข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างซึ่งจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายนี้ จึงอาจอนุโลมคำนิยามดังกล่าวมาใช้ได้ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำโดยลูกจ้างรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังผลที่จะได้รับเงินทดแทนไม่ว่าผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดก็ตาม อย่างไรก็ตามข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองไม่ได้ถูกกำหนดให้รวมถึงการกระทำอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง หรือของบุคคลอื่นด้วย เนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนมีความประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว

คำพิพากษาฎีกาที่ 1898/2523 ผู้ตายเป็นลูกจ้างโจทก์ โดยเป็นไต้ก๋งเรือ ฮ รักสมุทร .2 ของโจทก์ไต้ก๋งเป็นผู้มีอำนาจจะสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาที่บริเวณไหนก็ได้ผู้ตายนำเรือประมงเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาและถูกเรือซึ่งไม่ปรากฏสัญชาติไล่ยิงเรือได้รับความเสียหายและผู้ตายถึงแก่ความตายปรากฏว่าเรือประมงของไทยเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาอยู่เสมอและไม่ปรากฏว่าเรือที่เข้าไปนั้นจะถูกยิงเสมอไป ผู้นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาจึงไม่อาจเล็งเห็นผลได้ว่าจะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ กรณีจึงไม่ใช่ผู้ตายประสบอันตรายเพราะจงใจให้ตนเองประสบอันตราย

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ตามที่ได้ศึกษาจากกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้ว กระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น

จะเห็นได้ว่านายจ้างจะต้องจัดให้การอบรมลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายขึ้น ซึ่งสอดคล้องบทบัญญัติในมาตรา 16 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างระดับบริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคน ให้ได้เข้ารับการอรม และเมื่อมีลูกจ้างเข้าใหม่หรือมีการเปลี่ยนงานจะต้องจัดการอบรมให้ลูกจ้างก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีคงมีเจตนารมย์ให้ลูกจ้างทราบอันตรายในการทำงานก่อน

เพื่อทำให้ลูกจ้างตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และทำงานด้วยความระมัดระวัง และเป็นการป้องปรามลูกจ้างที่อาจประสงค์กระทำอันตรายต่อตนเอง เพื่อให้ได้รับเงินทดแทน อาจเกิดด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม

ประเทศญี่ปุ่น

กำหนดให้ลูกจ้างที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต เจตนากระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตเพื่อให้ตนเองได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย เป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างคนนั้น

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กฎหมายเงินทดแทน กำหนดในลักษณะกว้างว่า หากลูกจ้างจงใจให้เกิดอันตรายขึ้นแก่ตนเอง จึงต้องหมายความว่าไม่ว่ากรณีใด ๆ หากลูกจ้างเจตนาให้ตนเองได้รับอันตราย เพื่อมุ่งหวังเงินทดแทน ก็เป็นการตัดสิทธิลูกจ้างที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตนั้น

จากการศึกษาพบว่า การบัญญัติข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังมีความไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักมีการศึกษาค่อนข้างน้อย ไม่ทราบถึงความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง ว่างานของตนเองมีความเสี่ยงอย่างไรบ้าง และนายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ประกอบกับลูกจ้างที่มีปัญหาทางการเงินและไม่ทราบผลที่จะตามมาอาจตัดสินใจผิดพลาด หรือนำตนเองเข้าไปเสี่ยงภัยโดยไม่ได้พิจารณาถึงผลกระทบและความเสียหายต่อตนเองและครอบครัว

ในเรื่องข้อยกเว้น จะเห็นได้ว่าข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนไม่ได้มีเพียง 2 ข้อ ตามมาตรา 22 เท่านั้น แต่ยังมีลักษณะของการประสบอันตรายหลายประการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 22 กฎหมายก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน หรือเนื่องจากการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งบางกรณีการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอยู่แล้ว โดยไม่จำต้องพิจารณามาตรา 22 อีก เช่น การวินิจฉัยในหลายคำพิพากษาฎีกาว่า การกระทำของลูกจ้างไม่ถือเป็นการทำงานให้นายจ้าง ไม่ได้เป็นการปกป้องหรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง

ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานในกรณีต่าง ๆ หรือในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพสังคมของประเทศไทย ประกอบกับเมื่อได้ศึกษา และพิจารณาถึงกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ แล้วพบว่า ประเทศที่เลือกทำการศึกษานั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีการพัฒนาไปอย่างมากแล้วทั้งสิ้น ล้วนแล้วแต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ

ทำงาน และยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างมากกว่ากฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทย จึงควรปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยให้คุ้มครองถึงการเดินทางไปกลับระหว่างที่ทำงานและที่พัก เนื่องจากการเดินทางไปสถานที่ทำงานก็มีวัตถุประสงค์เพื่อทำงานให้แก่นายจ้าง และการอบรมลูกจ้างที่จงใจให้ตนเองประสบอันตราย อย่างเช่น ในกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นที่ให้ความคุ้มครองการเดินทางไปกลับ เฉพาะในเส้นทางที่จำเป็นเท่านั้น และกฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในกรณีลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ด้วยสาเหตุจงใจให้ตนเองได้รับอันตราย ในเมื่อนายจ้างได้ให้การฝึกอบรมตามกฎหมายแล้ว เท่ากัน ดังนั้นประเทศไทยควรที่จะนำหลักกฎหมายเงินทดแทนในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายค่าทดแทนของต่างประเทศที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาปรับใช้ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนของข้อกฎหมาย เพื่อให้หลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนของประเทศไทยมีความชัดเจนมากขึ้น