

การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

เดิมทีเคยถือกันว่านายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบที่จะต้องชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานให้นายจ้าง แนวคิดในเรื่องนี้คือหลักเรื่องการเสี่ยงภัย หรือ Risk Doctrine กล่าวคือ เชื่อว่าเมื่อลูกจ้างรับอยู่แล้วว่าการทำงานนั้นจะต้องเสี่ยงภัยหรืออาจจะได้รับอันตรายและลูกจ้างยังคงรับที่จะทำงานนั้นอีก ก็ถือเสมือนว่าลูกจ้างพร้อมที่จะเสี่ยงภัยเอง เมื่อได้รับอันตรายก็จะมาเรียกร้องเอาจากนายจ้างไม่ได้ ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายเป็นเสมือนคนแปลกหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับนายจ้าง เคยมีคดีเรื่องทำนองนี้มาขึ้นฟ้องศาลอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๓๗ โดย Priestley V. Fowler ซึ่งเป็นลูกมือช่วยคนขนยี่เยื่อฟองนายจ้าง ศาลได้วินิจฉัยให้ลูกจ้างแพคดี โดยอ้างเหตุผลว่างานที่ลูกจ้างรับทำนั้นเป็นงานที่อันตราย แต่ลูกจ้างยังรับทำจึงเห็นว่าลูกจ้างพร้อมที่จะเสี่ยงภัย

จะเห็นได้ว่าฐานะของลูกจ้างในสมัยนั้น เมื่อได้รับอันตรายจะต้องนำสืบให้ให้นายจ้างเป็นฝ่ายผิด และในทำนองเดียวกัน นายจ้างก็จะต่อสู้โดยอ้างหลักของการเสี่ยงภัย และหลักเพื่อนร่วมงานทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ซึ่งจะช่วยให้นายจ้างพ้นจากความรับผิดได้

ในการยึดแนวคิดข้างต้นทำให้นายจ้างมีฐานะมั่นคงยิ่งขึ้น ไม่ต้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง เพราะในการนำสืบพยานเพื่อนลูกจ้างที่เห็นเหตุการณ์ซึ่งจะเป็นพยานได้ที่สุด เกิดความลังเลใจในการให้การที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนลูกจ้างด้วยกัน และเป็นผลร้ายแก่นายจ้าง เพราะถ้าพยานกระทำเช่นนั้นหมายถึงว่าต้องพร้อมที่จะออกไปหางานทำใหม่ได้แล้ว ทางคานลูกจ้างเองการนำคดีขึ้นศาลจะต้องมีทุนายเก่ง ๆ แต่ปัญหาว่าฐานะของลูกจ้างจะอำนวยหรือไม่ เพราะการค่าความต้องมีค่าใช้จ่ายสูง ยิ่งกว่านั้น เมื่อศาลตัดสินให้ลูกจ้างชนะก็หมายถึงลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็จะหมดสิ้นลงเพียงนั้น หรือถ้าลูกจ้างเป็นฝ่ายแพ้ ความหายนะต่าง ๆ ก็จะมาหาในที่สุด

เมื่อประมาณ ๑๓๕ ปีมาเอง แนวความคิดในเรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป แนวคิดใหม่ที่เข้ามาแทนที่ก็คือ Liability without fault หรืออีกนัยหนึ่ง ความรับผิดชอบที่ไม่คงมีความผิด นายจ้างต้องรับผิดชอบหากลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดหรือไม่ แนวคิดทำนองนี้เป็นผลดีแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องมาพิสูจน์ความผิดกันอีก และยังเป็นผลดีแก่ธุรกิจด้วย เพราะเมื่อกฎหมายวางหลักการไว้เช่นนี้แล้วย่อมมีส่วนทำให้ขวัญในการทำงานของลูกจ้างดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างดีขึ้น ซึ่งช่วยทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น.

เหตุที่แนวความคิดได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นควยเหตุผลหลายประการด้วยกัน คือ

๑. การขยายตัวของงานอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้น มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการผลิต เป็นผลให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานเพิ่มขึ้น ถ้าหากยังคงยึดแนวคิดเดิม สังคมอาจจะเกิดความไม่สงบเรียบร้อย เพราะพวกที่ ได้รับอันตรายจากการทำงานไม่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ และหมกหนทางที่จะทำมาหากินต่อไป

๒. ได้เกิดความรู้สึกว่า การได้รับอันตรายนั้นเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงาน เช่นเดียวกับเครื่องจักรที่อาจชำรุดเสียหายได้ถ้าใช้งานมาก ๆ และนายจ้างเป็นผู้รับภาระของซ่อมแซม ดังนั้น เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานก็ควรที่นายจ้างจะต้องช่วยเหลือ

๓. การที่จะให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายนำสืบว่านายจ้างผิด ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างย่อมไม่อยู่ในฐานะที่จะสู้คดีกับนายจ้างได้ควยประการทั้งปวง อาทิเช่น พุนรอน พยาน เป็นต้น

๔. เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย ในอันที่จะได้รับเงินการรักษาพยาบาลมีรายได้ยังชีพในระหว่างที่ประกอบการงานไม่ได้ และให้ได้รับโดยรวดเร็ว ตลอดจนเป็นการกระตุ้นเตือนให้นายจ้างเกิดความสนใจที่จะระมัดระวังอันตรายที่จะเกิดแก่ลูกจ้าง

๕. เพื่อลดภาระของศาล ภาระขององค์การกุศลต่าง ๆ ที่ต้องจัดหางานหรือให้บริการแก่ลูกจ้างที่ไม่มีเงินยังชีพ

ประเทศแรกที่เปลี่ยนแนวคิดเช่นนี้ได้แก่ เยอรมันนี้ เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๓๘ โดยได้มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างโดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิด และกฎหมายนี้ไซ้แก่ลูกจ้างของการรถไฟเป็นพวกแรก

ในสหรัฐอเมริกา แนวความคิดทำนองนี้ ได้ค่อยวิวัฒนาการขึ้นมา โดยศาลของ
มลรัฐโอไฮโอ เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๕๑ ได้เริ่มพิพากษาใหม่และใช้กับลูกจ้างของการรถไฟ
มลรัฐที่มีบัญญัติกฎหมายขึ้นเป็นมลรัฐแรกได้แก่ ขอร์เบียในปี ค.ศ. ๑๘๕๕ คือ ได้มีกฎหมาย
เปลี่ยนแปลงหลักเพื่อนร่วมงานเสียใหม่ เป็นผลให้นายจ้างไม่สามารถขอลี้ภัยขึ้นมาจาก
แต่การบังคับใช้ซึ่งจำกัดเฉพาะลูกจ้างของการรถไฟเท่านั้น ในปี ค.ศ. ๑๙๐๘ เกือบทุกมลรัฐ
ในสหรัฐอเมริกา ได้มีกฎหมายกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ความผิด
และสำหรับประเทศอังกฤษ ได้มีกฎหมายในทำนองนี้ออกมาใช้เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๘๐

ในช่วงระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างนี้
บทบาทของการประกันภัยได้เริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เยอรมันนี้โดยบิสมาร์คในปี ค.ศ.
๑๘๘๔ ได้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นมาดำเนินการ โดยรัฐเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทน
นายจ้าง ในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. ๑๘๘๖ บริษัทประกันภัยอังกฤษชื่อ บริษัทประกันความ
รับผิดชอบของนายจ้างได้เริ่มขายกรมธรรม์ให้แก่ นายจ้างต่าง ๆ ที่ต้องการให้พ้นจากความรับผิดที่
อาจเกิดจากการจ้างงาน

ประเทศไทยได้รับแนวความคิดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบมาบัญญัติเป็นกฎหมายขึ้น
ครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๕๕ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕ ลักษณะความรับผิด
ของนายจ้างในเรื่องเงินทดแทน คือ ให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณี
ที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยจ่ายให้เป็นจำนวนเงินตามที่
กฎหมายได้กำหนดไว้ ส่วนการตัดสินว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนตามที่กำหนดหรือไม่
ให้เป็นตามคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๑๐๓ นอกจากจะได้นำบทบัญญัติให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแล้ว ในประกาศคณะปฏิวัติ
ฉบับนี้ กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นลักษณะที่ให้นายจ้างรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีกองทุน
เงินทดแทนที่ดำเนินการโดยรัฐเป็นผู้จัดทำ

กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน

กฎหมายที่กำหนดรายละเอียดให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนในปัจจุบัน มีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น ๔ ฉบับ คือ

๑. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
๒. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มิให้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
๓. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
๔. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาถึงการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน จึงจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งในที่นี้จะแยกพิจารณาแต่ละกรณี คือ

๑. กรณีที่ลูกจ้างจะไ้รับเงินทดแทน

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างไ้รับเงินทดแทน (Compensation Benefits) ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานให้นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงว่าอุบัติเหตุที่ไ้รับนั้น เป็นความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง ไม่คำนึงถึงว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากความประมาทของลูกจ้างหรือไม่ ทั้งนี้เพราะถือว่าทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะประมาทหรือพลั้งเผลอด้วยกันทั้งนั้น ถ้าหากนายจ้างเห็นเหตุที่ลูกจ้างไ้รับอันตรายเพราะลูกจ้างประมาทอีก ก็จะทำให้เสียเวลา และโอกาสที่ลูกจ้างจะไ้รับเงินทดแทนก็จะมีน้อยลงไป

การพิสูจน์พื้ก็จะกระทำกันว่าลูกจ้างควรไ้รับเงินทดแทนหรือไม่ มักจะพิสูจน์กัน ในรูปที่ว่า อุบัติเหตุที่ลูกจ้างไ้รับนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างใช่หรือไม่ ซึ่งการพิสูจน์เช่นว่านี้ในบางครั้งก็ทำให้เกิดปัญหาหระหว่างนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายต้องจ่ายกับลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่จะไ้ เพราะนายจ้างสามารถอ้างหลักข้อนี้ขึ้นมาสู้ได้ คอยเหตุนี้กฎหมายของหลายประเทศได้พยายามที่จะกำหนด ลงไปละเอียดถี่ถ้วนกว่า แบบไหนจึงจะเป็นอุบัติเหตุจากการทำงาน สำหรับประเทศไทยเราเขียนไว้อย่างกว้าง ๆ ปัญหาที่ความจึงมักต้องตามมา

ทุกครั้ง กรณีที่พบบ่อยก็คือ การที่ลูกจ้างเดินทางจากบ้านมาที่ทำงาน เดินทางกลับจากที่ทำงานไปบ้านเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย ในบางประเทศจะเขียนไว้ชัดเลยว่า อุบัติเหตุจากการทำงานนั้นให้รวมถึงการเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานด้วย

ในปัจจุบันนี้ การให้ประโยชน์เงินทดแทนแก่ลูกจ้างมิได้หมายถึงเฉพาะอุบัติเหตุอย่างเฉียว แต่ยังรวมถึงโรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน หรือสภาพของงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะเมื่อการอุตสาหกรรมก้าวหน้า มีการนำสารเคมีเข้ามาใช้เป็นส่วนผสมในการผลิต โอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับอันตรายก็จะมีมากขึ้น กฎหมายจึงจำต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันการก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือพวกที่ทำงานในเหมืองถ่านหิน โอกาสที่จะได้รับอันตรายจากฝุ่นของถ่านหินมีมาก และเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรค Black Lung ที่แทบจะไม่มีโอกาสรักษา ใหหายไ้เลย หรือพวกคนงานที่ทำงานในโรงทำถ่านไฟฉาย ถ้าหากไม่มีการป้องกันที่ดีแล้วพิษจากแมงกานีสอาจทำให้ลูกจ้างถึงพิการได้

การพิสูจน์ในกรณีของโรค เช่นนี้อาจทำได้ยากกว่าเรื่องของอุบัติเหตุ เพราะจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าโรคที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโรคที่เกิดขึ้นจากสภาพของงานจริง ดังนั้นเพื่อความสะดวกประเทศต่าง ๆ มักจะกำหนดชื่อของโรคไว้ โดยเฉพาะเลยว่าโรคอะไรบาง การพิสูจน์จึงทำแต่เฉพาะว่าในสภาพของงานแบบนี้มีทางทำให้เกิดโรคนั้นขึ้นได้หรือไม่ ถ้าได้ นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินทดแทน อย่างไรก็ตามมีปัญหาที่โหดร้ายยิ่งกว่านี้ บางครั้งลูกจ้างจากเหมืองถ่านหินแห่งหนึ่งลาออกไปทำอีกเหมืองหนึ่ง แล้วโรคร้ายมากำเริบในเหมืองแห่งที่สอง ปัญหาใครจะเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนก็เกิดขึ้น และควยเหตุนี้เองนายจ้างที่มีกิจการที่อาจทำให้เกิดโรคที่กฎหมายกำหนดไว้ มักต้องมีการตรวจโรคของลูกจ้างก่อนรับเข้าทำงาน

กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนของไทยเรา ได้กำหนดชนิดของโรคไว้เช่นเดียวกัน แต่ลักษณะการให้ความคุ้มครองเรื่องโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานของไทยเราก่อนข้างกว้าง กล่าวคือ นอกจากจะกำหนดชื่อโรคไว้ ๒๑ โรคควยกันแล้ว ยังมีพิเศษออกไปอีกข้อหนึ่งเขียนไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า "โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่น ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน" เรื่องนี้ถ้าพิจารณาอย่างกว้าง ๆ แล้ว จะเห็นได้ว่า กฎหมายเจตนาจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากที่สุด และเพื่อเป็นการอุกของโหวที่อาจมี ถ้าหากลูกจ้างเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานชนิดอื่นนอกเหนือจากที่ใคร่บู้ชื่อโรคไว้แล้ว ๒๑ โรค ก็สามารถนำโรค

๓ "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน" ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษเล่มที่ ๔๕ ตอนที่ ๒๑

นั้นมาคือความเข้าใจตามข้อ ๒๒ ใด ถ้าหากไม่มีข้อ ๒๒ ใด ในอนาคตหากมีโรคอย่างอื่น
 เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพการทำงานแล้ว ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองเพราะกฎหมาย
 ไม่ได้กำหนดชนิดของโรคนั้น ๆ ใด อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบแล้ว
 กลับเป็นปัญหาให้ผู้บริหารกฎหมายต้องไขว่คว้าพิจารณาขึ้นว่าโรคที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากที่
 กำหนดไว้ ๒๑ ข้อ แล้วสามารถนำมาคือความเข้าใจข้อ ๒๒ ใดหรือไม่ และถ้าพิจารณาโดย
 เหตุผลแล้วการกำหนดข้อ ๒๒ ขึ้นมาก็ไม่จำเป็นที่จะต้องไปกำหนดคือโรคทั้ง ๒๑ โรคไว้เลย
 เพราะทั้ง ๒๑ โรคก็นำมาคือความเข้าใจตามข้อ ๒๒ ใด ปัญหาที่อยากนำมาอธิบายในที่นี้คือ
 จำเป็นหรือไม่ที่ต้องใส่ข้อ ๒๒ นี้ไว้ในกฎหมาย เพราะการมีข้อ ๒๒ ทำให้ลูกจ้างที่เป็นโรค
 หัวใจวาย หรือแม้กระทั่งการไอหรือสำลักทำให้เศษอาหารติดหลอดลมในขณะที่ทำงาน มาอาจ
 ให้นำจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน เพราะถือว่าเป็นโรคหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก
 การทำงาน ทำให้ต้องมีการศึกษาความกฎหมายอยู่เสมอ

โดยสรุปแล้ว ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนในกรณี

๑. บาดเจ็บหรือป่วยเนื่องจากการทำงาน อันหมายถึงการที่ลูกจ้างได้รับ
 อันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานในหน้าที่จ้าง หรือป้องกัน
 รักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง เช่น ลูกจ้างหุหนวกเนื่องจากทำงานในโรงงานที่มีเสียงดัง
 เกินขนาด หรือ

๒. ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดคือโรค
 ไว้โดยเฉพาะ ๒๑ โรค และถึงกำหนดขอความในข้อ ๒๒ ใดว่า "โรคหรือการเจ็บป่วย
 อย่างอื่น ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน" ทั้งนี้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น
 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นโรคอย่างอื่นที่กฎหมายคาดไม่ถึง เช่น ลูกจ้างเป็นวัณโรคเนื่องจากการ
 ทำงานในห้องที่มีฝุ่นละอองมากเกินไป ซึ่งเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยการพิสูจน์ทางการแพทย์

๒. กรณีที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

กรณีที่ผู้จ้างก็คือ ถ้าอันตรายที่ได้รับไม่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน หรือโรค
 ที่เกิดขึ้นมิได้เป็นโรคที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างก็จะไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่ในบาง
 กรณีแม้ลูกจ้างจะได้รับอันตรายจากการทำงานในหน้าที่จ้าง ลูกจ้างก็อาจไม่มีสิทธิได้รับเงิน
 ทดแทน ถ้าเขาชวยยกเว้นตามลักษณะที่กฎหมายของประเทศนั้นกำหนดไว้

หลายประเทศกำหนดแยกแยะไว้แตกต่างกัน เช่น ถ้าอันตรายที่ได้รับ
เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน
เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยกฎหมายได้กำหนดแยกแยะไว้ ๒ ประการด้วยกัน คือ

๒.๑ ถ้าอันตรายที่ได้รับเกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างเสพยาหรือดื่มของมึนเมาจน
ไม่สามารถครองสติได้

๒.๒ ใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบ
อันตราย

การที่กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้ก็เพื่อให้ความยุติธรรมแก่นายจ้างไม่ต้อง
รับผิดชอบในกรณีที่อันตรายนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุเพราะตัวของลูกจ้างเอง อย่างไรก็ตาม
ก็ตามข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดขึ้นนี้อาจกล่าวได้ว่าไม่มีผลในทางปฏิบัติ เพราะเมื่อ
อุบัติเหตุเกิดขึ้น การที่จะกล่าวได้ว่าลูกจ้างอยู่ในขณะเสพยาหรือดื่มของมึนเมาจนไม่สามารถครอง
สติได้นั้น จะต้องอาศัยการพิสูจน์ทางการแพทย์โดยทันที แต่ไม่เคยมีใครคิดถึงเรื่องนี้เมื่อ
เกิดอุบัติเหตุ เพราะฉะนั้น เมื่อเวลาผ่านไป นายจ้างจึงไม่สามารถยกสาเหตุนี้มาอ้างได้
เว้นเสียแต่อาจจะมีอาการปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนและมีพยานรู้เห็นหลายฝ่าย ส่วนข้อยกเว้น
ในกรณีที่ลูกจ้างใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตรายนั้น พิจารณาตามหลักความจริงแล้ว
คงไม่มีลูกจ้างคนใดยินยอมทำให้ตนเองบาดเจ็บเพียงเพื่อหวังจะได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง
เพราะเงินทดแทนที่จะได้รับเป็นจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายให้เพื่อช่วยผ่อนคลายหรือบรรเทาความ
เดือดร้อนของลูกจ้างเท่านั้น มิใช่จ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างตั้งตัวได้จากการประสบ
อันตราย

๓. ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ

แนวคิดในการที่จะให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างเมื่อได้รับอันตรายจากการทำงาน
สืบเนื่องมาจากหลักการที่จะให้ลูกจ้างและครอบครัวมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ
ให้ลูกจ้างมีรายได้พอสมควรที่จะยังชีพในกรณีที่ต้องขาดรายได้ประจำ เพื่อมิให้ลูกจ้าง
และครอบครัวต้องเดือดร้อน นอกจากนี้ ยังให้ค่าใช้จ่ายบางอย่างที่จำเป็นแก่ลูกจ้างหรือ
ครอบครัวอีกด้วย เช่น ค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาล และบางแห่งก็ให้ค่าใช้จ่ายในการฝึก
อาชีพใหม่ด้วย

สำหรับประเทศไทย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน ซึ่งประกอบ

๖ ๔
ควย

- ๓.๑ ค่าทดแทน
- ๓.๒ ค่าทำศพ
- ๓.๓ ค่ารักษาพยาบาล

๓.๑ ค่าทดแทน คือ เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในระหว่างที่ทำงานไม่ได้ หรือจ่ายให้แก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ลักษณะของค่าทดแทนจึงเป็นรายได้ที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างได้รับในระหว่างที่ทำงานไม่ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการชดเชยรายได้ของลูกจ้างที่สูญเสียไป และเนื่องจากแนวคิดที่ว่าค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยยังชีพในระหว่างต้องหยุดงาน ดังนั้น ค่าทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับมักจะน้อยกว่าค่าจ้างที่เคยได้รับก่อนการประสบอันตราย

ความมากมายของค่าทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ประการ คือ ความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับ และค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับก่อนประสบอันตราย

ความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับ ถ้าจะแบ่งระดับความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับแล้ว อาจแบ่งได้ ๓ ระดับ คือ ประการแรก ลูกจ้างอาจได้รับอันตรายเพียงบาดเจ็บเล็กน้อย และต้องหยุดงานรักษากัน ประการที่สอง ลูกจ้างอาจต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนไป เช่น แขนขาหรือนิ้วขาเป็นคน ประการที่สาม ลูกจ้างอาจประสบอันตรายรุนแรงที่สุดถึงตายหรือทุพพลภาพ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดค่าทดแทนให้ในแต่ละกรณีไม่เท่ากัน โดยกำหนดไว้เป็นร้อยละของค่าจ้าง ซึ่งแยกได้เป็น ๔ กรณี คือ

ก. ค่าทดแทนกรณีทำงานไม่ได้ชั่วคราว ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายและต้องหยุดงานเกิน ๗ วัน นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้เป็นรายเดือนในอัตรา ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างมาทำงานไม่ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑ ปี หมายความว่าในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายและต้องหยุดพักงานเกินกว่า ๑ ปี กฎหมายก็ให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างเดือนละ ๕๐ % ของค่าจ้างเป็น

๔ "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน", ๒๑ เมษายน ๒๕๑๕, ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ ๔๕ ตอนที่ ๒๑, แก้ไขเพิ่มเติมโดย "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน" ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๑๖ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๔๓ ตอนที่ ๑๗๕

เพียงพอแก่การดำรงชีพ แต่ในทางปฏิบัติแทบทุกประเทศมักจะวางเกณฑ์จำนวนเงิน
ค่าทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับน้อยกว่า ค่าจ้างที่เคยได้รับอยู่ก่อนการประสบอันตราย ซึ่งมัก
จะกำหนดไว้ประมาณ ๕๐ - ๖๖ % ของค่าจ้าง

การคำนวณค่าจ้างในนานาประเทศปฏิบัติแตกต่างกันไป สำหรับ
กรณีประเทศไทยสิ่งที่น่าสนใจคือนำค่าจ้าง พิจารณาจากทั้งสิ่งที่เงินและสิ่งของที่นายจ้าง
จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานให้นายจ้างตามปกติ ซึ่งไม่รวมค่าล่วงเวลา
และค่าทำงานในวันหยุด นอกจากนี้ จำนวนค่าจ้างที่จะนำมาเป็นหลักในการคิดค่าทดแทน
กฎหมายให้ถือจำนวนค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยย้อนหลังขึ้นไป ๖ เดือน และในกรณีที่มี
การจ้างเป็นรายวัน การคำนวณค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยย้อนหลังขึ้นไป ๖ เดือน ก็ต้อง
คำนวณตามจำนวนวันที่ทำงานตลอดระยะเวลา ๖ เดือน

ตัวอย่างการคำนวณค่าจ้างโดยเฉลี่ย ๖ เดือน

นาย ก. ทำงานให้นายจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ ได้รับ
ค่าจ้างรายวันวันละ ๑๐๐ บาท นายจ้างจ่ายค่าอาหารกลางวันให้ คิดเป็นตัวเงินแล้ว
ประมาณวันละ ๑๐ บาท นาย ก. ประสบอันตรายจากการทำงาน เมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๗

วิธีการคำนวณ :-

- นาย ก. ได้รับค่าจ้างวันละ = ๑๐๐ + ๑๐ = ๑๑๐ บาท
- ๑๕ - ๒๔ กุมภาพันธ์ มาทำงาน ๗ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๗๗๐ บาท
- ๑ - ๓๑ มีนาคม มาทำงาน ๑๕ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๑,๖๕๐ บาท
- ๑ - ๓๐ เมษายน มาทำงาน ๒๐ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๒,๒๐๐ บาท
- ๑ - ๓๑ พฤษภาคม มาทำงาน ๑๕ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๑,๖๕๐ บาท
- ๑ - ๓๐ มิถุนายน มาทำงาน ๒๒ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๒,๔๒๐ บาท
- ๑ - ๓๑ กรกฎาคม มาทำงาน ๒๕ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๒,๗๕๐ บาท
- ๑ - ๑๕ สิงหาคม มาทำงาน ๑๐ วัน ได้รับค่าจ้าง = ๑,๑๐๐ บาท
- รวมค่าจ้างในระยะเวลา ๖ เดือน = ๑๒,๕๘๐ บาท

(๑๕ ก.พ. - ๑๕ ส.ค.)

นาย ก. ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยเดือนละ = $\frac{๑๒,๕๘๐}{๖}$ = ๒,๑๖๓.๓๓ บาท

เนื่องจากแนวคิดที่ว่า ค่าทดแทนจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อช่วยในการยังชีพระหว่างท้องหยุดงาน ดังนั้น ค่าทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับมักมีการกำหนดจำนวนค่าทดแทนขั้นสูงและขั้นต่ำไว้ ทั้งนี้เพราะต้องการให้เพียงพอในการครองชีพจริง ๆ กฎหมายไม่ต้องการที่จะสนับสนุนให้คนได้รับอันตราย และไม่ต้องการสนับสนุนให้คนหยุดงานนาน ๆ ไม่ต้องการให้คนสร้างความร่ำรวยจากเงินค่าทดแทน

กฎหมายไทยได้กำหนดค่าทดแทนรายเดือนขั้นต่ำไว้เดือนละไม่น้อยกว่า ๒๕๐ บาท และไม่สูงกว่าเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ซึ่งหมายความว่าถ้าปกติลูกจ้างได้เงินเดือนโดยเฉลี่ยเดือนละ ๔๐๐ บาท แชนชาคนายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทน ๕๐ % ของค่าจ้างรายเดือนเป็นเวลา ๕๔ เดือน ลูกจ้างจะได้ค่าทดแทนเดือนละ ๒๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าทดแทนขั้นต่ำ ดังนั้น ในกรณีนี้ นายจ้างต้องจ่ายให้เดือนละ ๒๕๐ บาท เป็นเวลา ๕๔ เดือน และในทำนองกลับกัน ถ้าลูกจ้างมีค่าจ้างเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ค่าทดแทน ๕๐ % ควรเป็น ๕,๐๐๐ บาท ในกรณีนี้ลูกจ้างจะได้รับเพียง ๓,๐๐๐ บาท

การที่กฎหมายกำหนดจำนวนเงินค่าทดแทนขั้นต่ำไว้เพียง ๒๕๐ บาทนี้ ถ้าพิจารณาตามหลักความจริงแล้ว จะเห็นว่าไม่มีความจำเป็นอันใดที่จะต้องกำหนดไว้ เพราะปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ ๒๕ บาท^๕ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานอย่างน้อยที่สุดลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง ซึ่งเมื่อคำนวณออกมาแล้วยังสูงกว่า ๒๕๐ บาท และจำนวนเงินขั้นต่ำเพียง ๒๕๐ บาท และขั้นสูง ๓,๐๐๐ บาท นั้น ถ้าพิจารณาถึงสภาวะการครองชีพในปัจจุบันแล้ว จำนวนเงินดังกล่าวไม่เหมาะสมพอที่จะบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างได้ ปัญหาที่ยกมากล่าวในต้นกคือสมควรหรือไม่ที่จะมีการกำหนดจำนวนเงินค่าทดแทนขั้นสูงและขั้นต่ำเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๕. "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๕)", ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๕๑ ตอนที่ ๑๗๔

ค่าทดแทนแบบทุกประเทศมักกำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือน ทั้งนี้เพราะ
 ต้องการให้ลูกจ้างมีรายได้อีกโดยสม่ำเสมอระหว่างที่ขาดรายได้ประจำ การจ่ายค่าทดแทน
 เป็นก้อนในคราวเดียวมักจะทำให้ลูกจ้างใช้เงินในทางที่ไม่ก่อประโยชน์ และในที่สุดจะ
 เกิดครอนแกสังคม อย่างไรก็ตามในบางกรณี กฎหมายก็อาจยกเว้นหลักนี้ยินยอมให้จ่ายเป็นเงิน
 ก้อนคราวเดียวได้ แต่แน่นอนลูกจ้างจะต้องถูกหักส่วนลดลงบ้าง สำหรับกฎหมายไทยยอมให้
 มีการหักส่วนลดได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี ในกรณีที่มีการจ่ายเงินทดแทนเป็นเงินก้อน โดย
 นายจ้างลูกจ้างตกลงยินยอมกันเองที่จะให้มีการจ่ายค่าทดแทนคราวเดียว แต่ถ้าเป็นกรณี
 ของกองทุนเงินทดแทนแล้ว จะต้องได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมแรงงานก่อนที่จะมีการจ่ายค่าทดแทน
 เป็นเงินก้อนในคราวเดียวได้

๓.๒ การรักษาพยาบาล เป็นเงินหรือสิ่งของ หรือบริการที่นายจ้างต้องจัด
 ให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานในนายจ้าง หรือเป็นโรคที่เกิด
 ขึ้นเนื่องจากสภาพของงาน เพื่อให้การเจ็บป่วยหรืออันตรายนั้น บรรเทาหรือหมดสิ้นไป
 หลักการในการกำหนดให้การรักษาพยาบาลนอกเหนือไปจากค่าทดแทน เป็นเพราะว่าเมื่อ
 นายจ้างต้องรับผิดชอบที่ลูกจ้างได้รับอันตราย ความคิดนั้นจะต้องรวมถึง ค่าใช้จ่ายในการ
 รักษาพยาบาลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่ลูกจ้างมีรายได้ออกจากการทำงานอันจำกัด
 เมื่อจำเป็นต้องใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพราะอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงานแล้ว
 รายจ่ายจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก สำหรับค่าทดแทนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบรรเทาความ
 เดือดร้อนของลูกจ้างลงได้ ด้วยเหตุนี้ในกฎหมายเงินทดแทนจึงกำหนดภาระหน้าที่ของ
 นายจ้างต้องจ่ายการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างด้วย

การรักษาพยาบาลที่กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนกำหนดมักจะมีขอบเขตที่
 กว้างขวาง เช่น นอกจากเป็นค่าตรวจ รักษา ค่ารักษาพยาบาล และยังรวมถึงค่าใช้จ่าย
 ในการต้องจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น อวัยวะเทียมด้วย ในกฎหมายไทยเราก็คือ
 ไปในทำนองนี้กล่าวคือ กฎหมายได้ให้คำจำกัดความของ การรักษาพยาบาลไว้ว่า

การรักษาพยาบาล^๕ หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา
การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อเหตุผลของการประสมอันตราย หรือการ
เจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์
เครื่องใช้ หรือวัสดุที่ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสมอันตรายนั้นได้

จากคำจำกัดความของกฎหมายข้างต้น ทำให้เกิดปัญหาโต้เถียงกันขึ้นว่า จำเป็น
หรือไม่ที่ลูกจ้างจะต้องทำการรักษาพยาบาลด้วยวิธีการแพทย์แผนปัจจุบัน ถ้าลูกจ้างไปทำ
การรักษาด้วยวิธีการทางไสยศาสตร์ แพทย์แผนโบราณ และแมกระทั่งหมอดูดอน นายจ้าง
จะต้องจ่ายการรักษาพยาบาลให้ด้วยหรือไม่ การปฏิเสธไม่จ่ายค่ารักษา ~~พยาบาล~~ **ในกรณีดังกล่าว**
ข้างต้นเท่ากับเป็นการจำกัดสิทธิแห่งความเชื่อถือของมนุษยชน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ
ก็มักจะถือกันว่าจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ต่อเมื่อไปทำการรักษาพยาบาลกับแพทย์แผนปัจจุบัน
หรือแพทย์แผนโบราณที่มีการขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

ขอบเขตค่ารักษาพยาบาลที่กำหนดกัน บางประเทศนิยมกำหนดช่วงเวลา
ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล เช่น จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ไม่เกิน ๑ ปี บางประเทศกำหนด
วงเงินในการรักษาพยาบาลไว้ และบางประเทศไม่มีการกำหนดไว้เลยโดยถือว่าจะต้องจ่าย
ให้ตามที่จ่ายจริงทั้งสิ้น สำหรับประเทศไทยได้กำหนดเป็นวงเงินขั้นสูงไว้ กล่าวคือ จะจ่าย
ค่ารักษาพยาบาลให้ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

จำนวนเงินที่กำหนดไว้ขั้นสูงเพียง ๒๐,๐๐๐ บาท จะเห็นว่าไม่เพียงพอที่จะบรรเทา
การเจ็บป่วยให้หมดสิ้นไปได้ในทุกกรณี ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ลูกจ้างประสมอันตรายต้องสูญเสีย
อวัยวะบางส่วน ลำพังแต่เพียงค่าใช้จ่ายในการจัดหาอวัยวะเทียมก็เกินจำนวนเงินที่ตั้งไว้แล้ว

สำหรับวิธีการขอเบิกค่ารักษาพยาบาลมีปฏิบัติแตกต่างกันไป คือ นายจ้างอาจ
จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตามใบเสร็จรับเงินที่ลูกจ้างนำมาขอเบิก หรือมิฉะนั้นนายจ้าง
ก็ทำการส่งตัวลูกจ้างไปรักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลของนายจ้าง หรือสถานพยาบาลที่นายจ้าง
ตกลงไว้ โดยนายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งสิ้นในส่วนที่ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๕. ประกาศกระทรวงมหาดไทย "เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน" ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ
เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๒๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

๓.๓ ค่าทำศพ จะเห็นได้ว่ารายจ่ายที่ครอบครัวของลูกจ้างผู้ตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างมีเพิ่มขึ้น ถ้าหากว่าลูกจ้างตายค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้ใดแก่ ค่าทำศพ ดังนั้นเพื่อมิให้ครอบครัวของลูกจ้างเดือดร้อน จึงมักมีกำหนดไว้ในกฎหมายเงินทดแทนของทุกประเทศ ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ครอบครัวของลูกจ้าง

จำนวนเงินค่าทำศพในแต่ละประเทศอาจแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเพณีในการทำศพ สำหรับประเทศที่มีประเพณีการทำศพอย่างง่าย ๆ ไม่สิ้นเปลือง วงเงินค่าทำศพที่ก หมายกำหนดให้จ่ายมีจำนวนไม่มากนัก แต่ในกรณีของไทยเราประเพณีการทำศพเป็นงานใหญ่มีค่าใช้จ่ายมาก กฎหมายได้ตั้งวงเงินไว้ ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยของลูกจ้างผู้ตาย และกฎหมายยังกำหนดเกณฑ์ขั้นค่าใช้จ่ายว่าจะต้องไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ บาท และไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งวงเงินขั้นสูงที่กำหนดไว้นี้อาจกล่าวได้ว่ายังต่ำกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงมาก สำหรับบุคคลที่มีฐานะปานกลาง

๔. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามปกติแล้วลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง แต่ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนทุกประเทศมักจะกำหนดตัวบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนไว้แน่นอน ซึ่งมักจะให้แก่บุคคลที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างในขณะที่มีชีวิตอยู่ เช่น สามีภรรยา บุตร เป็นต้น ลักษณะการกำหนดผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนในแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไปตามขนบธรรมเนียมแห่งการเลี้ยงดู เช่น ในมาเลเซีย กำหนดให้ภรรยาทั้งคนที่ ๑ และคนที่ ๒ มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ส่วนบุตรจะให้เฉพาะบุตรที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีเท่านั้น

สำหรับประเทศไทยกรณีลูกจ้างตาย กฎหมายระบุให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทน

- ๑. บิดา มารดา
- ๒. สามีหรือภรรยาหม้าย เว้นแต่จะไ้ทำการสมรสใหม่ หรือมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าไ้โดยกินฉันสามีภรยากับชายหรือหญิงอื่น

๕. "เรื่องเดียวกัน"

๔๖ บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีแล้วกำลังศึกษา อยู่ ก็ให้ได้รับส่วนแบ่งตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา ซึ่งหมายความว่าในขณะที่ลูกจ้าง ตายเมื่อบุตรของลูกจ้างอายุได้ ๑๗ ปี ต่อมาเมื่ออายุครบ ๑๘ ปี นายจ้างก็ไม่ต้องจ่าย ค่าทดแทนสำหรับส่วนของบุตรผู้นั้น แต่หากำลังศึกษาอยู่ก็ต้องจ่ายให้ต่อไปจนกว่าจะศึกษาจบ อย่างไรก็ตามนายจ้างจะจ่ายให้อย่างมากที่สุดเท่าที่ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดสำหรับการ จ่ายเงินค่าทดแทนในแต่ละกรณี

๔๗ บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ ในอุปการะของลูกจ้างก่อนประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิดังกล่าวข้างตน นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่อุปการะในความ อุปการะของลูกจ้างก่อนตาย โดยมีข้อแม้ว่าผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดอุปการะ หมายความว่า ในกรณีลูกจ้างไม่มีบิดามารดา ภรรยาหรือสามี และ บุตร แม้จะมีผู้อยู่ในอุปการะก่อนตาย แต่ปรากฏว่าผู้อยู่ในอุปการะนั้นไม่ได้รับมรดกเป็นจำนวน มหาศาล นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน เพราะถือว่าผู้อยู่ในอุปการะนั้นไม่ได้รับความ เดือดร้อน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วเป็นไปได้ยากมากที่จะตัดสินว่าสภาพการใดอย่างไร หรือแค่นั้นจึงจะเรียกว่าเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ เพราะสถานะและภาวะการณ์ของ มนุษย์ไม่ตกเหมือนกัน บางคนมีเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท ก็อาจเรียกได้ว่าไม่เดือดร้อน แต่บางคน มี ๑๐,๐๐๐ บาท อาจก็ยังบอกว่าคนเดือดร้อนก็ได้

สามีหรือภรรยาและบุตรที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น จะต้องเป็นสามีภรรยาและบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วลูกจ้างส่วนมากเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย ไม่ทราบถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามกฎหมาย จึงปรากฏว่าส่วนใหญ่สามีภรรยา แม้จะอยู่ด้วยกันโดยเปิดเผยมาเป็นเวลานาน แต่ก็มิได้มีการจดทะเบียนสมรสกัน บุตรที่เกิด มาจึงอาจไม่เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายชายหากไม่มีการจดทะเบียนรับรองบุตร ดังนั้น เมื่อลูกจ้างตายจึงมีปัญหาในเรื่องการแบ่งค่าทดแทนอยู่เสมอ ในทางปฏิบัติจึงมักจะใช้ วิธีการสมยอมเพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม

การที่กฎหมายกำหนดควมบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนไว้แน่นอนเช่นนี้ จะเห็นได้ว่า ไม่ยุติธรรมเพียงพอ เพราะเงินทดแทนนั้น ประกอบด้วยค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทน

การรักษาพยาบาล และค่าทำศพ เป็นเงินที่จ่ายให้เพื่อวัตถุประสงค์ในการชดเชยค่าใช้จ่าย
ที่ไคเสียไปจริง ดังนั้น จึงไม่เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำค่าทำศพ และการรักษาพยาบาล
มาแบ่งกันในระหว่างผู้มีสิทธิ และถ้าผู้มีสิทธิเป็นผู้ไม่มีคุณธรรมแล้ว ปัญหาต่าง ๆ ก็จะตามมา

สำหรับค่าทดแทนกรณีตายนั้นส่วนทั้งหมดที่จะได้รับ คือ ๖๐ % ของค่าจ้างรายเดือน
โดยเฉลี่ย จ่ายเป็นเวลา ๕ ปี ในกรณีที่ผู้เสียชีวิตหลายคน ส่วนแบ่งที่แต่ละคนจะได้รับก็น้อยลง
ตามส่วน และถ้าขอให้จริงปรากฏว่าผู้มีสิทธิเหล่านั้นบางคนมิไคเป็นผู้อยู่ในความอุปการะ
ของลูกจ้างผู้ตายอย่างแท้จริง ก็จะมีผลทำให้ผู้อยู่ในความอุปการะเค็กรอน เพราะไม่ไค
รับค่าทดแทน หรือไครับค่าทดแทนแต่เป็นส่วนน้อยจนไม่อาจไคบรรเทาความเค็กรอนให้
ลดน้อยลงไค

ปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน

การที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นการระของนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง
พิจารณาทางทฤษฎีแล้วน่าจะเป็นหลักประกันที่เพียงพอ แต่ในทางปฏิบัติลูกจ้างยังไม่มีหลัก
ประกันที่พอ เพราะกฎหมายเป็นไปลักษณะให้นายจ้างประกันตนเอง นายจ้างบางราย
อาจลดความเสียหายของตนโดยการทำสัญญาประกันเงินทดแทนกับบริษัทประกันภัยเอกชน
ซึ่งทั้งนี้ก็เป็นไปตามความสมัครใจของนายจ้าง ผลจากการที่กฎหมายให้นายจ้างรับผิดชอบ
ตนเองเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนมาตลอดระยะเวลา ๑๖ ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐
ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายมักพยายามประวิงเวลาจ่ายเงินค่าช
าบางรายพยายามปกปิดความรับผิดชอบโดยกล่าวอ้างว่า การประสบอันตรายที่ลูกจ้างไครับ
ไม่ไคเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างต้องร้องเรียนไปยังกรมแรงงานเพื่อไคตัดสิน
ชี้ขาด วิธีการดังกล่าวเป็นเหตุให้ลูกจ้างไคได้รับความเค็กรอนมากเพราะนอกจากจะไครับ
ความทุกข์ทรมานจากการประสบอันตรายที่ไครับแล้ว ครอบครัวยังเค็กรอนเนื่องจากขาดเงิน
มาใช้จ่าย แล้วยังจะต้องมาเป็นความตบนายจ้าง ซึ่งไคสภาพแล้วลูกจ้างผู้มีกำลังอ่อนแ
กว่าทั้งกำลังทรัพย์และความรู้ย่อมอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

ผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการที่นายจ้างรับผิดชอบตนเองพอสรุปไคดังนี้

๑. ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่กระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากคาม
ธรรมชาติของนายจ้างย่อมต้องการจ่ายเงินน้อยที่สุดเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน กวญเหตุนี้

จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่เนือง ๆ เมื่อมีการประสูติอันตรายเกิดขึ้น นายจ้างมักเห็นว่าการประสูติอันตรายนั้นไม่ใช่เป็นการประสูติอันตรายจากการทำงาน จึงมีการนำเรื่องร้องเรียนมายังกรมแรงงาน เมื่อเหตุการณ์เป็นเช่นนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองยอมสิ้นสุดลง เทาที่ผ่านมาประมาณ ๗๕ % ของลูกจ้างที่มายื่นเรื่องราวข้อพิพาท กรมแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนทองออกจากงาน

๒. ลูกจ้างลงเฝ้าไม่กล้าเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเพราะกลัวทองออกจากงาน อันจะเป็นผลกระทบกระเทือนถึงปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัวในอนาคต และรัฐก็มีคัมหมัดประกันการว่างงาน หรือให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่โดนไล่ออกจากงานหรือถูกกีดกันแกลงใจให้ออกจากงานแต่อย่างใด นอกจากจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานเท่านั้น

๓. ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนลาซา โดยเฉียดแล้วลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนเมื่อเหตุการณ์ประสูติอันตรายผ่านไปแล้วประมาณ ๓ - ๖ เดือน บางรายที่นายจ้างปฏิเสธความรับผิดชอบและต้องมีการพิสูจน์ข้อเท็จจริงกันต้องใช้เวลานานถึง ๓ ปี จึงจะได้รับเงินทดแทน จะเห็นได้ว่าเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นการนิควัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินทดแทนที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนโดยสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้มีรายไถ่ยังชีพในขณะที่ขาดรายได้ประจำ

๔. ในกรณีที่จำเป็นคงมีการพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าการประสูติอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ การสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะเพื่อนร่วมงานดังเลที่จะให้การเป็นพยานให้เพื่อนลูกจ้างด้วยกัน

๗. กองทุนเงินทดแทน, สำนักงาน, "ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน", (อัครสาเนา)

๘. แผนกคชช.ทดแทน กองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน, ทะเบียนสถิติระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับเงินทดแทนจากนายจ้าง

๙. คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ คดีหมายเลข ๑๓๖๔/๒๕๑๓ คดีแพ่งระหว่างบริษัทเทพนิรมิตขนส่ง จำกัด โจทย์ และกรมแรงงาน จำเลย เรื่อง ลูกจ้างทำสัญญาประนีประนอมยอมความขอรับเงินชดเชยค่าเสียหายจำนวนที่เิงจากนายจ้างแล้วยังมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงานอีก

๕. ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนไม่เต็มตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพราะ นายจ้างรายใดต้องจ่ายเงินทดแทนเป็นจำนวนมาก ๆ อาจไม่มีเงินหรือทุนทรัพย์ที่จะจ่าย ค่าทดแทนได้เพียงพอ บางรายอาจถึงล้มละลาย ลูกจ้างตามกฎหมายจะให้สิทธิได้รับเงิน ทดแทนก็ไม่อาจเรียกร้องเอาได้ บางรายเนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะได้รับค่าทดแทนจาก นายจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพราะค่าทดแทนกฎหมายกำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือน บางกรณีถึง ๑๒๐ เดือน เมื่อลูกจ้างไม่แน่ใจว่านายจ้างจะอยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินค่าทดแทนได้ตลอด ก็อาจยอมรับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียวโดยยอมลดจำนวนเงินที่ควรได้รับลงมา

จากสถิติการวินิจฉัยเงินทดแทนของแผนกค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงาน ปรากฏว่าลูกจ้างกว่าร้อยละ ๕๐ จะได้รับเงินทดแทนเป็นครั้งแรก เมื่อเวลาล่วงเลยไป ๒ - ๖ เดือน ซึ่งสถิตินี้เป็นสถิติเฉพาะระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ชั้นต้นดำเนินการไม่รวมถึงระยะเวลาอุทธรณ์หรือระยะเวลาที่ลูกจ้างนายจ้างนำเรื่องขึ้นสู่ศาล และไม่รวมถึงนายจ้างที่บิดพลิ้ว ไม่ยอมจ่ายค่าทดแทนในเดือนถัดไป

ตารางที่ ๔

สถิติระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับเงินทดแทนจากนายจ้าง

จำนวนวันที่ดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๑๒		พ.ศ. ๒๕๑๓	
	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
๑ - ๑๐	๔๘	๘,๖๕๕	๕๑	๖,๘๓๖
๑๑ - ๒๐	๓๔	๖,๑๕๘	๔๑	๕,๔๘๖
๒๑ - ๓๐	๒๙	๕,๒๕๓	๓๙	๕,๒๒๗
๓๑ - ๖๐	๙๕	๑๗,๒๑๐	๘๗	๑๑,๖๖๖
๖๑ - ๙๐	๑๔๖	๒๖,๔๔๙	๑๒๙	๑๗,๒๙๖
๙๑ - ๑๘๐	๑๔๒	๒๕,๗๒๘	๒๒๘	๓๕,๙๒๕
๑๘๑ - ๒๗๐	๓๒	๕,๙๙๗	๘๙	๑๑,๕๓๐
๒๗๑ - ๓๖๐	๕	๐,๙๐๕	๒๓	๓,๐๘๓
๓๖๑ - ๕๔๐	๔	๐,๗๒๘	๘	๑,๐๗๒
๕๔๑ - ๗๒๐	๕	๐,๙๐๕	๒	๐,๒๖๘
๗๒๑ ขึ้นไป	๑๑	๑,๙๙๒	๘	๑,๐๗๒
รวม	๕๕๖		๗๘๖	

ที่มา : แผนกค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน