

กฎหมายเงินทดแทน :
ศึกษากรณีการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทน

พชระ ชมภูแดง*
ศาสตราจารย์ ดร. อีระ ศรีธรรมรักษ์**

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดหมายเพื่อศึกษาการจ่ายเงินทดแทนและช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทน เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาและสภาพของปัญหาของประเทศไทย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และความเป็นมาของเงินทดแทนและการจ่ายเงินทดแทน หลักการและแนวคิดในการจ่ายเงินทดแทน รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยกับต่างประเทศ คือ กฎหมายเงินทดแทนของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ยังมีปัญหาในการคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างในปัจจุบันหลายกรณียังไม่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากการตีความตัวบทกฎหมายว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างไม่ได้มีสาเหตุจากการทำงาน บทบัญญัติของกฎหมายในการกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าทดแทนในกรณีต่าง ๆ ยังมีปัญหาในเรื่องความเหมาะสมกับวัฒนธรรมและสังคมของประเทศไทย ปัญหาการรักษาพยาบาลและปัญหาค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่กำหนดไว้น้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปัญหาผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งเป็นสามีหรือภรรยาของผู้มีสิทธิไม่ได้จดทะเบียนสมรส โดยอยู่กินกันฉันสามีภรรยา ซึ่งมีปัญหาเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ส่งผลให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ปัญหาหน่วยงานที่ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้าง แทนนายจ้างปฏิบัติงานล่าช้าและมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และข้อจำกัดที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจะต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือนายจ้างมีภูมิลำเนา เป็นการสร้างภาระที่ไม่สมควรให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน หากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน เพราะเหตุใดเหตุหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งช้อยกเว้นดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนและเหมาะสม

* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

** ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้ กล่าวคือ ควรตีความให้กว้างเพื่อครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาของลูกจ้างซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ควรแก้ไขอัตราค่าตอบแทนเป็นรายเดือนโดยพิจารณาตามจำนวนบุตรที่ลูกจ้างต้องอุปการะเลี้ยงดูเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมของประเทศไทย ควรบัญญัติเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา กับลูกจ้างโดยเปิดเผยให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย และควรรนำระบบการประกันภัยความรับผิดมาใช้กับการให้ความคุ้มครองค่ารักษาพยาบาล กรณีลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการรักษาพยาบาลและลดขั้นตอนความยุ่งยากของระบบราชการ รวมถึงควรมีการบัญญัติค่านิยมของคำว่า “ไม่สามารถครองสติได้” และเพิ่มเติมเงื่อนไขกรณีลูกจ้างยังจงใจให้ตนเองประสบอันตรายว่าจะต้องได้รับการอบรมตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานแล้ว จึงทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง

1. บทนำ

ในปัจจุบันนายจ้างมักจะให้ลูกจ้างทำงานจำนวนมากขึ้น เพื่อให้สามารถผลิตผลงานให้แก่ นายจ้างได้มากขึ้น ทั้งในภาคการผลิต หรืองานสำนักงาน ล้วนส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางธุรกิจของนายจ้างทั้งสิ้น ในการทำงานลูกจ้างจะต้องทำงานในสภาวะสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายได้ตลอดเวลา อันเกิดจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของนายจ้าง หรือผลกระทบจากการทำงานที่ไม่ถูกต้องหรือถูกวิธีของตัวลูกจ้างเอง โดยการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ที่เกิดจากการทำงานของลูกจ้างย่อมเป็นผลธรรมดาที่อาจเกิดขึ้นได้ส่งผลให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ปัจจุบันมีการออกกฎหมายเงินทดแทนเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่บางลงแล้ว โดยกำหนดเงินทดแทนขึ้นมาเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเป็นการขจัดความไม่แน่นอนที่จะเรียกค่าเสียหายเมื่อตนเองเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

เป็นที่ปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวนมากยังไม่ได้รับความคุ้มครองและได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย เนื่องจากปัญหาการตีความการประสบอันตรายใดที่เกิดเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง หรือปัญหาการตีความการเจ็บป่วยของลูกจ้างว่ากรณีใดเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเมื่อนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานแล้ว ยังมีปัญหาในการจ่ายเงินทดแทนต่อไปอีกว่า การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น มีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ และเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย สามีหรือภรรยาซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างจะต้องเป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เมื่อมาพิจารณาในส่วนข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทน พบว่ากฎหมายเงินทดแทนมีการบัญญัติข้อยกเว้นไว้อยู่ 2 ประการ คือ ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตรายนั้น ที่เป็นสาเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งที่ลูกจ้างสมควรได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากลูกจ้างได้ทำงานตอบแทนนายจ้างตามหน้าที่ และประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้างทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่ากฎหมายเงินทดแทนฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาทั้งในเรื่องของการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง และปัญหาในข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งควรที่จะมีการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมข้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนให้ชัดเจน เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนที่ชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

2. แนวคิด และหลักการของเงินทดแทน วัตถุประสงค์การจ่ายเงินทดแทนการจ่ายเงินทดแทน

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการของเงินทดแทน จึงได้ทราบว่าเงินทดแทนมาจากหลักการที่ว่า ในการทำงานตามปกติ ย่อมมีโอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับอันตรายหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของการทำงาน ต่อมาได้มีแนวความคิด ในการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างให้ได้รับค่าชดเชยหรือค่าเสียหายบรรเทาความเดือดร้อนที่ลูกจ้างและครอบครัวได้รับ แต่มักจะเกิดปัญหาในการเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้าง เนื่องจากต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง แต่เป็นการยากที่จะทำเช่นนั้น และส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายก็มักจะปฏิเสธการที่จะเรียกค่าเสียหาย เช่นนั้นเพราะการยื่นฟ้องนายจ้างและพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นความผิดของนายจ้างนั้นจะต้องใช้เวลานานและไม่เป็นการแน่นอนด้วยว่าจะได้ผลประกอบกับค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องก็มีอัตราสูงมาก เพื่อที่จะลดการขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงได้มีการกำหนดกฎหมายเงินทดแทนของลูกจ้างขึ้นใช้บังคับแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยกฎหมายเงินทดแทนได้ยึดหลักการ “การรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงความผิด(Liability Without Fault)” โดยไม่คำนึงว่าใครจะเป็นฝ่ายผิดเพื่อเป็นหลักประกันความไม่แน่นอนในการเรียกร้องค่าเสียหาย เนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องที่ตราขึ้นเป็นการยกเว้นกฎหมายแพ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทน สำหรับการละเมิดและจำกัดลงเฉพาะความเสียหายที่มีผลกระทบกระเทือนต่อรายได้ และสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อการคุ้มครองแรงงาน ในการจ่ายเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้มีความแน่นอนในการที่จะได้รับค่าตอบแทนด้วยความรวดเร็วและเหมาะสมกับอันตรายที่ได้รับนั้น
- 2) เพื่อขจัดเสียซึ่งความล่าช้า ความสับสนเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายซึ่งกันและกัน เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้น
- 3) เพื่อศึกษาและพยายามที่จะหาทางลดจำนวนของผู้ประสบอันตรายในการทำงานในสาเหตุต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง แทนที่จะเป็นการปกปิดการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น
- 4) เพื่อให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายให้ไปอย่างรวดเร็วทันที่ และอย่างเพียงพอ
- 5) เพื่อฟื้นฟูสภาพและฝึกอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ผู้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ให้สามารถกลับเข้าทำงานได้ใหม่

3. มาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการจ่ายเงินทดแทนและชดเชยวันในการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ระบบเงินทดแทนของประเทศไทยเริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2499 ได้มีการกำหนดเรื่องค่าทดแทนไว้แต่ประสบปัญหาเรื่องมาตรการบังคับในการจ่ายเงินทดแทน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ยอมจ่าย หรือถือโอกาสต่อรองทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ต้องยอมรับเงินทดแทนตามที่นายจ้างจ่ายให้ ต่อมาได้แก้ไขให้มีกองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และได้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงได้ปรับปรุงและบัญญัติพระราชบัญญัติเงินทดแทน ฉบับ พ.ศ. 2537 เป็นการเฉพาะ แต่ยังมีปัญหาทางกฎหมายหลายประการ ผู้เขียนจึงเลือกศึกษากฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งประเทศเหล่านี้มีวิวัฒนาการและความเป็นมาของกฎหมายเงินทดแทนมาอย่างยาวนานเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและหาแนวทางในการเสนอแนะการปรับปรุงพระราชบัญญัติเงินทดแทน ฉบับ พ.ศ. 2537 ต่อไป

3.1 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

จากการศึกษาความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีอยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (German Democratic Republic Labour Code 1977) มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน คือ สถาบันสมาคมประกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน (Berufsgenossenschaften) หรือเรียกโดยย่อว่า “สถาบัน BG.” ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองการลูกจ้างได้รับบาดเจ็บใดๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือปฏิบัติ

กิจกรรมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม หรือกิจกรรมกีฬาที่นายจ้างจัดขึ้น รวมถึงการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงานและการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย ส่วนกรณีการเจ็บป่วยใด ๆ ที่เกิดขึ้น อันมีสาเหตุมาจากการทำงานในอาชีพหรือจากงานที่ได้รับมอบหมาย และต้องเป็นโรคที่ประกาศกำหนดไว้ด้วย

กฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ได้กำหนดเงินทดแทนไว้ 4 ประเภท คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพและศักยภาพในการทำงาน และค่าจัดการศพ โดยค่าทดแทนซึ่งสถาบัน BG. จ่ายให้ลูกจ้างเป็นตัวแทนนั้น ได้กำหนดให้มีการพิจารณาจำนวนบุตรของลูกจ้างประกอบด้วย เช่น ลูกจ้างไม่มีบุตรหรือมีบุตร 1 คน จะได้รับค่าทดแทนร้อยละ 50 ของเงินเดือนโดยเฉลี่ย กรณีมีบุตร 2 คน จะได้รับในอัตราร้อยละ 65 กรณีมีบุตร 3 คน จะได้รับในอัตราร้อยละ 75 กรณีมีบุตร 4 คน จะได้รับในอัตราร้อยละ 80 และกรณีมีบุตร 5 คนขึ้นไป จะได้รับในอัตราร้อยละ 90 หากลูกจ้างเสียชีวิตตามกฎหมายนี้ได้กำหนดให้ทายาทหรือคู่สมรสของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ในการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานได้มีข้อยกเว้นให้สถาบัน BG.ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ อันเป็นผลจากการที่ลูกจ้างดื่มสุราจนมึนเมา หรืออุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้วกระทำการฝ่าฝืน หรือจงใจไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น

3.2 ประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของประเทศญี่ปุ่นอยู่ภายใต้กฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง ในปี ค.ศ. 1980 (Workmen's Accident Compensation Insurance Law 1980) มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองการลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานปกติ หรือการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงานเป็นพิเศษด้วย

อนึ่งกฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ได้กำหนดเงินทดแทนไว้ 3 ประเภท คือ ค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาล และค่าจัดการศพ โดยค่าทดแทนซึ่งสำนักงานมาตรฐานแรงงานจ่ายให้ลูกจ้างนั้น แบ่งเป็นค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวร และค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว

หากลูกจ้างเสียชีวิตตามกฎหมายนี้ได้กำหนดให้คู่สมรสของลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่กินด้วยกันในฐานะสามีภรรยาก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นสามีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ในการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานได้มีข้อยกเว้นให้สำนักงานมาตรฐานแรงงานไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต หรือการเดินทางไปกลับที่ทำงาน โดยออกนอกเส้นทางปกติ หรือลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง

3.2 สาธารณรัฐสิงคโปร์

จากการศึกษาความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของสาธารณรัฐสิงคโปร์อยู่ภายใต้รัฐบัญญัติเงินทดแทน ปี ค.ศ. 1975 (Workmen's Compensation Act 1975) มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ 2 หน่วยงานได้แก่ กรมประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน มีกระทรวงสาธารณสุข(Ministry of Health) ดูแลรักษาทางการแพทย์ และมีคณะกรรมการเพื่อแรงงาน(Commissioner for Labour) สำหรับการควบคุมและการพิจารณาอนุมัติคำร้องทุกข์ โดยกรณีการประกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากงานนั้น นายจ้างต้องทำประกันกับบริษัทเอกชน แต่ก็อาจมีการยกเว้นให้นายจ้างบางกลุ่มไม่ต้องทำประกันก็ได้ โดยกระทรวงแรงงานมีอำนาจพิจารณาทำให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้ ได้แก่ นายจ้าง ตัวแทนช่วงของนายจ้าง บริษัทประกันภัย และคณะกรรมการเงินทดแทน

ตามกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองกรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างการทำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งหมายความรวมถึง กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายขณะเดินทางไม่ว่าโดยพาหนะใด หรือโดยวิธีใด ทั้งไปหรือกลับจากสถานที่ทำงาน หรือโดยคำสั่งของนายจ้างและยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งกระทำการอันเป็นการขัด หรือฝ่าฝืนคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับของนายจ้าง หรือกระทำการไปโดยปราศจากคำสั่งของนายจ้างก็ตาม หากการกระทำนั้นได้กระทำไปตามวัตถุประสงค์หรือเกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้าง

อนึ่งกฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ได้กำหนดเงินทดแทนไว้ 3 ประเภท คือ ค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาล และค่าจัดการศพ โดยการรักษพยาบาลลูกจ้างจะต้องเข้ารับการรักษา ณ สถานพยาบาลที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดเท่านั้น และนายจ้างจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่ายาต่อโรงพยาบาลโดยตรง กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิจะต้องยื่นขอเงินทดแทนต่อคณะกรรมการเงินทดแทน ซึ่งคณะกรรมการเงินทดแทนได้รับฝากจากนายจ้างไว้

หากลูกจ้างเสียชีวิตตามกฎหมายนี้ได้กำหนดให้บุคคลดังต่อไปนี้ผู้มีสิทธิรับเงินทดแทน ได้แก่ สามี ภรรยา บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อเลี้ยง แม่เลี้ยง ลูกหลาน ลูกเลี้ยง พี่น้องชายหญิง พี่น้องต่างบิดามารดา พี่น้องลูกเลี้ยง บุตรบุญธรรมซึ่งได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการรับบุตรบุญธรรมแล้ว บุตรนอกกฎหมาย บิดามารดาของบุตรนอกกฎหมายและบุคคลซึ่งได้เลี้ยงดูปกครองเด็ก นอกจากนี้ยังรวมถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่ง

หมายถึงสมาชิกครอบครัวคนหนึ่งคนใดของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และได้รับอุปการะเลี้ยงดูจากรายได้ของผู้ตายทั้งหมด หรือบุคคลทุพพลภาพซึ่งอยู่ในการอุปการะของลูกจ้างด้วย

ในการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานได้มีข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างจงใจก่ออันตรายให้เกิดขึ้นกับตนเอง หรือลูกจ้างประสบอันตรายขณะอยู่ภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ หรือยาเสพติด เว้นแต่ลูกจ้างจะเสียชีวิต หรือสูญเสียสมรรถภาพการทำงานอย่างถาวร ไม่สามารถทำงานได้ถึงร้อยละ 50 ของงานที่ทำอยู่โดยปกติ

3.4 ประเทศไทย

ในการดำเนินงานบริหารเงินทดแทนของประเทศไทยนั้น จะมีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานประกันสังคมตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ตามกฎหมายฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองการประสบอันตราย ซึ่งหมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง ส่วนกรณีการเจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน รวมถึงการที่ลูกจ้างหายไประหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดเงินทดแทนไว้ 4 ประเภท คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ โดยค่าทดแทนมี 4 ประเภท ได้แก่ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างทุพพลภาพ และค่าทดแทนกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

หากลูกจ้างเสียชีวิตหรือสูญหายตามกฎหมายนี้ได้กำหนดให้บิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี และบุตรอายุกว่า 18 ปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนที่ลูกจ้างอุปการะอยู่ก่อนสูญหรือถึงแก่ความตาย

โดยข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตรายได้รับอันตราย

4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน

จากการศึกษาถึงการจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทน ผู้เขียนพบว่ามีปัญหาอีกหลายประการ เนื่องจากบทบัญญัติบางประการของกฎหมายเงินทดแทนยังบัญญัติไว้ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ลูกจ้างและผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนไม่ได้รับความ

เป็นธรรมอย่างเพียงพอ และยังมีปัญหาในการตีความบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เหมาะสมกับสภาพสังคม ดังนี้

ประการแรก คือ ปัญหาในการตีความ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่มีแม้แต่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเท่านั้น ยังรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และ/หรือหัวหน้างาน นายจ้างจะมอบหน้าที่ให้บุคคลดังกล่าวให้เป็นตัวแทนนายจ้างไปเพื่อร่วมงานทางสังคม ไม่ว่าจะเป็งานแต่งงาน หรือเป็นเจ้าภาพในงานศพของลูกจ้างหรือครอบครัวลูกจ้าง การที่วินิจฉัยว่าการร่วมงานประเพณีทางสังคมไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ซึ่งในคำพิพากษาก็ได้ยอมรับว่างานดังกล่าวเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ยังเป็นข้อขัดข้องใจของแวดวงวิชาการว่าเหตุใดศาลฎีกาจึงได้วินิจฉัยเช่นนี้ การที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปร่วมงานก็เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ลูกจ้างรู้สึกว่ นายจ้างมีความห่วงใยและรักองค์กร จะส่งผลให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงควรถือว่ เป็นการประสบันตรายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

ประการที่สอง คือ ปัญหาการให้ความคุ้มครองของเงินทดแทนแต่ละประเภท การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่มีอัตราคงที่ ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมของประเทศไทย เนื่องจากครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวใหญ่ และบุตรส่วนใหญ่ก็อาศัยการอุปการะเลี้ยงดูจากบิดามารดาอยู่ แม้ว่าจะอายุครบ 18 ปี ก็ตาม ในช่วงอายุดังกล่าวบุตรของลูกจ้างยังศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากครอบครัวชาวอเมริกันหรือชาวยุโรป ที่เมื่อบุตรอายุครบ 18 ปี ก็แยกตัวออกจากบิดามารดา และเริ่มทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองแล้ว โดยปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้พิจารณาเสนอแก้ไขอัตราค่าตอบแทนจากอัตราร้อยละ 60 เป็นอัตราร้อยละ 70 โดยเสนอเป็นร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน(ฉบับที่ ...) พ.ศ. ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจสอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขโดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้ลูกจ้างทุกคนได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้พิจารณาเหตุผลเป็นแต่ละกรณีไป โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูมากกว่า กับลูกจ้างที่ไม่มีบุตรหรือมีบุตรในการอุปการะเลี้ยงดูจำนวนที่น้อยกว่า

ประการที่สาม คือ ปัญหาผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20(2) นั้น ความเป็นสามีหรือภรรยา มีความหมายว่าต้องเป็นสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาตัวบทกฎหมายและคำพิพากษาของศาลฎีกาคำว่า “สามีหรือภรรยา” ตามมาตรา 20 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ย่อมต้องหมายถึง สามีหรือภรรยาที่จดทะเบียนสมรสโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ผู้เขียนเห็นว่า สามีหรือภรรยา ซึ่งจะเป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนนั้นไม่ควรจำกัดเฉพาะสามีหรือภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายที่จดทะเบียนสมรสเท่านั้น เนื่องจากภาวะสังคมปัจจุบันสามีภรรยาซึ่งประกอบธุรกิจมักนิยมไม่จดทะเบียนสมรส ซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้นทุกวัน

ประการที่สี่ คือ ปัญหาผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน ในการพิจารณาเกี่ยวกับการให้บริการแก่ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่าง ๆ ปัญหาของกองทุนทดแทนใน

ประเทศไทยที่เป็นระบบราชการมีการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างช้าเป็นอย่างมาก ด้วยความเป็นหน่วยงานราชการในการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องใช้ความระมัดระวังมากเกินไป ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ให้เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการต้องปฏิบัติตาม เช่น ระยะเวลาในการพิจารณาแต่ละขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน การปฏิบัติที่ผิดจากขั้นตอนหรือระเบียบวิธีปฏิบัติ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะต้องรับผิดชอบวินัยและทางอาญาด้วย ซึ่งผู้ขอรับเงินทดแทนส่วนใหญ่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีนัก กลับจะต้องเดือดร้อนซ้ำอีกจากขั้นตอนปฏิบัติของทางราชการ แตกต่างจากการทำประกันสุขภาพ หรือประกันอุบัติเหตุ หรือการประกันความรับผิดประเภทต่างๆ ที่บริษัทประกันภัยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน และวินิจฉัยได้อย่างรวดเร็ว

ประการที่ห้า คือ ปัญหาข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามมาตรา 22(1) ในการพิจารณาว่า การเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดกรณีใด ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า การครองสติไม่ได้ มีความหมายอย่างไร และจะต้องเป็นการที่ลูกจ้างจงใจหรือเจตนาที่จะเสพหรือไม่ หากมีการชินใจให้เสพหรือเสพโดยไม่รู้ว่สิ่งที่จะเสพจะทำให้ตนเองมีนเมา หรือไม่รู้ว่สิ่งที่จะเสพเป็นสิ่งเสพติด สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งการเสพของมีนเมาทุกกรณี ควรหรือไม่ที่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในทุกกรณี บางกรณีลูกจ้างอาจต้องเสพของมีนเมาบ้างเพื่อประโยชน์ในงานของนายจ้าง

ประการที่หก คือ ปัญหาข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามมาตรา 22(2) ยังมีความไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักมีการศึกษาค่อนข้างน้อย ไม่ทราบถึงความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง ว่งานของตนเองมีความเสี่ยงอย่างไรบ้าง และนายจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ประกอบกับลูกจ้างซึ่งมีปัญหาทางการเงินและไม่ทราบผลที่จะตามมาอาจตัดสินใจผิดพลาด หรือนำตนเองเข้าไปเสี่ยงภัยโดยไม่ได้พิจารณาถึงผลกระทบและความเสียหายต่อตนเองและครอบครัว

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ คือ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐสิงคโปร์ พบว่าประเทศไทยมีปัญหาทั้งการตีความและปัญหาบทบัญญัติของกฎหมายเงินทดแทน จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การจ่ายเงินทดแทนและข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนสามารถให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตีความ

การตีความการประสบันตราย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างดังกล่าวเป็นการตีความ “เนื่องจากการทำงาน” ให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่นายจ้างตามหน้าที่และกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่นั้นด้วย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมาย

1) ควรมีการแก้ไข พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 18 ในเรื่องค่าตอบแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย เพื่อให้ลูกจ้างมีเงินสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัวในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ ตามอัตราดังต่อไปนี้

(1) กรณีลูกจ้างไม่มีบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน

(2) กรณีลูกจ้างมีบุตร 1 คน ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน

(3) กรณีลูกจ้างมีบุตรตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ 80 ของค่าจ้างรายเดือน

การพิจารณาจำนวนบุตรข้างต้น ให้นับเฉพาะบุตรซึ่งชอบด้วยกฎหมาย ตามมาตรา 20(3) และ(4) เท่านั้น

2) ควรมีการแก้ไข มาตรา 20 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง “(2) สามีหรือภรรยา” โดยแก้ไขเป็น “สามีหรือภรรยาของลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา กับลูกจ้างโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด”

3) ควรมีการออกระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วย การรับเงินทดแทนสำหรับบุคคลซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับลูกจ้างโดยเปิดเผย ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

(1) ลูกจ้างจะต้องไม่มีสามีหรือภรรยาซึ่งได้จดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

(2) ลูกจ้างต้องอยู่กินฉันสามีภรรยา กับบุคคลนั้นโดยเปิดเผย

4) ควรมีการแก้ไขอัตราค่ารักษาพยาบาล ในกฎกระทรวง กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ให้มีจำนวนมากกว่าเดิม เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลสูงขึ้น 300,000 บาท ไม่เพียงพอกรณีที่ต้องรักษาพยาบาลต่อเนื่องในระยะยาว หากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยขั้นรุนแรง

5) ควรมีการแก้ไขอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่กำหนดค่าใช้จ่ายใน

การผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ที่กำหนดไม่เกิน 20,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

6) ควรมีการบัญญัติคำนิยามของคำว่า “ไม่สามารถครองสติได้” ในมาตรา 22(1) ไว้ในมาตรา 4 ว่า “ไม่สามารถครองสติได้ หมายถึง การขาดความยั้งคิดที่เคยมีอยู่ก่อน หรือไม่ สามารถควบคุมความรู้สึกผิดชอบได้”

7) ในเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22(2) บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือขอให้ผู้อื่นช่วยทำให้ตนประสบอันตราย” เพื่อให้ลูกจ้างตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยและใช้ความระมัดระวังในการทำงาน จึงสมควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22(2) ดังนี้

“นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ซึ่งนายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างได้รับการอบรมตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานแล้ว

8) ในกรณีเรื่องผู้จ่ายเงินทดแทนควรแก้ไขให้ใช้ระบบประกันความรับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยแก้ไขมาตรา 25 ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ให้นายจ้างทำประกันภัยความรับผิดชอบในค่ารักษาพยาบาล เพื่อเป็นการแก้ไขความล่าช้าในการช่วยเหลือลูกจ้าง เนื่องจากบริษัทประกันภัยจะมีสัญญากับโรงพยาบาล เมื่อแพทย์วินิจฉัยว่า การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้น เกิดเนื่องจากการทำงาน ก็สามารถใช้สิทธิตามกรมธรรม์ได้ทันที

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร(พิมพ์ครั้งที่ 13).

กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2551). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :

วิญญูชน.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2547). กฎหมายแรงงาน(LW 401). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิคม จันทรวีฑูร. (2537). กฎหมายประกันสังคม:แนวคิด พัฒนาการ และก้าวแรกของการ

ดำเนินงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2551). คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

บทความ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2516). “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน”. วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 15.

วิจิตรา พุ่งลัดดา. (2532, มีนาคม). “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง”. วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 19, ฉบับที่ 1.

สำนักงานประกันสังคม. (2538, เมษายน). “รายงานการศึกษาดูงาน ด้านกองทุนเงินทดแทน ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ณ ประเทศเยอรมันนี และ สวิตเซอร์แลนด์”.

วิทยานิพนธ์

ฉันทนา ชัยวิเชียร. (2542). ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย : ศึกษากรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทศพล ครุฑไชยันต์. (2545). กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนศึกษาเปรียบเทียบของ ไทยกับบางประเทศในเอเชีย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พอพันธ์ เขตต์กัน. (2541). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองประโยชน์ทดแทนของ ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม : เปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมกับ กฎหมายเงินทดแทน.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศิรินาฏ สฤชดิพันธ์. (2550). การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุดาศิริ มัทพันธ์. (2519). เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานการวิจัย

พรชัย สิทธิศรีณย์กุล และ วิฑูรย์ โล่สุนทร. (2542). การทบทวนรูปแบบการทำงานของ
คณะกรรมการการแพทย์ กองทุนเงินทดแทนของประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กระทรวงแรงงาน.

กฎหมาย

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

German Democratic Republic Labour Code 1977.

Labour Law of Japan 1980, Workmen's Accident Compensation Insurance Law.

The Workmen's Compensation Act of Singapore 1975.

Workmen's Compensation Act. Republic of Singapore 1970.