

### บทที่ ๓

#### การเงินทดแทนในประเทศไทย

เงินทดแทนคืออะไร

เงินทดแทนคือ (๑) เงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ยกเว้นกรณีที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเนื่องมาจากสาเหตุเครื่องคองของ เมฆา จนไม่สามารถครองสติได้หรือจงใจทำให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย (๒)

กฎหมายเงินทดแทน เป็นกฎหมายที่ยกเว้นกฎหมายแพ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการชดใช้ค่าสินไหมในมูลละเมิด เพราะการที่จะพิสูจน์ว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดเป็นเรื่องที่ยากสำหรับลูกจ้าง และสิ้นเปลืองทั้งเวลาและเงินทอง กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง ทั้งนี้ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบ เพราะอุบัติเหตุในการทำงานเป็นธรรมชาติ อย่างหนึ่งของการทำงาน เครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหาย เพราะใช้งานและนายจ้างได้รับเอามูลค่าที่เสียไป รวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ดังนั้นเงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่าย จึงเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว นอกจากนี้ นายจ้างบางรายตั้งงบลดต้นทุนการผลิตและต้องการกำไรต่างๆ มาก ๆ มักไม่ใคร่คำนึงถึงความปลอดภัยของลูกจ้าง เครื่องจักรโรงงานก็ตีมิได้มีการปรับปรุง ให้อยู่ในภาวะที่ดีเพียงพอ จึงเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายและเมื่อได้รับอันตรายแล้ว ส่วนใหญ่ไม่มีเงินสะสมเพียงพอที่จะช่วยเป็นค่ารักษาพยาบาล และค่าครองชีพในขณะที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้างเองครอบครัวและสังคมในที่สุด

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕, ข้อ ๒

(๒) เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๕๕

เงินทดแทนที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง มี ๓ ประเภทคือ (๑)

๑) ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานหรือเจ็บป่วยด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็น และจ่ายจริง ค่ารักษาพยาบาลสำหรับประกันอันตรายครั้งหนึ่ง หรือเจ็บป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒) ค่าทำศพ ได้แก่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องมาจากทำงานให้นายจ้าง โดยกฎหมายให้จ่ายแก่ครอบครัวของลูกจ้างเป็นจำนวนเงิน ๓ เท่า ของค่าจ้าง รายเดือนโดยเฉลี่ย แต่จะต้องไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ บาท และจะต้องไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

ผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพได้แก่

ก. ทายาทของลูกจ้างผู้ตายที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดวันแต่ลูกจ้าง ตายไปแล้วไม่มีทายาทขอจัดทำศพ กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างเป็นผู้จัดการศพไป พ่วงก่อนและถ้าครบ ๔๘ ชั่วโมงแล้วยังไม่มีทายาทจัดการศพอีก นายจ้างจะต้องจัดการศพนั้น ตามประเพณีของลูกจ้าง ในกรณี เช่นนี้ ถ้าผู้ตายเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทนสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะจ่ายค่าทำศพให้แก่ นายจ้างตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๓ เท่า ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย และไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

ข. ถ้านายจ้างจัดการศพลูกจ้างไปพ่วงก่อนแล้วแต่ไม่ถึง ๔๘ ชั่วโมง มีทายาทมาขอจัดการศพ นายจ้างมีสิทธิเบิกค่าทำศพจากสำนักงานกองทุนทดแทนได้หนึ่งในสามของค่าทำศพอีกสองส่วนในสามส่วนให้แก่ทายาท

ค. ถ้านายจ้างและทายาทช่วยกันจัดการทำศพตั้งแต่ต้น ทายาทเท่านั้นจะมีสิทธิได้รับค่าทำศพ

๓) ค่าทดแทน ผลประโยชน์ประเภทนี้มักจ่ายกันเป็นเงิน ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น

- กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว ไม่สามารถทำงานได้ตลอดไป(ทุพพลภาพ) และการสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนมากหรือน้อย ขึ้นกับความรุนแรงของอันตรายที่ได้รับ และค่าจ้างที่เคยได้รับก่อนประสบอันตราย

การจ่ายเงินทดแทนกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานให้นายจ้าง) ส่วนใหญ่มักจะจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่อย่างไรก็ตามมีระยะเวลาที่คอยก่อนจ่าย หรืออีกนัยหนึ่งกำหนดไว้ว่าจะจ่ายให้กี่ต่อเมื่อไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกันอย่างน้อย ๗ วัน เป็นต้น และเมื่อลูกจ้างทำงานไม่ได้ติดต่อกัน ๗ วันแล้ว ก็จะเริ่มจ่ายเงินทดแทนให้ โดยคลุมถึงตั้งแต่วันแรกที่ทำงานไม่ได้

อัตราเงินค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว ส่วนใหญ่มักจะกำหนดไว้ เป็นร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง หรือร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างที่เคยได้รับ ดังนั้นลูกจ้างรายได้เงินค่าทดแทนมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับค่าจ้างเดิมที่เคยได้รับก่อนประสบอันตราย อัตราค่าทดแทนกรณีนี้โดยทั่วไปไม่มีประเทศใดกำหนดไว้ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างเลย มีหลายประเทศที่กำหนดไว้ ถึงร้อยละ ๑๐๐ ก็มี

- กรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ตลอดไปหรือทุพพลภาพ กฎหมายกำหนดให้จ่ายนับตั้งแต่วันที่ทุพพลภาพ เป็นต้นไป และมักจะพึงคำวินิจฉัยทางการแพทย์ด้วย ระยะเวลาที่จะต้องจ่ายในกรณีเช่นนี้ ส่วนใหญ่ให้จ่ายไปตลอดชีวิตของลูกจ้างผู้นั้น ในบางประเทศกำหนดให้ผู้รับผิดชอบจ่ายเป็นเงินก้อน โดยกำหนดวงเงินสูงสุดไว้ให้ เช่น ให้จ่ายค่าทดแทนให้เป็นเงินก้อนเท่ากับร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้าง ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท เป็นต้น สำหรับอัตราค่าทดแทนกรณีนี้สูงกว่าการไม่สามารถประกอบอาชีพชั่วคราว หลายประเทศกำหนดให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างส่วนใหญ่มักจะอยู่ในระหว่าง ร้อยละ ๖๖<sup>๒</sup>/<sub>๓</sub> ถึง ๗๕

- การสูญเสียอวัยวะบางส่วน กรณีเช่นนี้จ่ายให้เมื่อลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะแต่ไม่ถึงกับทำให้ทุพพลภาพ เช่น นิ้วขาด แขนขาขาดข้างเดียว การจ่ายเงินทดแทนกรณีนี้มักให้จ่ายเป็นงวด ๆ ซึ่งจะยาวนานแค่ไหนขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการสูญเสีย อัตราค่าทดแทน ในกรณีที่สามนี้จะกำหนดไว้ไม่เท่ากับจำนวนเงินค่าจ้าง เช่น ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง หรือร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง เป็นต้น

- กรณีลูกจ้างเสียชีวิต เงินผลประโยชน์ที่จ่ายให้นี้ไม่ใช่ค่าทางลูกจ้าง จะเป็นผู้ได้รับผู้เดียวเสมอไป กรณีที่อันตรายนั้นทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หายาทของลูกจ้าง ก็จะได้รับเงินผลประโยชน์ซึ่งจ่ายในลักษณะบำนาญ เช่นกัน คือ จ่ายให้เป็นงวด และมักจะกำหนดอัตรา ค่าทดแทนเป็นร้อยละของค่าจ้างไว้ด้วย ในบางประเทศมีการกำหนดให้จ่ายเป็นเงินก้อนก็มี และบางประเทศ

ก็กำหนดให้จ่ายค่าทำศพแก่ลูกจ้างที่ตายด้วย กรณีเช่นนี้ กำหนดตามจำนวนเงินค่าจ้าง เช่น ให้จ่ายค่าทำศพเป็นเงินเท่ากับค่าจ้าง ๑ เดือน เป็นต้น

คำว่า "ประสบอันตราย" ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้.- (๑)

- (๑) ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือ จิตใจ หรือถึงแก่ความตายและ
- (๒) อันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้น ต้องเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือ บังคับกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้าง

เรื่องที่นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องที่เกิดกับลูกจ้างพอแยกออก เป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

#### ประการแรก

การที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่โดยชอบ และประสบอันตรายนั้น นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบเงินทดแทนต่อลูกจ้าง อันตรายเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ (๒)

สาเหตุเนื่องจากตัวลูกจ้างเอง

กล่าวคือ สาเหตุแห่งอันตรายเกิดขึ้นเนื่องจากตัวลูกจ้างทางร่างกาย จิตใจ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานในหน้าที่ ความอ่อนเพลีย ความเจ็บป่วย สายตาไม่ดี หูไม่ดี เป็นต้น

สาเหตุเนื่องจากนายจ้าง

หมายความว่า สาเหตุแห่งอันตรายได้เกิดขึ้นเนื่องจากระเบียบ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นความผิดของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม และแม้ว่าจะ เป็นงานนอกหน้าที่ตามปกติของลูกจ้าง ก็ถือว่าเป็นการทำงานในหน้าที่โดยชอบ ถ้าเป็นการทำงานตามระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

(๑) อุกฤษ มงคลนาวิน ดร., กฎหมายแรงงาน อธิบายตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ, พ.ศ.๒๕๑๕ หน้า

(๒) เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๐๑-๑๐๔

### สาเหตุเนื่องจากบุคคลอื่น

อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างอาจเนื่องจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้างในสถานที่ทำงานแห่งเดียวกัน หรืออาจเนื่องจากลูกจ้างอื่นก็ได้ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นความผิดของบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม เช่นหัวหน้างานถูกบุคคลอื่นฆ่าตาย เพราะเหตุคุมงานกวดขันมาก หรือไล่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาออกจากงาน เป็นต้น

### สาเหตุเนื่องจากเครื่องมือ เครื่องจักร วัตถุอื่น หรือ สัตว์

กล่าวคือ อันตรายเกิดขึ้นเนื่องจากการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร หรือ วัตถุอื่นที่ชำรุดบกพร่อง แต่ไม่ปรากฏความชำรุดบกพร่องนั้น หรือใช้โดยไม่ถูกต้องแต่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้าง เช่น เครื่องจักร หม้อน้ำ ไฟฟ้า น้ำยาเคมี กรด ยาพิษ เครื่องการขนส่ง การระเบิด ของตกทับ เป็นต้น

### สาเหตุเนื่องจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจเป็นอันตรายแก่ลูกจ้างได้ทั้งนี้ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวจะเกิดขึ้นเพราะความผิดของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม เช่น การหลั่ง เนื่องจากพื้นที่ทำงานถนน บันได ดินถล่มทับ แสงสว่างไม่เพียงพอ อุณหภูมิร้อนจัด หรือเย็นจัด การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น

### สาเหตุเนื่องจากเหตุสุดวิสัย

หมายความว่า เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครป้องกันได้ ถึงแม้ว่าจะได้จัดการระมัดระวังตามสมควรแล้วก็ตาม เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ฟ้าผ่า แผ่นดินไหว เป็นต้น

### ประการที่สอง

ถ้าลูกจ้างได้ทำงานในระหว่างเวลาทำงานและในสถานที่ทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น ย่อมถือได้ว่าอันตรายนั้น เนื่องจากการทำงานหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง โดยตรง นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบในเงินทดแทนต่อลูกจ้าง แต่ในกรณีถึงแม้ว่าอันตรายของลูกจ้าง มิได้เกิดขึ้น ในเวลาทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน แต่ถ้าโดยข้อเท็จจริง หรือพฤติการณ์ พอจะเห็นได้ว่าเป็นอันตรายอันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานโดยทางอ้อมแล้ว นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่นั้นเองกรณี

อันตรายมิได้เกิดขึ้นในระหว่างเวลาทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน แต่ถ้าโดยข้อเท็จจริง พฤติการณ์พอจะเห็นได้ว่าเป็นอันตรายอันเกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน โดยทางอ้อมแล้ว นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่นั่นเอง กรณีอันตรายมิได้เกิดขึ้นในระหว่างเวลาทำงานหรือในสถานที่ทำงาน แต่ถือได้ว่าเป็นกรณีเนื่องจากการทำงาน อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

#### นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในสถานที่ทำงาน

คำว่า "นอกเวลาทำงาน" หมายถึงระหว่างเวลาพักมาก่อนเวลาทำงานปกติหลังเวลาทำงานปกติ เวลาหยุดงาน หรือในวันหยุดด้วย เช่น อันตรายเกิดขึ้นในระหว่างเวลาพัก หรือเกิดขึ้นก่อนเวลาทำงานปกติ เวลาหยุดงาน หรือในวันหยุด แต่เพราะเหตุแห่งการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อมก็ตาม ย่อมถือได้ว่านายจ้างรับผิดชอบในเงินทดแทนต่อลูกจ้าง ในบางโอกาสอันตรายอาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างนอกเวลาทำงาน แต่อยู่ในสถานที่ทำงาน อันเป็นการเตรียมการทำงาน หรือเหตุอื่นในทำนองเดียวกัน เช่น การลองเครื่อง การเดินทางภายในสถานที่ทำงาน เพื่อไปทำงาน เป็นต้น

#### ในเวลาทำงานแต่นอกสถานที่ทำงาน

ถ้าโดยหน้าที่ลูกจ้างมีเหตุต้องไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม แต่อยู่ในเวลาทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบ เช่น การเดินทางไปปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### นอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน

ถ้าโดยหน้าที่ลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าโดยทางตรง หรือโดยทางอ้อมนอกเวลาทำงานและนอกสถานที่ทำงาน เมื่อเกิดอันตรายขึ้น นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับรถ หรือลูกจ้างผู้เป็นหัวหน้ามีหน้าที่ควบคุมการจ่ายรถ ซ่อมรถ ได้เอารถไปจอด, ลองเครื่อง เป็นต้น

#### ประการที่สาม

วิธีการทำงานไม่ชอบ การที่ลูกจ้างใช้วิธีการทำงานที่ไม่ชอบ ไม่ว่าจะโดยฝ่าฝืนระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง เกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ก็ตาม และไม่ว่าลูกจ้าง จะได้ประมาทเลินเล่อหรือไม่

ก็ตาม ถ้าลูกจ้างเกิดอันตรายขึ้น ย่อมถือว่านายจ้างยังต้องรับผิดชอบในเงินทดแทนต่อลูกจ้าง เช่น การใช้เครื่องมือประกอบในลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตราย หรือชำรุดบกพร่อง หรือขาดความปลอดภัย การใช้เครื่องมือโดยปราศจากการบังคับควบคุมที่เหมาะสมหรือการฝ่าฝืนข้อบังคับการใช้เครื่องมือนั้น การเข้าส่วนประกอบของเครื่องมือที่ผิดพลาด การใช้เครื่องนุ่งห่ม หรือเครื่องแต่งตัวที่ไม่ปลอดภัย การบรรทุกน้ำมันเกิดอัตรา การมุงดู การเร่งทำงานจนก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย การทำงานโดยเสี่ยง เช่น กระเป่ารถเมล์กระโดดรถ หรือลูกจ้างที่มีหน้าที่ติดต่อกับลูกจ้างถูกทำร้ายร่างกายเพราะลูกจ้างเกิดเป็นปากเสียงกับลูกจ้างเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน (๑)

นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนแต่อย่างใด ถ้าปรากฏว่าอันตรายที่ลูกจ้าง ได้รับนั้น เกิดขึ้นเพราะว่าเหตุต่อไปนี้.-

- ๑) ลูกจ้างเมาสุรา ของมึนเมา หรือยาเสพติด
- ๒) ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือจงใจฝ่าฝืนกฎหมาย
- ๓) ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้น
- ๔) ลูกจ้างทำงานในระหว่างเวลาทำงาน และในสถานที่ทำงาน แต่อาศัยโอกาสการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเอง
- ๕) ลูกจ้างอาศัยโอกาสปฏิบัติหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อลูกจ้างเองหลังเลิกงานแล้ว เป็นต้น

โรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ตามที่กระทรวงมหาดไทย จะได้กำหนดชนิดของโรคไว้ ลูกจ้างผู้เจ็บป่วยหรือตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่จะต้องพิจารณาว่า โรคนั้นเป็นโรคที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานหรือไม่

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๕๕ และคำอธิบาย กฎหมายแรงงานของ ดร. อุทิศ มงคลนาวิน อธิบายตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และประกาศ กระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ, พ.ศ. ๒๕๒๑ หน้า ๑๑๑-๑๑๒

โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานนั้น ประกาศกระทรวงมหาดไทยได้กำหนด (๑) ขึ้นไว้แล้วรวม ๒๒ หัวข้อการวินิจฉัยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับโรคนั้น ต้องถือความเห็นรองแพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโรคนั้น ๆ เป็นหลัก ถ้าแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญอยู่ในท้องถิ่นอื่น ๆ ก็อาจส่งตัวลูกจ้างไปรับการตรวจวินิจฉัยให้แน่นอนเสียก่อนที่จะออกคำสั่งทดแทน และควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ด้วย

- โรคนั้นจะต้อง เป็นโรคที่กำหนดโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย
- ในกรณีเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นใหม่ แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคนั้นสามารถ ให้ความเห็นได้ว่า เป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างหรือไม่
- โรคนั้นจะต้อง เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้กับนายจ้าง กล่าวคือ จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้ทำงานเกี่ยวข้องกับโรคนั้น ๆ จริง ถ้าสภาพการทำงาน นั้นมิได้เสี่ยงต่อโรคดังกล่าวเลย ก็ไม่ควรถือว่าเกิดขึ้นตามสภาพของการทำงาน

ผู้ที่เจ็บป่วยจากโรคนั้น ย่อมมีสิทธิจะได้รับค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง นับตั้งแต่การเจ็บป่วยนั้นเป็นเหตุให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราวก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทน เป็นรายเดือนในอัตรา ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๗ วัน โดยจ่ายให้นับแต่วันแรกที่ไม่สามารถทำงานได้ ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้แต่ไม่เกิน ๑ ปี ถ้าอาการของโรคนั้นทำให้สูญเสียอวัยวะ หรือทุพพลภาพ หรือถึงตายก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามประเภทของการสูญเสียแล้วแต่กรณี ท่านองเตียวกับการประสอันตรายจากอุบัติเหตุ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง โรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖



### กองทุนเงินทดแทน (Workmen's Compensation Fund)

เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความมั่นใจว่า หากตนประสบอันตรายจะได้รับค่าทดแทนอย่างแน่นอนซึ่งดำเนินการในรูปของการประกันสังคม และรูปของกองทุนเงินทดแทนในรูปของการประกันสังคม อาจกล่าวได้ว่า กองทุนเงินทดแทนเป็นการคุ้มครองประเภทแรกของการประกันสังคม หลายประเทศที่มีการประกันสังคมเต็มรูปคือ ให้การคุ้มครองถึงการชราภาพ การคลอดบุตร การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนการทุพพลภาพ ฯลฯ มักจะเริ่มจาก การให้การคุ้มครอง เรื่องการประสบอันตราย จากการทำงานก่อนหลังจากนั้นจึงขยายขอบเขตการคุ้มครองไปยังด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่มาจากนายจ้าง และรัฐบาลให้เงินอุดหนุนบางส่วน และรัฐรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนเงินทดแทน

ในเรื่องกองทุนเงินทดแทนนี้ ประเทศไทยได้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้น ในกรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย โดยบทบัญญัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า

ให้กองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อ เป็นทุนให้มีการจ่าย เงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างจ่าย เฉพาะประเภทและขนาดของกิจการในท้องที่ตามกระทรวงมหาดไทยกำหนด กองทุนเงินทดแทนให้ประกอบด้วยเงินที่นายจ้างสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ และเงินรายได้อื่น ๆ เงินดังกล่าวให้มีกรรมสิทธิ์กรมแรงงาน และไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง

ให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อดำเนินการ เกี่ยวกับกองทุนทดแทน และให้มีคณะกรรมการเรียกว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธานและกรรมการอื่น ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งมีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน ซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วยทั้งนี้ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ กระทรวงมหาดไทย ถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่าย เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่าย

ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละสิบของค่าจ้าง ที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี ตลอดจนวิธีการเรียก เก็บเงินดังกล่าวจากนายจ้าง และกำหนดการสิ้นสุดของกรรม



การกองทุนเงินทดแทนระ เบียบวิธีการอันจำ เป็น เพื่อให้สำนักงานกองทุน เงินทดแทน ดำเนินตาม วัตถุประสงค์ รวมถึงการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุน เงินทดแทน

๑) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุน เงินทดแทน (๑)

มี ๓ ประการ คือ.-

๑) ป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกจ้าง โดยทราวิธีการต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทาง อ้อม ที่จะให้นายจ้างและลูกจ้าง ร่วมมือกันสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒) สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกจ้างว่า เมื่อตนประสบอันตรายจนทำงานไม่ได้ ทุพพลภาพ หรือตาย ครอบครัวจะพอมีเงินยังชีพได้ โดยได้รับ เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าทดแทนและเงินทำศพ โดยรวดเร็ว เต็มตามสิทธิ

๓) ท้าพ้ออาชีพแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย จนไม่สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้ ให้มีฝีมือ ความรู้ที่จะประกอบอาชีพอื่นได้ ตามสภาพความ เหมาะสมของร่างกายและสติปัญญาโดย ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม

กองทุนเงินทดแทน เป็น เรื่องของสวัสดิการทางสังคม ไม่ควรให้เอกชนเข้ามาแสวงหา ผลกำไร ผลประโยชน์ที่จะได้จากการดำเนินการควรกลับไปสู่ลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ กัน อันจะเป็นการ ช่วยส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้างดียิ่งขึ้น เช่น ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการป้องกัน อุบัติเหตุในการทำงาน ให้บริการแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ถึงมาตรการป้องกันการอุบัติเหตุ งานด้านนี้รัฐก็จ อกชนไม่ใคร่สนใจดำเนินการ เพราะมิได้ เกี่ยวพันกับผลกำไรกองทุนเงินทดแทน ไม่นับนโยบายที่จะ แสวงหาผลกำไร ดังนั้นการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน จึง เป็นไปโดยรวดเร็วไม่มีการปิดพรั้

ลักษณะของเงินทดแทนกฎหมายให้จ่ายเป็นเดือน บางครั้งมีระยะเวลาถึง ๑๒๐ เดือน ลูกจ้างที่ประสบอันตราย มักมีความไม่แน่ใจในความมั่นคงของนายจ้าง หรือบริษัทประกันภัยเอกชน และการยอมรับข้อต่อรงจ่ายเป็นเงินก้อนคราวเดียว ก็เป็นการลดจำนวนลงกว่าสิทธิที่จะพึงได้มากมาย นอกจากนั้นลูกจ้างที่กลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิมไกล ๆ ก็จะต้องเดินทางมารับเงินด้วยตนเองทุกเดือน ซึ่งย่อมใช้ค่าใช้จ่ายสูงแต่ในระบบของกองทุนเงินทดแทน จะจัดส่งเงินทดแทนให้ลูกจ้างถึงบ้านทุกเดือน และมีหลักประกันที่มั่นคงว่าจะไม่เลิกล้มกิจการกลางคัน เพราะเป็นการดำเนินการโดยรัฐบาล และนอกจากนี้ ถ้าหากลูกจ้าง หรือเอกชน ไม่ได้ได้รับความสะดวกก็อาจร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้ สำหรับนายจ้างเอง เมื่อปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับแล้ว กล่าวคือ ส่งเงินสมทบตามเวลา รายงานเงินค่าจ้างอย่างที่เป็นจริงไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องบริการที่กองทุนเงินทดแทนจะให้แก่นายจ้าง เพราะนายจ้างเอง เมื่ออาจส่งเงินมาชำระทางไปรษณีย์ก็ได้ และเงินสมทบก็ยังแบ่งให้ผ่อนชำระได้อีกด้วย นายจ้างที่ขาดส่งเบี้ยประกันนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญงานกองทุนเงินทดแทนจะได้ดำเนินการปรับปรือห้องร้อง นายจ้างต่างหาก โดยไม่มีผลกระทบกระเทือนถึงลูกจ้าง

#### ๒) ที่มาของกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยรายได้จาก ๔ แหล่งด้วยกันคือ

- ๒.๑ เงินสมทบจากนายจ้าง
- ๒.๒ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- ๒.๓ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- ๒.๔ รายได้อื่น ๆ

#### ๒.๑ เงินสมทบจากนายจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ได้แก่นายจ้างทุกประเภทกิจการที่มีลูกจ้างทำงานในกรุงเทพ ฯ ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ยกเว้นนายจ้างที่ดำเนินกิจการเพาะปลูก หรือ ประมง และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบจะต้องมีหน้าที่จ่าย เงินสมทบกองทุนตลอดไป แม้ภายหลังจะมีลูกจ้างไม่ถึง ๒๐ คนก็ตาม ซึ่งหมายความว่าตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ เชื้อ ต้นไป ในวันนี้ใดที่นายจ้างผู้นั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ก็จะต้องอยู่ในข่ายบังคับของกองทุนเงินทดแทน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นไป ในบรรดาแหล่งที่มาของกองทุนที่สำคัญ .ดักแก่ เงินสมทบจากนายจ้าง ซึ่งหมายความว่า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน เป็นประจำทุกปีตามกฎหมายของไทย ลูกจ้าง

ไม่มีหน้าที่ต้องมีส่วนในการจ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ดังนั้น การกำหนดให้นายจ้างประกัยไว้กะบกองทุนเงินทดแทน จึงเป็นการประกันตัวของนายจ้างเอง ในกรณีที่มิีเหตุต้องจ่าย

เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายแก่กองทุนเงินทดแทนนี้ จ่ายตามอัตราเงินสมทบตามประเภทกิจการของนายจ้าง และตามเงินค่าจ้างที่จ่ายแก่ลูกจ้างทั้งสิ้น กล่าวคือนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด แต่ไม่เกิน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่แต่ละปี หน้าที่รวมตลอดไปถึงผู้รับเหมาช่วงถัดไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นซึ่งต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่ง เป็นนายจ้างในการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย

#### ๒.๒ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

เป็นเงินที่รัฐบาลให้อุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นทุนเริ่มงาน เพราะว่าการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน จำเป็นต้องมีทุนประเดิม ซึ่งทุนก้อนนี้ได้มาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ในระยะเริ่ม แรกสำนักงานงบประมาณได้จัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อ เป็น เงินอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทน จำนวน ๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท

#### ๒.๓ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

ได้แก่ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้แก่กองทุนเงินทดแทน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนด้วย

#### ๒.๔ รายได้อื่น ๆ

ของกองทุนเงินทดแทนอาจได้มาจากเงินดอกผลที่ได้มาจากการลงทุน เช่นการนำเงินกองทุนเงินทดแทนที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายฝากธนาคาร เป็การประจำ ชื่อพันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ นอกจากนี้อาจได้มาจาก เงินส่วนลดกรณีที่จ่ายเงินทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว หรือเงินทดแทนที่ไม่มีผู้รับ

นายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงิน สมทบกองทุนเงินทดแทน ได้แก่ นายจ้างที่มีลักษณะดังต่อไปนี้.-

- ๑) นายจ้างทุกประเภทกิจการยกเว้นเพาะปลูก ประมง และไม่ม้งานลักษณะอื่นรวมด้วย
- ๒) นายจ้างซึ่งมีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป และลูกจ้างเหล่านั้นทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ใน เขตจังหวัดที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุน ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ ๑๗

จังหวัดด้วยกัน คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม ชลบุรี  
ราชบุรี สระบุรี สงขลา ภูเก็ต กาญจนบุรี เชียงใหม่ ลำปาง ขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมา

๓) อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บ<sup>(๑)</sup>

การกำหนดอัตราเงินสมทบ กำหนดตามสภาพความเสี่ยงภัยของกิจการ กิจการ  
ใดมีการเสี่ยงภัยสูง ก็กำหนดอัตราเงินสมทบไว้สูง กิจการใดเสี่ยงภัยน้อยก็จะกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ต่ำ  
ไว้ต่ำ อัตราเงินสมทบที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายในอัตราต่าง ๆ กันนั้น ได้ผ่านการ  
ศึกษาพิจารณาจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง  
ขึ้นตามกฎหมาย มีกรรมการ ๔ คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเงิน การคลัง  
ประกันภัยกฎหมายและงบประมาณ รวมทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างร่วมอยู่ด้วย คณะกรรมการ  
การนี้ทำหน้าที่กำหนดอัตราเงินสมทบ ให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายและพิจารณาอุทธรณ์  
การจ่ายเงินของกองทุนเงินทดแทน

ตามกฎหมายขณะนี้เงินสมทบที่นายจ้างมีอัตราระหว่างร้อยละ ๐.๒ - ๔.๕ ของยอดค่า  
จ้าง ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะความเสี่ยงภัยของกิจการ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๑๓๖ ประเภท ในจำนวนนี้มี  
๑๑๓ ประเภท ที่จ่ายเงินสมทบให้อัตราร้อยละ ๐.๒ - ๑.๐ มี ๑๗ ประเภท จ่ายระหว่างร้อยละ  
๑.๒ - ๒.๐ และมีกิจการ ๖ ประเภท ที่จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๒.๒ - ๓.๐ สรุปแล้ว  
นายจ้างจ่ายเงินสมทบเฉลี่ยร้อยละ ๐.๔ ของค่าจ้าง หรือคิดเป็นเงินเดือนละ ๗.๔๕ บาท ต่อ  
ลูกจ้าง ๑ คน

กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ให้คำแนะนำปรึกษาแก่กระทรวง  
มหาดไทย เกี่ยวกับอัตราเงินสมทบที่จะเรียกเก็บจากนายจ้าง และกฎหมายยังได้กำหนดอัตราชั้น  
สูงไว้ว่าจะเก็บเกินกว่าร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้างที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างทั้งสิ้นไม่ได้

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๑๖

อัตราเงินสมทบที่ได้ประกาศไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์ ได้กำหนดอัตราสมทบไว้ ๒ ประเภทคือ

๓.๑) อัตรา เงินสมทบหลัก (๑)

การกำหนดอัตราเงินสมทบได้กำหนดเงินสมทบไว้แตกต่างกัน ๑๖ อัตราตามลักษณะความเสี่ยงภัยของกิจการ เริ่มจากร้อยละ ๐.๒ จนถึงร้อยละ ๔.๕ นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามลักษณะกิจการที่ตนดำเนินการ ถ้าหากว่านายจ้างดำเนินการที่มีความเสี่ยงภัยสูง อัตราเงินสมทบก็จำดำ เช่น ธนาคาร กฎหมายกำหนดอัตราเงินสมทบไว้ร้อยละ ๐.๒ โรงสีข้าวร้อยละ ๐.๑ เหมืองแร่ได้ดินร้อยละ ๔.๕ นายจ้างจะทราบได้ว่าตนต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใด ก็จะต้องพิจารณาดูว่า กิจการของตนจัดอยู่ในรหัสประเภทกิจการนั้นไว้เท่าไร

การจัดประเภทกิจการได้แบ่งออกเป็น ๑๔ หมวด ๑๓๖ ประเภทกิจการด้วยกัน ผู้ที่กำหนดว่า นายจ้างจัดอยู่ในรหัสประเภทกิจการใด ได้แก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะพิจารณาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องว่า นายจ้างควรจะอยู่ในรหัสประเภทกิจการใดโดยปกติ นายจ้างรายหนึ่ง ๆ จะถูกกำหนดรหัสประเภทกิจการหลัก เว้นแต่ว่าไม่สามารถพิจารณาได้ว่า เป็นกิจการหลัก การกำหนดประเภทกิจการต้องยึดหลักดังนี้

๑) พิจารณาจากบริการ หรือผลผลิตสุดท้ายของนายจ้างผู้นั้นและถ้ากำหนดรหัสตามนั้น เช่น นายจ้างมีกิจการทำกระป๋อง และบรรจุผลไม้กระป๋องโดยใช้ลูกจ้างประปรังกันการกำหนดรหัสประเภทกิจการว่า ควรเป็นรหัสการทำกระป๋องหรือผลไม้กระป๋อง กรณีเช่นนี้ก็จะดูว่าอะไรเป็นผลผลิตสุดท้าย ซึ่งได้แก่ผลไม้กระป๋อง จึงต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการของ ผลไม้กระป๋อง

๒) ถ้าหากไม่สามารถแยกได้ว่า อะไรเป็นบริการ หรือผลผลิตสุดท้าย อาจเป็นเพราะมีการบริการสุดท้ายหลายอย่าง หรือผลผลิตสุดท้ายหลายอย่าง กรณีนี้จะต้องกำหนดรหัสรหัสประเภท

กิจการของกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุด เช่น โรงงานพลาสติกมีผลผลิตสุดท้ายออกมาเป็นเครื่องพลาสติก และรองเท้า กรณีนี้จะต้องพิจารณาว่าในกิจการผลิต รองเท้ากับรองเท้ากิจการใดใช้ลูกจ้างมาน้อยกว่ากัน ก็กำหนดรหัสของกิจการนั้น

๓) ในกรณีที่ไม่สามารถทราบได้ว่ากิจการใดใช้ลูกจ้างมาน้อยกว่ากัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่านายจ้างใช้ลูกจ้างปะปนกัน หรือไปได้แยกลูกจ้างจากกันโดยเด็ดขาดหรือมีจำนวนลูกจ้างเท่ากัน กฎหมายได้กำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงที่สุด เช่น คนทำรองเท้า คนทำเครื่องใช้พลาสติกใช้ลูกจ้างชุดเดียวกัน การมีอัตราเงินสมทบของการทำรองเท้า ร้อยละ ๐.๕ ทำเครื่องใช้พลาสติกร้อยละ ๐.๔ ก็จะกำหนดอัตราเงินสมทบของการทำรองเท้าหลวมไปถึงการทำเครื่องใช้พลาสติกด้วย

ในการกำหนดรหัสประเภทกิจการดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้มีข้อยกเว้น ๒ ประการด้วยกัน ประการแรก ถ้าหากว่ากิจการที่นายจ้างประกอบนั้น เป็นการผลิตหรือประกอบและจำหน่าย กฎหมายได้กำหนดอัตราเงินสมทบของการผลิตหรือประกอบ เช่น ผลิตรถยนต์และขายรถยนต์จะต้องกำหนดอัตราเงินสมทบของการผลิต หรือประกอบ เช่น ผลิตรถยนต์และขายรถยนต์จะต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการของการผลิตรถยนต์ ประการที่ ๒ กรณีที่กิจการนายจ้างมีอยู่หลายประการ ไม่เกี่ยวข้องกัน กฎหมายยอมให้กำหนดรหัสประเภทกิจการมากกว่า ๑ รหัสได้ เช่น บริษัท ก. มีโรงแรมและโรงสีข้าว จะเห็นได้ว่า ๒ อย่างนี้ ไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนกันเลย ก็จะต้องกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างผู้นั้นออกมาเป็น ๒ รหัส

การจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลักนี้ จะใช้บังคับกับนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบอยู่ ๔ ปี หลังจากนั้นในปีที่ ๕ นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามหลัก ประกอบกับอัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

(๓.๒) อัตราเงินสมทบตามประสบการณ์

เป็นอัตราที่นายจ้างจะได้ลดอัตราเงินสมทบหลัก หรือถูกเพิ่มอัตราเงินสมทบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอัตราส่วนการสูญเสีย โดยเฉลี่ยของนายจ้างผู้นั้นเป็นเวลา ๓ ปี

อัตราส่วนการสูญเสีย คำนวณได้จากจำนวนเงินทดแทนที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจ่าย แก่ลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นหารด้วยเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างผู้นั้นในปีเดียวกัน คูณด้วย ๑๐๐ หรือ

$$\text{อัตราส่วนการสูญเสีย} = \frac{\text{เงินทดแทน}}{\text{เงินสมทบ}} \times 100$$

สมมุติว่าอัตราส่วนการสูญเสียที่คำนวณได้เท่ากับ ๓๕ เมื่อพลิกดูในตารางที่ ๒ นายจ้างผู้นี้จะมีสิทธิได้ลดอัตราเงินสมทบลงในร้อยละ ๒๐ เดิมเคยเสียร้อยละ ๑ ในปีที่ ๕ จะชำระในอัตราร้อยละ ๐.๘ การที่ให้เริ่มใช้ในปีที่ ๕ เพราะในปีที่ ๕ เป็นปีที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเริ่มคำนวณกว่าจะรู้ผลก็ตกปลาย ๆ ปีที่ ๕ และเมื่อย่างเข้าปีที่ ๕ ก็ใช้อัตราใหม่กับนายจ้างที่จะใช้ในปีที่ ๖ ต่อไป การคำนวณในปีที่ ๕ จะคำนวณหาอัตราส่วนการสูญเสียของปีที่ ๒ - ๕ โดยตัดปีต้น (ปีที่ ๑)ทิ้งไป และถ้าปรากฏว่าอัตราส่วนการสูญเสียคราวนี้เป็น ๗๕ ซึ่งตามตารางที่ ๒ ให้จ่ายเพิ่มร้อยละ ๑๐ อัตราที่นายจ้างต้องจ่ายตามตารางที่ ๑ ร้อยละ ๑ ปีที่ ๖ นายจ้างต้องจ่ายร้อยละ ๑.๑๐

#### ๔) การจ่ายเงินสมทบ

โดยปกตินายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบปีละครั้งทุกปี ในการจ่ายเงินสมทบนายจ้างต้องแจ้งลงทะเบียน และจ่ายเงินสมทบต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิหน้าที่จ่ายเงินสมทบในปีต่อ ๆ ไป ต้องจ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม

ในการจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็นการล่วงหน้าในตอนต้นปี ซึ่งในระยะนั้นไม่สามารถทราบได้แน่นอนว่าค่าจ้างในปีนั้น ๆ จะมีสักเท่าใด ดังนั้นเมื่อสิ้นปี นายจ้างจึงต้องรายงานเงินค่าจ้างที่เป็นจริง และปรับปรุงเงินสมทบที่ได้จ่ายไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง โดยอาจจ่ายเพิ่มถ้าหากเงินค่าจ้างจริงเพิ่มขึ้นจากที่ประเมินไว้ หรือขอรับบางส่วนคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ถ้าหากประเมินเงินค่าจ้างไว้ตอนต้นมีมากกว่าที่ได้จ่ายจริง ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแจ้งรายการค่าจ้างที่เป็นจริง หรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เห็นว่าแจ้งรายการค่าจ้างต่ำกว่าที่เป็นจริง หรือนายจ้างปฏิเสธที่จะให้ข้อเท็จจริง สำหรับการคำนวณเงินสมทบสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะประเมินเงินสมทบที่นายจ้างผู้นั้นต้องจ่าย โดยพิจารณาจาก หลักฐานที่



เกี่ยวข้อง หากไม่มีหลักฐานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานกองทุนเงินทดแทนประเมินเงินสมทบ **รวมที่**  
**เห็นสมควร**

กำหนดจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน หรือการจ่ายรายการต่าง ๆ ถ้านายจ้างมีเหตุ  
จำเป็นไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลาได้ เมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนพิจารณาเห็นเป็น  
การสมควรจะให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไป อันตามความจำเป็นแก่กรณีก็ได้

อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจที่จะกำหนดเวลาตามที่กำหนด **ให้ไว้ในประกาศกระทรวง**  
**มหาดไทยนี้ได้**

การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน จะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเป็นรายปี  
หรืออาจจะขออนุญาต พร้อมชำระเงินทุนเป็นงวดต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนก็ได้ ถ้านายจ้าง  
หน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตั้งแต่วันต้นแห่งปีปฏิทิน

ในกรณีนายจ้างขอผ่อนชำระ เงิน เป็น งวด นายจ้างจะต้อง เขียนคำร้องอีกแบบหนึ่งซึ่งมีชื่อว่า  
แบบคำร้องขอผ่อนชำระ เงินสมทบ เป็นงวด พร้อมกับส่งแบบลงทะเบียน เพื่อจ่ายเงินสมทบกองทุน -  
เงินทดแทนด้วย

๔.๑ การจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี การจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เป็นรายปี  
นายจ้างจะต้อง ปฏิบัติดังต่อไปนี้.-

ก. สำหรับนายจ้างซึ่งต้องลงทะเบียน ประเภทกิจการรายการค่าจ้างและจำนวน  
ลูกจ้าง ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ ให้จ่ายเงินสมทบภายในเดือน มกราคม ๒๕๑๗

ข. สำหรับนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนครั้งแรก ตั้งแต่ ๑  
มกราคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป ให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มิหน้าที่  
จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน สำหรับครั้งต่อ ๆ ไป ให้จ่ายเงินสมทบภายในเดือนมกราคม ของ  
ทุก ๆ ปี

ค. ในการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนครั้งแรก นายจ้างจะต้องแจ้งจำนวน

ค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในปีนั้นโดยประมาณ

ง. สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ปรับปรุงจำนวนเงินค่าจ้างที่ถูกต้อง แล้วให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มจากที่จ่ายมาโดยประมาณในตอนต้นปี หรือให้มารับเงินคืนจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลว่า นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม หรือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะต้องจ่ายเงินคืน แล้วแต่กรณี

๔.๒. จ่ายเงินสมทบเป็นงวด นายจ้างอาจได้รับอนุญาตจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนให้ผ่อนชำระเงินสมทบเป็นงวด แต่จะต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้.-

ก. เมื่อนายจ้างได้รับอนุญาตให้ผ่อนชำระเป็นงวด นายจ้างจะต้องฝากเงินฝากไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เป็นจำนวนร้อยละ ๒๕ ของเงินสมทบ ที่ต้องจ่ายในปีนั้นโดยประมาณ

ข. นายจ้างจะต้องนำเงินฝากมาฝากไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ค. การแบ่งจ่ายเป็นงวดในปีปฏิทินให้แบ่งจ่ายเป็น ๔ งวด ๆ ละเท่า ๆ กัน คือ ในระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม เมษายน - มิถุนายน กรกฎาคม - กันยายน ตุลาคม ธันวาคม

ง. ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันสิ้นสุดงวดในแต่ละงวด นายจ้างจะต้องจ่ายจำนวนค่าจ้างที่เป็นจริงในแต่ละงวด และจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำงวดนั้น ๆ

ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่ ๘๒ ที่เข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทน โดยกองทุนเงินทดแทนจัดตั้งขึ้นมาตามความในข้อ ๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับเดียวกันในข้อ ๒ (๖)

ตามนัยของความในประกาศของคณะปฏิวัติข้อ ๒ (๖) และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

ให้นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างถึงแก่กรรม เนื่องจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย

#### ๕. การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

รัฐบาลได้ออกกฎหมายก่อตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้น เมื่อกลางปี ๒๕๑๕ โดยให้กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ตั้งสำนักงานขึ้นดำเนินงาน และกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้ง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๑๕ ประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงาน เป็นประธาน และมีกรรมการอื่นอีก ๘ นาย โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ รวมทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างด้วย เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ถึงประเภทกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่าย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ศึกษาพิจารณา กำหนดอัตราเงินสมทบ และเสนอให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณา และใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ และให้เวลา ๖ เดือน เพื่อนายจ้างจะได้แจ้งยอดลูกจ้างและค่าใช้จ่ายทั้งปวงต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีตั้งแต่ร้อยละ ๐.๒ ถึง ๔.๕ ของยอดเงินค่าจ้างทั้งปวงของกิจการ ซึ่งกฎหมายได้แบ่งเป็น ๑๓๖ ประเภท ในจำนวนนี้มี ๑๒๔ ประเภท กิจการที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๐.๒ ถึง ๑.๕ ของค่าจ้างมีกิจการ ๗ ประเภท ที่ต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ ๒.๒ ถึง ๓.๐ คณะกรรมการได้ร่วมศึกษากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราเงินที่จะเรียกเก็บจากนายจ้าง ตลอดจนแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งได้ใช้เวลาเตรียมการอยู่ปีเศษ จึงเริ่มเปิดดำเนินการเมื่อต้นปี ๒๕๑๗ (๑)

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยใช้เงินทุนที่รัฐบาลออกเงินอุดหนุนส่วนหนึ่ง และเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างอีกส่วนหนึ่งตามอัตราที่กำหนดไว้

ผู้ที่อยู่ในข่ายที่ต้องจ่ายเงินสมทบได้แก่ นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป

(๑) มหาดไทย, กระทรวง รายงานการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ๒๕๑๗

### สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ดังนี้.-

- ๑) ค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท สำหรับอันตรายที่ได้รับในคราวเดียว
- ๒) ค่าทำศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานถึงเสียชีวิต ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างได้รับค่าทำศพเป็นเงิน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเฉลี่ยแต่ไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ บาท และไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท
- ๓) ค่าทดแทน แบ่งออกเป็น.-
  - ก. กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๗ วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน เป็นจำนวนร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลา ที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกัน แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี
  - ข. กรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย นายจ้าง จ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่าย
  - ค. กรณีลูกจ้างทุพพลภาพ นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน เป็นจำนวนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี
  - ง. กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ เป็นรายเดือน เป็นจำนวนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่เกิน ๕ ปี

ค่าทดแทนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนการประสบอันตราย และความรุนแรงของอันตรายซึ่งลูกจ้างได้รับ จำนวนเงินทดแทนจะต้องไม่น้อยกว่า เดือนละ ๒๕๐ บาท และไม่เกินกว่า เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท ลูกจ้างโดยทั่วไปไม่ว่าจะอยู่ในข่ายกองทุน เงินทดแทน

หรือไม่ต่างก็มีสิทธิดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ต่างกันเฉพาะแต่ในเรื่องผู้จ่ายเงินทดแทนลูกจ้าง นอก  
 ข่ายกองทุนเงินทดแทนได้รับจากนายจ้างของตน แต่ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายกองทุนเงินทดแทน จะได้  
 รับประโยชน์แน่นอน สะดวกและรวดเร็วกว่า เช่นกรณีการรักษาพยาบาล การเบิกค่ารักษาพยาบาล  
 ทำได้หลายวิธี คือลูกจ้างไปรับการรักษาพยาบาล ณ ที่ใดก็ได้ แล้วนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกคืน  
 จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือนายจ้างออกค่ารักษาพยาบาลให้ก่อนแล้ว นายจ้างมาขอ  
 เบิกคืนจากกองทุนเงินทดแทน หรือนายจ้างอาจส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษายังสถานพยาบาล  
 ที่มีความตกลงกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล สถาน  
 พยาบาลเหล่านั้น จะส่งใบเสร็จรับเงินมาเรียกเก็บจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

#### ๕.๑ จำนวนนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครอง

การดำเนินงานในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา ( ปี ๒๕๑๗-๒๕๒๐ ) กองทุนเงินทดแทนได้ให้  
 ความคุ้มครองลูกจ้าง และนายจ้างเพิ่มขึ้นโดยลำดับ จากจำนวนนายจ้าง ๒,๔๘๒ ราย ในปี ๒๕๑๗  
 เพิ่มขึ้นเป็น ๒,๗๙๔ ราย ในปี ๒๕๑๘ และเป็น ๓,๖๐๕ ราย ในปี ๒๕๑๙ และในปี ๒๕๒๐ เพิ่มขึ้น  
 ๔,๓๘๒ ราย ด้านเงินสมทบได้เพิ่มขึ้นจาก ๒๔,๒๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๑๗ เป็น ๓๔.๗๗ ล้านบาท  
 ในปี ๒๕๑๘ และเป็น ๔๔.๒๕ ล้านบาท ในปี ๒๕๑๙ สำหรับในปี ๒๕๒๐ เพิ่มขึ้น ๗๔.๗๕ ล้านบาท  
 จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองก็ได้เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ในปี ๒๕๑๗ มีลูกจ้าง ๒๗๒,๘๔๘ คน  
 เพิ่มขึ้นเป็น ๓๔๔,๘๑๔ คน ในปี ๒๕๑๘ และเป็น ๔๔๖,๗๐๐ คนในปี ๒๕๑๙ (๑)

#### ๕.๒ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน (๒)

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือ  
 จากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานตามที่ ประกาศกระทรวง  
 มหาดไทยได้กำหนดชนิดของโรคไว้แล้ว เป็นหน้าที่ของนายจ้าง แจ้งการประสบอันตรายของลูกจ้าง ต่อ  
 สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ และให้ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้าง  
 (กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต) ยื่นขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อพนักงาน เงินทดแทนแห่งท้องถิ่นที่นายจ้าง  
 มีสำนักงาน หรือหน่วยงานที่ตั้งอยู่ตามแบบที่กำหนดโดยไม่ชักช้า การแจ้งและยื่นขอรับเงินทดแทนนี้ จะ  
 ส่งทางไปรษณีย์หรือมาด้วยตนเองก็ได้ เมื่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้รับแจ้งจากการประสบอันตราย

(๑) รายงาน , กรม, ฝ่ายสถิติแรงงาน, ๒๕๒๑

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตรา และวิธี เรียก เก็บ เงินสมทบการจ่าย เอง ทดแทนของสำนักงาน  
 กองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ หมวดสาม พ.ศ. ๒๕๑๖.

เจ็บป่วยหรือตายของลูกจ้างแล้วกฎหมายให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทน หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทดแทนดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยไม่ชักช้า อำนาจการสอบสวนนั้น กฎหมายให้เป็นของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งย่อมตีความได้ว่าในการแสวงหาพยานหลักฐานต่าง ๆ นั้น คณะกรรมการเงินทดแทน ย่อมตั้งเจ้าหน้าที่ขึ้นต้น รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ซึ่งอาจจะสอบจากนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใกล้ชิด ตลอดจนสถานพยาบาลที่ลูกจ้างประสบอันตรายได้ เข้ารับการรักษายาบาลเพื่อ เป็นแนวทางในการพิจารณาจ่าย เงินทดแทนให้แก่ผู้ประสบอันตรายต่อไป เมื่อคณะกรรมการการเงินทดแทน เห็นว่าถูกต้องมีสิทธิได้รับ เงินทดแทนก็จะจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะทันที โดยคำนวณเงินให้ตั้งแต่วันแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะได้แจ้งจำนวน เงินทดแทน และระยะเวลาการจ่ายเงินให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะในกรณีที่เห็นว่า ฝ่ายลูกจ้าง นั้นไม่มีสิทธิได้รับ เงินทดแทนก็จะแจ้งให้ทราบเช่นกัน

#### ๕.๓ การเก็บรักษาเงิน

กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดว่าด้วยการรับจ่าย การเก็บรักษาบัญชีและการลงทุนของ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๑๖ ไว้อย่างรัดกุม โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจุบันได้แก่ธนาคารกรุงไทย จำกัด หากลงทุนดอกผล ก็ให้ซื้อ พันธบัตรหรือตั๋วเงินคลัง ถ้าจะซื้อหลักทรัพย์อื่นต้องได้รับความ เห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน หลักฐานบัญชี และการเงินของ กองทุนเงินทดแทนตรวจเงินแผ่นดิน เช่นเดียวกับส่วนราชการทั่วไป

#### ๕.๔ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๔ (๑) ให้มีคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่าย นายจ้างและลูกจ้างรวมอยู่ด้วย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนต้องมีความรู้ความ จัดเจนอย่างหนึ่ง ใน ด้านกฎหมาย การแพทย์ การแรงงาน การเงินทดแทน การเศรษฐกิจ การคลัง การธนาคาร การงบประมาณ หรือการประกันภัย เว้นแต่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

(๑) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๔ ข้อ ๓

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทย ถึงประเภทกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่ายแล้วยังมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ .- (๑)

- (๑) เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานโดยทั่วไปของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- (๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐมนตรี ในการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามข้อ ๓ แห่งประกาศฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๔
- (๓) พิจารณาค่าอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย สำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- (๔) พิจารณาอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งอุทธรณ์คำสั่งวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- (๕) ปฏิบัติอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากนั้น คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนยังมีอำนาจหน้าที่แต่งตั้ง

- ๑) อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน
- ๒) อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ
- ๓) อนุกรรมการอัตราเงินสมทบ
- ๔) อนุกรรมการพิจารณาจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน

คณะอนุกรรมการต่าง ๆ ดังกล่าวมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ .-

- ๑) อนุกรรมการพิจารณาเงินทดแทน (๒)

สำหรับนายจ้างซึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน แต่ในทางปฏิบัติ อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วย การคลัง และงบประมาณ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ ด้านประกันภัย การแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย จะเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง ทั้งพยานหลักฐาน เอกสาร พยานบุคคล และสภาพความเป็นจริงต่าง ๆ และพิจารณากลับกรงดลจดจน

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ข้อ ๒ และ ๓

(๒) คำสั่งคณะกรรมการมหาดไทยกองทุนเงินทดแทนที่ ๒/๒๕๑๔ เรื่องแต่งตั้งอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินทดแทน ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๔

เสนอความเห็นไปยังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด  
(๑)

๒) อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ

สำหรับนายจ้างซึ่งไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของประเภทอุตสาหกรรม การกำหนดคระห์ส ซึ่งประเมินโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ เช่นเดียวกับการในทางปฏิบัติ อนุกรรมการอุทธรณ์เงินสมทบจะเป็นผู้พิจารณาสอบข้อเท็จจริง รายละเอียด ตลอดจนศึกษาประเภทกิจการของนายจ้าง และนำประกอบการพิจารณาเสนอความเห็นไปยังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ของนายจ้าง

๓) อนุกรรมการอัตราเงินสมทบ (๒)

ตามที่กล่าวมาแล้วตอนต้นในเรื่องอัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บว่าเงินสมทบที่กองทุนเงินทดแทนเรียกเก็บจากนายจ้างขณะนี้ ได้กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนนั้นในการกำหนดอัตราเงินสมทบครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เพื่อประกาศใช้บังคับใน พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น ก็ได้ผ่านคณะอนุกรรมการอัตราเงินสมทบก่อนโดยคณะกรรมการดังกล่าวได้ศึกษาข้อมูล ตลอดจนเปรียบเทียบอัตราเงินสมทบกับประเทศอื่น ๆ เช่น เกาหลี ซึ่งมีระบบการกำหนดอัตราเงินสมทบตามประเภทกิจการ เช่นเดียวกับประเทศไทย แล้วจึงเสนอไปยังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเพื่อพิจารณาเป็นขั้นสุดท้าย และในการกำหนดอัตราเงินสมทบตามประเภทกิจการหรือการจัดเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสมทบหลักในการปฏิบัติก็ต้องผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการอัตราเงินสมทบก่อนทุกครั้ง

๔) อนุกรรมการพิจารณาจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน (๓)

คณะกรรมการอีกคณะหนึ่งซึ่งได้รับแต่งตั้งขึ้นได้แก่ คณะกรรมการ

(๑) คำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ที่ ๑/๒๕๑๘ เรื่องแต่งตั้งอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เงินสมทบ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๘

(๒) คำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ ๒/๒๕๒๐ เรื่องแต่งตั้งอนุกรรมการอัตราเงินสมทบ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๒๐

(๓) คำสั่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ ๓/๒๕๑๘ เรื่องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาเรื่องการจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๘



พิจารณาจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ การประกันภัย การงบประมาณ และผู้เชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างโรงพยาบาล คณะอนุกรรมการนี้ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้พิจารณาว่า หากจะจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร ให้มีมาตรฐานกลางระหว่างโรงพยาบาลของรัฐบาลกับของเอกชน ควรจะมีหลักเกณฑ์และข้อกำหนดตลอดจนการบริหารงาน และแนวทางดำเนินงานอย่างไร งบประมาณการค่าใช้จ่ายทั้งระยะเริ่มแรกและระยะต่อไป โดยศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบผลดีและผลเสีย และแนวโน้มในอนาคต เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการจัดตั้งโรงพยาบาลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนต่อไป และขณะนี้ คณะอนุกรรมการชุดนี้ กำลังรวบรวมรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งโรงพยาบาล และได้เสนอความเห็นในหลักการขั้นต้นไปยังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนแล้วว่า สมควรที่จะจัดตั้งโรงพยาบาลของกองทุนเงินทดแทนแต่อย่างไรก็ตาม โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๓ ได้กำหนดให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็น เงินทดแทนแก่ลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงไม่อาจจะนำเงินจากกองทุนเงินทดแทนมาจัดตั้งโรงพยาบาลได้ จำเป็นจะต้องมีการแก้ไขความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ให้สามารถนำเงินมาใช้จ่ายเพื่อการนี้ได้

๔.๕ การอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมิน เงินสมทบของกองทุนเงินทดแทน (๑)

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีการ เรียกเก็บ เงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์ข้อ ๒๓, ๒๔, ๒๕ ได้กำหนดไว้ว่า

นายจ้างซึ่งไม่พอใจคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมิน เงินสมทบของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนให้อุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมิน เงินสมทบต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งวินิจฉัย หรือการประเมิน เงินสมทบนั้น

ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิซึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยของกองทุนเงินทดแทนให้อุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัยนั้น

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีการ เรียกเก็บ เงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์หมวด ๔ ข้อ ๒๓, ๒๔, ๒๕

ให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนอุทธรณ์ตามที่ไต่ถามโดยไม่วิเคราะห์ และเมื่อได้รับวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบ เป็นหนังสือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทำวินิจฉัยอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ที่พิ้นฟ้องต่อ ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทำวินิจฉัยอุทธรณ์ (๑)

**แนวโน้มของการอุทธรณ์เงินทดแทนตั้งแต่ปี ๒๕๑๗ ถึง ๒๕๒๐ มีจำนวนลดลงกล่าวคือ**

ปี ๒๕๑๗ มีอันตราายเกิดขึ้น ๓,๒๐๐ ราย ขออุทธรณ์เงินทดแทน ๓๒ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๐

ปี ๒๕๑๘ มีอันตราายเกิดขึ้น ๔,๖๐๕ ราย ขออุทธรณ์เงินทดแทน ๓๗ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๘

ปี ๒๕๑๙ มีอันตราายเกิดขึ้นได้วินิจฉัยเงินทดแทน ๑๐,๑๓๖ ราย มีอุทธรณ์เพียง ๓๔ ราย หรือ

คิดเป็น ร้อยละ ๐.๔ และปี ๒๕๒๐ ได้วินิจฉัยเงินทดแทน ๑๖,๕๓๗ ราย มีอุทธรณ์เพียง ๘๐ ราย

หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๔๘ การอุทธรณ์ส่วนใหญ่ เป็นการตีความว่าอันตราายที่ได้รับหรือโรคซึ่งเกิด

ขึ้นแก่ลูกจ้างนั้น มีสาเหตุเนื่องจากการทำงานหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุบัติเหตุทางรถยนต์ ขณะเดินทาง

ไปทำงานหรือกลับบ้าน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเห็นว่า ไม่อยู่ในข่ายของกฎหมายที่จะ

ได้รับเงินทดแทน และได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ ๒๓๗๔/๒๕๒๐ เป็นบรรทัดฐาน เรื่องนี้แล้วว่า

อันตราายจากการเดินทางจากบ้านมาที่ทำงาน หรือจากที่ทำงานกลับบ้านลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเรียกร้อง

ให้จ่ายเงินทดแทน เว้นแต่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างที่รถของนายจ้างมารับและส่งลูกจ้าง หรือใน

กรณีที่เดินทางไปปฏิบัติงานให้นายจ้างยังต่างจังหวัด หรือการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ซึ่ง

ถือว่าการเดินทางเป็น เวลาทำงาน

#### ๔.๖ ขอบข่ายของกองทุนเงินทดแทน

การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราาย หรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่อง

จากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานนั้น ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิที่จะได้

รับผลประโยชน์ทดแทน โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน เหมือนกันทุกประการต่างกันแต่

เฉพาะผู้จ่ายเงินทดแทนเท่านั้น ซึ่งอาจจะ เป็นกองทุนเงินทดแทนหรือนายจ้างก็ได้ โดยมีหลักเกณฑ์

และขอบข่ายดังนี้.-

(๑) รายงานการดำเนินงานสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ปี ๒๕๒๐ แร่งงาน กรม มหาดไทย, กระทรวง

### ขอข่ายของกองทุนเงินทดแทน

๑. งานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชยกรรมทุกชนิด(ยกเว้นงานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย และการจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร)
๒. สถานประกอบการดังกล่าวต้องมีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป
๓. สถานประกอบการนั้น อยู่นในจังหวัดที่ กฎหมายประกาศใช้บังคับ (มีอยู่ ๑๗ จังหวัด) (สำหรับงานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ ซึ่งมีการใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์ น่าจะได้เข้าประกัน การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เพราะเหตุที่ว่า ลูกจ้างได้ใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์ในการประกอบ การผลิต หรือการทำงานที่ย่อมจะมีการ ประสบอันตรายของผู้ใช้เครื่องจักร เครื่องยนต์ นั้น ..... ผู้เขียน)

### นอกขอข่ายกองทุนเงินทดแทน

(หรือนายจ้าง เป็นผู้จ่าย)

๑. งานอุตสาหกรรม หรืองานพาณิชยกรรมทุกชนิด (ยกเว้นงานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย และการจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร)
๒. สถานประกอบการดังกล่าวมีลูกจ้าง ต่ำกว่า ๒๐ คน
๓. สถานประกอบการนั้น ๆ อยู่นในจังหวัด ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายประกาศใช้บังคับ
๔. กิจการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อันได้แก่ การรถไฟ การประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ รวมทั้งการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจและสวัสดิการอื่นๆ แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว
๕. กิจการโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

จะเห็นได้ว่า การจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานแบ่ง แยกออกเป็น ๒ วิธี กล่าวคือ ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายประกันกองทุนเงินทดแทนก็รับ เงินทดแทนจากกองทุน เงิน ทดแทน ซึ่งสามารถจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยหรือตาย เนื่องจากการทำ งาน หรือจากโรคซึ่ง เกิดขึ้นจากการทำงาน จากลักษณะหรือสภาพของงานได้ทันที เพราะนายจ้างได้ประ กันไว้กับกองทุนเงินทดแทน ส่วนลูกจ้างที่อยู่นอกข่ายกองทุนเงินทดแทน นายจ้างยังจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ จ่าย เงินทดแทนต่อไป ส่วนลูกจ้างที่ไม่อยู่ในข่ายการจ่าย เงินทดแทน ก็ต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลซึ่ง

ซึ่งเป็นการเสียเวลากว่าลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนในขณะที่เจ็บป่วย หรือกรณีเสียชีวิต ทา ยาทาก็ได้รับความเดือดร้อนตามความเห็นของผู้เขียนนำที่จะรวมหน่วยงานทั้งสอง เข้าไว้ด้วยกัน โดยการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างที่มีสภาพประกอบการ แม้จะมีลูกจ้างทำงานอยู่คนเดียวก็ตาม ต้องเข้าปรึกษากับกองทุนเงินทดแทน เพื่อป้องกันการบิดพลิ้วการจ่าย เงินหรือความล่าช้า ซึ่งไม่ใช่เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการที่จะให้ใช้แรงงานได้รับความปลอดภัยจากการทำงานอย่างแท้จริงและเพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติ เหมือนกันอย่างยุติธรรม

#### ๖. ตัวอย่างการพิจารณาวินิจฉัย เรื่อง เงินทดแทน (๑)

เนื่องจากตัวอย่างกรณีการจ่าย เงินทดแทนที่มีปัญหาและไปสู่ศาลของกองทุนเงินทดแทนนั้น ยังไม่ปรากฏ จึงขอยกตัวอย่างกรณีที่มีปัญหาไปสู่ศาลของฝ่ายค่าทดแทน กองคุ้มครองแรงงานมา เป็นอุทธรณ์ดังนี้.-

๖.๑ คำพิพากษาของศาลฎีกาที่ ๒๓๗๔/๒๕๒๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่ง เงินทดแทน

ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า ลูกจ้าง เป็นพนักงาน เก็บเงินของบริษัทโจทก์ บริษัทโจทก์ได้มอบรถจักรยานยนต์ให้ลูกจ้าง เพื่อสะดวกในการทำงานของลูกจ้างใช้ขับขี่มาทำงานและกลับบ้าน โดยบริษัทก็ยอมให้ลูกจ้างนำรถจักรยานยนต์ไปเก็บที่บ้านของลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายขณะที่ขับขี่รถจักรยานยนต์เพื่อจะเดินทางไปทำงานที่บริษัทตามปกติ โดยถูกสามล้อ เครื่องชน ได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะและกระดูกไหปลาร้า บริษัทโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างควรจ่าย เงินทดแทนการประสบอันตรายพนักงานเงินทดแทนมีคำสั่งให้นายจ้างจ่าย เงินทดแทนแก่ลูกจ้าง อันได้แก่เงินทดแทนแก่ลูกจ้างครั้งเดียวเป็นเงิน ๔,๑๒๕ บาท สำหรับกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ต้องหยุดพักรักษาตัว ๑๕๐ วัน ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ ๘๒๕ บาท กำหนดเวลา ๒ ปี กรณีชกชวาลสูญเสียมรรถภาพในการทำงานร้อยละห้าสิบ และค่ารักษาตัวค่าพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นอีกส่วนหนึ่ง นายจ้างอ้างว่า ลูกจ้างไม่ได้แจ้งให้ทราบถึงอุบัติเหตุ และเป็นการประสบอันตรายที่นอกเหนือเวลาทำงานให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างยังได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจึงไม่ต้องจ่าย

(๑) คำพิพากษา ศาลฎีกาที่ ๒๓๗๔/๒๕๒๐ ความแห่งเรื่อง ให้เพิกถอนคำสั่ง เงินทดแทน ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

เงินทดแทนอีก บริษัทโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างได้อุทธรณ์คำสั่งจ่าย เงินทดแทนต่ออธิบดีกรมแรงงานแล้วและอธิบดีกรมแรงงานมีคำสั่งให้จ่าย เงินทดแทนตามที่พนักงาน เงินทดแทนมีคำสั่ง โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงมาฟ้องต่อศาล ขอให้พนักงานเงินทดแทนและอธิบดีกรมแรงงานในฐานะจำเลย เพิกถอนคำสั่งจ่าย เงินทดแทนดังกล่าวเสีย

โจทก์นำสืบว่า ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บเมื่อเวลา ๐๗.๐๐ น. ซึ่งอยู่นอกเวลาทำงานให้โจทก์ และมีไข้เนื่องมาจากการทำงานให้โจทก์ โจทก์จึงไม่ต้องจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคนเก็บเงินของโจทก์ โดยขับรถจักรยานยนต์ของโจทก์ไปทำงานให้โจทก์ และลูกจ้างขอ นำรถจักรยานยนต์ของโจทก์กลับบ้านเพื่อความสะดวก แต่การที่ลูกจ้าง เดินทางมาทำงานและกลับบ้าน มีไข้เพื่อความสะดวกความสบายในการทำงานให้โจทก์ เมื่อลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ของโจทก์ มาทำงานให้ โจทก์ก็ถูกรถคันอื่นชน เกิดความเสียหายได้รับบาดเจ็บ ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งให้โจทก์ทราบถึง ความเสียหายและตัวผู้ที่ขับรถชนเพื่อโจทก์จะได้ เรียกร้องค่าเสียหายจากผู้นั้น แต่ลูกจ้างกลับละเว้นเสีย และยังตกลงรับค่าเสียหายจากผู้ขับรถโดยไม่ได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ทำให้โจทก์ไม่อาจทราบการบาดเจ็บของลูกจ้าง และไม่อาจพาลูกจ้างไปรักษาได้ แต่ลูกจ้างรักษาพยาบาลบาดเจ็บโดย ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดการอักเสบ เป็นเหตุให้เท้าขวาสูญเสียสมรรถภาพไปร้อยละ ๕๐ ซึ่งเป็นความผิดของลูกจ้างเอง และค่าแรงงานของลูกจ้าง และค่าทดแทนที่โจทก์จะต้อง เสียให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งพนักงานเงินทดแทน

พนักงานเงินทดแทนในฐานะจำเลยให้การว่า วันเกิดเหตุลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ของโจทก์มาที่ห้างโจทก์ เพื่อรับคำสั่ง เรื่องงานจากนายจ้างตามปกติ แต่เมื่อมาถึงสี่แยกมหานาค ก็ถูกรถสามล้อเครื่องชนจนได้รับบาดเจ็บที่ศีรษะและกระดูกตะโพกหัก อันเป็นการประสบอันตรายที่ลูกจ้างเดินทางเข้าห้างโจทก์ เพื่อรับคำสั่ง เรื่องงานจากนายจ้าง จึงถือได้ว่า เป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานตามความหมายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฉบับที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

ศาลชั้นต้นพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า ลูกจ้างโจทก์ถูกรถสามล้อเครื่องชนขณะขี่จักรยานยนต์ออกจากบ้านจะไปสำนักงานของโจทก์ เพื่อปฏิบัติงานและขณะที่ถูกรถสามล้อเครื่องชนนั้นเป็น เวลานอกเวลาทำงานปกติ จึงไม่ใช่เป็น การได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจเนื่องจากการทำงานให้แก่ โจทก์ผู้เป็นนายจ้าง หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง ตามความหมายของประกาศของคณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ข้อ ๑ (๖) และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ ค้ำครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

จำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์พิพากษายืน

จำเลยฎีกา

ศาลฎีกาตรวจสำนวนและประชุมปรึกษาแล้ว พิจารณาข้อเท็จจริง เป็นอันยุติข้อกฎหมาย ที่จะตั้ง วินิจฉัย และตีความคำว่า " ประสบอันตราย " ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการค้ำครอง แรงงาน ฉบับที่ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งออกตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่ง ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ได้นิยามคำว่า " ประสบอันตราย " หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง หรือ การป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง จึงเห็นได้ว่า นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตราย เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้นาย จ้าง หรือเนื่องจากป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง เท่านั้น หากลูกจ้างประสบอันตรายเนื่อง จากการทำงานนอกเวลาทำงานตามปกติ นายจ้างก็ต้องจ่าย เงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ที่ ลูกจ้างโจทก์ประสบอันตราย ได้รับอันตรายแก่กาย เนื่องจากถูกรถสามล้อ เครื่องชนจนได้รับบาดเจ็บใน ขณะขี่จักรยานยนต์จากบ้านของตนเอง เพื่อไปรับคำสั่ง ใช้งานจากสำนักงานของโจทก์ เพื่อ ปฏิบัติงานตามปกติ เท่านั้น มิใช่เดินทางไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของโจทก์ หรือกลับจากปฏิบัติงานตามคำ สั่งของโจทก์แต่อย่างใด จึงไม่ใช่เป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่โจทก์ โจทก์จึงไม่ต้อง จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง คำสั่งของจำเลยในฐานะพนักงาน เงินทดแทนจึงไม่ชอบที่ศาลอุทธรณ์พิพากษา นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วย

## ๖.๒ นายจ้างอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทน

ลูกจ้างของบริษัททำผลไม้กระป๋องแห่งหนึ่ง ได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายโดยถูกคนร้าย ไม่ทราบจำนวนและไม่ทราบว่า เป็นใคร ใช้อาวุธปืนลูกซองยิงถึงแก่ความตาย ขณะปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง และในสถานที่ทำงานของนายจ้าง เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนแล้ว ไม่สามารถจับตัวคนร้ายได้ พนักงานเงินทดแทนเห็นว่าเป็นการได้รับอันตรายแก่ร่างกายถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่บิดาและมารดาของลูกจ้าง และจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ นายจ้างได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวโดยอ้างว่า การที่ลูกจ้างถูกลอบยิงนั้น มิใช่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง แม้จะถูกลอบยิงในขณะที่ทำงาน และในสถานที่ทำงานของนายจ้างก็ตาม เพราะลูกจ้างไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ในการรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง หน้าที่ที่ลูกจ้างกระทำอยู่หาเป็นคุณหรือโทษถึงกับ เป็นเหตุให้คนร้ายลอบยิงถึงแก่ความตายไม่ จึงไม่เป็นการประสบอันตรายตามนัยแห่งกฎหมาย

ข้อเท็จจริงได้ความว่า ขณะเกิดเหตุ ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยไปตักน้ำที่บ่อน้ำในบริเวณไร่ของนายจ้างให้คนงานอื่นดื่ม และได้แวะถ่ายอุจจาระห่างจากบ่อน้ำออกไปเล็กน้อยซึ่งอยู่ในบริเวณไร่เช่นกัน และถูกคนร้ายใช้อาวุธปืนลูกซองยิงถึงแก่ความตาย โดยไม่ทราบสาเหตุเช่นนี้ เห็นว่าลูกจ้างได้รับอันตรายถึงแก่ความตายในระหว่างทำงานให้แก่ นายจ้าง และในสถานที่ทำงานซึ่งเป็นของนายจ้าง เมื่อไม่ปรากฏสาเหตุที่คนร้ายใช้อาวุธปืนยิงลูกจ้าง เป็นเรื่องส่วนตัวก็ต้องถือว่า ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เงินทดแทน ค่าอุปการะของนายจ้างจึงตกไป

### ๖.๓ . คำสั่งอุทธรณ์กลับคำสั่งจ่าย เงินทดแทน

ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่พนักงานเก็บค่าโดยสารรถประจำทาง ถูกคนร้ายแทงและถึงแก่ความ-  
ตาย ขึ้นต้น พนักงานเงินทดแทนเห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งได้แก่ ค่าทดแทน, ค่ารักษา  
พยาบาล และค่าทำศพของลูกจ้าง นายจ้างได้ยื่นอุทธรณ์ โดยอ้างว่า ผู้จัดการคนก่อนได้ถือโอกาส  
เอารถยนต์โดยสารไปปรับคนงานของบริษัทอื่น เพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัวแต่ฝ่ายเดียว นายจ้างไม่  
ทราบถึงพฤติการณ์ และไม่เคยได้รับผลประโยชน์แต่อย่างใด ข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกจ้างได้เคยมี  
เรื่องราวชกต่อยกับคนร้าย ซึ่งเป็นคนงานของบริษัทแห่งนั้นมาก่อน และเมื่อลูกจ้างถูกทำร้ายก่อน  
ถึงแก่ความตายนั้น นายจ้างก็ได้ทำการช่วยเหลือ โดยจ่ายเงินค่าซื้อโลหิต ค่ายา และค่ารักษา  
พยาบาล ตลอดจนค่าทำศพไปแล้ว และไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าทดแทนให้อีก เพราะลูกจ้างมิได้ปฏิบัติ  
งานในหน้าที่ขณะที่ถึงแก่ความตาย

ข้อเท็จจริงได้ความว่า ลูกจ้างได้มี เรื่องวิวาทกับผู้โดยสาร ได้บอกให้รถจอดป้ายเพื่อ  
จะลง แต่ลูกจ้างไม่ได้ยิน และได้ชกต่อยทำร้ายร่างกายลูกจ้าง ต่อมาลูกจ้างได้ใช้กระบองตัว  
ตีศีรษะผู้โดยสาร วันเกิดเหตุนอกเวลาทำงานของนายจ้าง ผู้จัดการคนก่อนได้เอารถไปปรับคน  
โดยสารหาประโยชน์ส่วนตัว โดยลูกจ้างเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารประจำรถ ได้เจอคู่วิวาทคน  
เดิม และลูกจ้างได้ถูกคู่วิวาทคนเดิมแทงด้วยมีดถึงแก่ความตายที่โรงพยาบาล เช่นนี้ เห็นว่าการที่  
พนักงานเก็บค่าโดยสารทำร้ายผู้โดยสาร ไม่ใช่การทำงานให้แก่ นายจ้าง และต่อมาผู้โดยสารได้  
ใช้มีดแทงลูกจ้างตาย จึงเป็น เรื่องส่วนตัว ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตราย จนถึงแก่ความตาย  
เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือป้องกันผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่าย  
เงินทดแทนให้ อธิบดีกรมแรงงาน จึงมีความเห็นให้กลับคำสั่ง เงินทดแทน เดิม เสีย



## ๗. การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

การจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ประสบอันตรายจากการทำงานนั้น แม้จะเป็นการช่วยในด้านการรักษาพยาบาล และทำให้ลูกจ้างคนงานมีรายได้เพียงพอเลี้ยงชีพ ระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ปกติก็ตามแต่ ก็เป็นการรักษาบำบัดเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้วกล่าวคือเป็นการรักษาที่ปลายเหตุ วิธีที่น่าจะพิจารณาและเหมาะสมในการนำมาบังคับใช้ เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือไม่ให้เกิดขึ้นเลย ได้แก่การให้ความคุ้มครองความปลอดภัย ในการทำงานแก่ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีกฎหมายบัญญัติไว้ได้แก่ (๑) การให้ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง (๒) การให้ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร (๓) การให้ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี (๔) การให้ความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับภาวะแวดล้อม เป็นต้นว่า นอกจากจะให้ความปลอดภัยในด้านมาตรการทั่ว ๆ ไปในการทำงานแล้ว ยังจะต้องให้ความคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอีกด้วย อาทิ เช่น ให้ลูกจ้างที่ทำงานช่างไม้สวมหมวกแข็ง, รองเท้าพื้นยางหุ้มส้น, สวมถุงมือยาง, เข็มขัดนิรภัยและเชือกนิรภัย-แว่นตาลดแสง เครื่องป้องกันเสียง, ห้ามไม่ให้ลูกจ้างไว้ผมยาวเกินไป เพื่อป้องกันการติดจากเครื่องจักร, จัดให้มีกระบังหน้าลดแสง ฯลฯ นอกจากนั้นยังควบคุมนายจ้าง ให้ดูแลลูกจ้างในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ตรวจสอบให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดี และปลอดภัยอยู่เสมอ สถานที่ประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ ก็จะต้องมีอุณหภูมิความร้อนและแสงสว่าง เสียงตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย

กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ให้ความคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างแท้จริงซึ่งตามสถิติของกรมแรงงาน ปรากฏว่าการประสบอันตรายมีเพิ่มมากขึ้นทุกปี กล่าวคือ ในปี พ.ศ.๒๕๑๕ มีลูกจ้างประสบอันตราย ๕๒๔ ราย เพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๗๔ ราย ในปี พ.ศ.๒๕๑๖ ๓,๖๕๐ ราย ปี พ.ศ.๒๕๑๗ ๕,๖๐๐ ราย ปี พ.ศ.๒๕๑๘ และ ๒๕๑๙ เพิ่มขึ้นเป็น ๑๐,๑๓๖ ราย, ปี ๒๕๒๐ เพิ่มเป็น ๑๖,๕๓๗ ราย (๑)

(๑) มหาดไทย, กระทรวง, กรมแรงงาน, รายงานการดำเนินงานสำหรับงานกองทุนเงินทดแทน

การกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างนั้น ก็เพื่อป้องกันผู้ใช้แรงงานให้พ้นจากอันตราย และโรคที่เกิดจากการทำงาน กล่าวได้ว่า เป็นการป้องกันที่ต้นเหตุ ซึ่งจะมีผลให้เจ้าของสถานประกอบการ สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้ทางหนึ่ง เช่น ในการจ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุ นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เพราะลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้ สืบเนื่องตลอดไปไม่ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากการได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดโรคอันเนื่องมาจาก ภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่เหมาะสมทุกครั้งที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นในโรงงาน หรือสถานประกอบการ ฝ่ายนายจ้างต้องสูญเสียทรัพย์สิน เงินทอง ค่าซ่อมแซมอุปกรณ์การผลิตเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจทางหนึ่ง ฉะนั้นการป้องกันอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างคนงาน จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะนี้ความสนใจเรื่องอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากการทำงานมีมากขึ้น ได้ชี้ให้เห็นถึงภัยอันตรายจากงานอุตสาหกรรม ฉะนั้นการแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น สามารถสร้างความมั่นใจ และความรู้อิสต์ที่ดีให้แก่ลูกจ้างได้ แต่การที่จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสถาบัน องค์กร และสมาคมต่าง ๆ ที่มองเห็นความสำคัญเรื่องนี้ด้วย เพราะการป้องกันอันตรายและโรคจากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของทางราชการแต่อย่างใด การให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ ในด้านนี้ ก็กล่าวได้ว่า เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะขาดเสียมิได้

อุปสรรคในการดำเนินการให้ความปลอดภัยในการทำงาน (๑)

นายจ้างส่วนมากเกรงว่าจะเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพิ่มขึ้น ในการจัดซื้อหาอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นยังมีปัญหาในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์บางอย่าง

(๑) อดิศักดิ์กรมแรงงาน, "การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้างคนงาน"

ซึ่งมีราคาแพงมาก จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือดังกล่าว เสียก่อน นายจ้างและลูกจ้างส่วนมากมีความเชื่อถือและเคยชิน ในการทำงาน เนื่องจากเคยเห็นเคยทำมานานแล้ว ก็ยังทำได้ตลอดโดยไม่ประสบอันตรายแต่อย่างใด ดังนั้นจึงไม่จำเป็นที่จะต้องแก้ไขวิธีการทำงานที่เชื่อถือมาตั้งแต่ดั้งเดิมแต่อย่างใด ประการสุดท้ายที่สำคัญก็คือ นายจ้างมีความคิดยึดมั่นอยู่เสมอว่า นายจ้างได้แนะนำมาตรการความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างแล้ว แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างประมาท หรือไม่ระมัดระวังให้เพียงพอ

### ความสำคัญของนักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรม

การให้ความปลอดภัยในการทำงานนั้น มีสิ่งทีควรคำนึงอย่างยิ่งคือการให้ความรู้ความเข้าใจ ข่าวดสาร วิธีการต่าง ๆ ในการรักษามาตรการความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างอาจจะไม่ได้ให้การแนะนำแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานอย่างพอเพียง อันเป็นผลให้เกิดการประสบอันตรายได้ ผู้ที่ทำหน้าที่แนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานได้ดีที่สุดก็คือ นักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะนอกจากจะช่วยทำงานส่งเสริมความเข้าใจ เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแล้ว นักสังคมสงเคราะห์ยังช่วยหาข้อเท็จจริงแห่งปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวิจัยปัญหา การวางแผนให้ความช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือการติดตามผลการให้ความช่วยเหลือ การให้การสงเคราะห์ทั้งด้านจิตใจ สภาพความเป็นอยู่ และความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว การติดตามผลการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างคนงานในกรณีที่ต้องรับการผ่าตัดบำบัดรักษาในระยะยาว ทั้งนี้ นักสังคมสงเคราะห์จะเป็นผู้ดำเนินการส่งตัว ไปยังโรงพยาบาล เจาะโรดโดยไม่ชักช้า เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนั้นลูกจ้างผู้ใช้แรงงานรู้สึกมีความคับข้องใจขัดใจ ก็สามารถจะระบายให้นักสังคมสงเคราะห์ฟังได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกลัวว่า ความลับจะรั่วไหลไปถึงผู้อื่น เพราะนักสังคมสงเคราะห์จะเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้มีความอดทนต่อการฟังทั้งนี้การระบายความคิดเห็น และความรู้สึกของลูกจ้าง จะไม่เป็นผลร้ายต่อลูกจ้างผู้ใช้แรงงานแต่อย่างใด เพราะนักสังคมสงเคราะห์จะถือ เป็นความลับ จะไม่เปิดเผยให้ใครทราบเลยนอกจากนักสังคมสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่หลักของนักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรมก็คือ การช่วยให้ลูกจ้างคนงานแต่ละคนสามารถแก้ปัญหาของเขา ด้วยการให้ลูกจ้างคนงานนั้น เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ

เอง นักสังคมสงเคราะห์อาจได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคล มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ และความปลอดภัยของคนงาน เป็นสื่อกลางระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง นักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรมมีข้อจำกัด อยู่เฉพาะบริการสังคม สงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานกับสถานประกอบการ หรือเพื่อน ร่วมงานเท่านั้น การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างลูกจ้างคนงาน กับนักสังคมสงเคราะห์ ในโรงงาน อุตสาหกรรมมีระยะสั้นกว่าการสังคมสงเคราะห์โดยทั่วไป ถ้ามีท่าทีว่าคนงานผู้ใดจะต้องรับการ สงเคราะห์ติดต่อยืดเยื้อเป็นเวลานาน นักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรมก็ใช้วิธีแนะนำ ให้ไปรับบริการที่อื่น ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะนักสังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรมมีความจำเป็น จะต้อง คำนึงถึงนโยบายของนายจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจ เพื่อหากำไร นักสังคมสงเคราะห์ใน อุตสาหกรรมไม่ใช้การหันเห หรือเปลี่ยนแปลงนโยบายของนายจ้าง แต่อาจพยายามชี้แจงให้ นายจ้าง เข้าใจถึงผลได้ผลเสียของนโยบายต่าง ๆ แต่ถึงกระนั้นก็ตามผลประโยชน์ของนายจ้างเป็น สิ่งที่นักสังคมสงเคราะห์จะมองข้ามไปเสียมิได้

นักสังคมสงเคราะห์มีความเชื่อในความเป็นตัวของตัวเอง เคารพในการตัดสินใจด้วย ตนเองของผู้อื่น ความเชื่ออันนี้ เป็นการเชื่อในคุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์ส่วนมาก อาจจะได้รับบริการช่วยเหลือ หรือต้องการมีการช่วยเหลือให้มีการตัดสินใจ แต่การตัดสินใจนั้นจำเป็นต้องเป็น การตัดสินใจของเขาเอง ซึ่งเชื่อว่าเป็นทางที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ (๑)

ความเชื่ออันนี้เราสามารถนำมาใช้กับคนงานได้ทุกกรณี เพราะเมื่อนักสังคมสงเคราะห์มี ความเชื่อถือว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีคุณค่าและศักดิ์ศรี คนงานที่มาขอคำปรึกษาจะเกิดความพอใจ มี ความภาคภูมิใจ มีกำลังใจที่จะหาทางกำจัดปิดเป่าความทุกข์ยากของตนเอง ด้วยวิธีที่เห็นว่าดีที่สุดใน การดำเนินงาน ในกรณีที่ยังลังเลไม่อาจตัดสินใจได้ นักสังคมสงเคราะห์จะชี้แนวทางให้ลูกจ้าง คนงานเลือก และตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งการช่วยเหลือนั้นนักสังคมสงเคราะห์ จำเป็นต้องรู้ถึง ทรัพยากรในชุมชนเป็นอย่างดี นักสังคมสงเคราะห์เชื่อว่าการให้ความช่วยเหลืองานต้องเริ่มต้นจาก

(๑) สุพิศรา สุภาพ, การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย (คำบรรยาย), บัณฑิตวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐

สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของแต่ละคน กลุ่มชน และชุมชน ในกรณีที่ลูกจ้างคนงาน หรือครอบครัว เกิดความเดือดร้อน หรือเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้าที่ ไม่สามารถจะแก้ไขได้ นักสังคมสงเคราะห์จะต้องเสนอปัญหานั้นต่อหัวหน้างานโดยตรง เพื่อให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้า เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนไปพลางก่อน แล้วค่อยช่วยให้เขาตัดสินใจทำอะไรต่อไป เพื่อให้ปัญหานี้หมดสิ้นไปในที่สุด

นักสังคมสงเคราะห์จึงมีความสำคัญต่อโรงงานอุตสาหกรรม เพราะโรงงานอุตสาหกรรมมีคนงานมาก และต่างระดับกัน หากคนงานนั้น ๆ มีเรื่องหรือปัญหาอันเดียวกัน จะใช้วิธีการช่วยเหลือที่แตกต่างกัน โดยให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละระดับ

นักสังคมสงเคราะห์อาจเป็นที่ยอมรับในโรงงานอุตสาหกรรมได้ หากรัฐบาลเห็นความจำเป็น และสนับสนุนด้วยการออกกฎหมายให้โรงงานอุตสาหกรรมบางประเภทที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยจัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ประจำอยู่ที่โรงงาน การออกกฎหมายนี้อาจจะเชิญนายจ้างผู้ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการพิจารณา ร่างกฎหมาย เมื่อนายจ้างให้ความร่วมมือ เท่ากับนายจ้างยอมรับนักสังคมสงเคราะห์ เข้าปฏิบัติงาน โดยมอบอำนาจและหน้าที่บางประการตามความเหมาะสม ให้นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ ตามวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ สมควรแล้วหรือยังที่รัฐบาลจะจัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างคนงานและยังมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องไปถึง ราคาต้นทุนการผลิตสินค้าซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการอุปโภค และบริโภคของพลเมืองของชาติอีกด้วย

### โอกาสสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจุบันประเทศไทยมีบริษัท เอกชน และโรงงานที่รับนักสังคมสงเคราะห์ได้หลายแห่ง แต่เฉพาะที่ทำหน้าที่ด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรงมีเพียงไม่กี่แห่ง ซึ่งในบางแห่งได้รับการยกย่องว่ามี การจัดสวัสดิการสำหรับคนงานดี เข้าขั้นเป็นตัวอย่างได้ ถ้านายจ้างหรือฝ่ายจัดการ เป็นผู้มีสายตาสถิต ก็เป็นโอกาสดีของนักสังคมสงเคราะห์ที่จะได้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของนายจ้าง เกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าทดแทน เมื่อนักจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน

การปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พระราชบัญญัติโรงงาน พระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายแรงงานในปัจจุบัน เพราะนักสังคมสงเคราะห์ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ อยู่แล้ว รวมทั้งเป็นตัวกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพราะระบบโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย บางแห่งจะให้ความช่วยเหลือไปถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย เช่น มีการเยี่ยมเยียนติดต่อระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างที่เจ็บป่วย และดูแลความเป็นไปของครอบครัวลูกจ้างด้วย เพียงแต่ผู้เยี่ยมเยียนไม่ใช่เป็นนักสังคมสงเคราะห์อย่างแท้จริง เป็นเพียงนายจ้างหรือหัวหน้างานเท่านั้น ที่จะสั่งให้ผู้ใดก็ได้เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องนี้ หากใช้นักสังคมสงเคราะห์แทน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง หัวหน้างาน กับลูกจ้าง ก็จะเป็นไปอย่างดียิ่งขึ้น

ปัจจุบันกรมแรงงานเองก็มีนักสังคมสงเคราะห์ ทำหน้าที่เป็นพนักงานจัดหางาน พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาท และนักวิจัยอยู่แล้วเป็นจำนวนมาก การรับนักสังคมสงเคราะห์ เข้ากระทำหน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ในวงการอุตสาหกรรม เยี่ยมเยียนดูแลทุกข์สุขของแรงงาน กรมแรงงานอาจจะได้ข้อมูลที่น่าสนใจหลายประการ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานของประเทศเป็นอันมาก

เฉพาะในเรื่องของสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของแรงงานนั้น ขณะนี้ได้มีสมาคมเวชศาสตร์อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้น ทำหน้าที่คุ้มครองสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมเหมืองแร่ ประมง หรืออาชีพอื่นใด ซึ่งถือว่าแรงงานของชาติมีบทบาทสำคัญในการทำนุบำรุงประเทศให้ดำรงไว้ ซึ่งฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม แรงงานทั้งหลายเป็นขุมกำลังที่ควรได้รับการดูแลช่วยเหลือ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย การให้ความปลอดภัยและบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยรักษาสวัสดิภาพ และเสถียรภาพของบุคคลและปริมาณอันเป็นจุดสำคัญในการฟื้นฟูประเทศชาติต่อไป เป็นงานด้านป้องกันสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหลาย มิให้เสื่อมโทรมลงด้วยโรคภัยไข้เจ็บ อันตรายจากสิ่งมีพิษรอบด้าน เช่น จากความร้อน แสง เสียง ฝุ่นละออง ความชื้นของอากาศ แก๊สพิษ สารเคมีที่ใช้ในการทำงานนั้น สารกัมมันตภาพรังสีและอื่น ๆ รวมทั้งอันตรายจากอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร ส่งเสริมเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการฟื้นฟูสวัสดิภาพแรงงาน

ให้ผู้ประกอบอาชีพทั้งหมดได้รับบริการที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ มีความพอใจและได้รับทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นที่มนุษย์ทั้งหลายจะพึงได้

โดยเหตุที่ระยะต้น ๆ งานด้านชีวอนามัย จัดทำโดยบุคคลในสาขาอาชีพเดียว โดยทำกันเป็นกลุ่ม ๆ แต่ในปัจจุบันเห็นว่า การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย ต้องรวมงานกัน จึงเห็นว่าต้องมีบุคคลที่เกี่ยวข้องของหลายฝ่ายหลายอาชีพมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือ ก่อให้เกิดแรงงานที่มีประสิทธิภาพของชาติ โดยส่วนรวมบุคคลที่ต้องมาเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักสุขศาสตร์ อุตสาหกรรม และนักเคมี วิศวกร พยาบาลอาชีวอนามัย ยิ่งกว่านั้นนักสังคมสงเคราะห์ และนักจิตวิทยาที่ต้องเข้ามามีบทบาทอย่างใกล้ชิดในการช่วยเหลือ และแก้ไขด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการประกอบอาชีพของผู้ทำงานนั้น ๆ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย