

บทที่ 3

กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนจากการทำงานของคนต่างด้าวของ ต่างประเทศและประเทศไทย

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับ การจ่ายเงินทดแทนการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย กฎหมายเงินทดแทนมีบทบัญญัติที่ได้บัญญัติไว้ ทั้งในกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมาย ต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพทางกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ ที่คนต่างด้าวได้รับประกันสิทธิ เช่นบุคคล ทั่วไปหากแต่มาจากปรากฏการณ์ที่สภาพทางกฎหมายของคนต่างด้าวเป็นบุคคลที่เข้าเมืองโดยผิด กฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ก็ทำให้ได้รับกระทบถึงสิทธิไปด้วยอาทิ เช่นการดำรงชีวิต และการได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งใน บทนี้ได้นำกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวกับสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนของคนต่างด้าว รวมทั้งกฎหมาย มติ คณะรัฐมนตรี ประกาศสำนักงานประกันสังคม เพื่อจะได้ใช้วิเคราะห์ เปรียบเทียบกันในบทวิเคราะห์ต่อไป

มาตรการในการจ่ายเงินทดแทนจากการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายประเทศไทย

1. กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย

1.1 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 โดยมีบทบัญญัติที่ปรับเปลี่ยนจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 กำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำได้ 39 อาชีพ โดยการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดงานห้ามไว้ 39 อาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันที่เกิดมีอาชีพใหม่ ๆ ขึ้นเป็น จำนวนมาก พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 เปลี่ยนจากการกำหนดงานที่ห้าม คนต่างด้าวทำเป็นการกำหนดงานให้คนต่างด้าวทำ โดยงานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการ ประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และยัง กำหนดให้การทำงานของคนต่างด้าวบริเวณชายแดน ซึ่งมีภูมิภานาอยู่บริเวณชายแดนติดกับ ประเทศไทยและเข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางสามารถขออนุญาต

ทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาล หรือมาเข้ากลับยื่นเฉพาะพื้นที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือพื้นที่ต่อเนื่องได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนและส่งเสริมการผลิตไปสู่พื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ว่าด้วยการจ้างงานชนกลุ่มน้อยและแรงงานข้ามชาติมีมาตราที่เกี่ยวข้องการจ้างแรงงานต่างชาติดำเนกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ในมาตรา 9 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 14 ดังนี้

มาตรา 9 เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ดังระบุในมาตรานี้ว่า คือ คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน หมายถึงรวมถึงแรงงานต่างชาติ 4 กลุ่มคือ

1. คนต่างชาติที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือเป็นสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวก่อนการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ เพราะหลังกฎหมายนี้บังคับใช้ก็ไม่มีกรออกใบอนุญาตตลอดชีพอีกต่อไป สำหรับคนต่างชาติที่ได้สิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย หลังการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ตามกฎหมายใหม่นี้สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี

2. คนต่างชาติที่เข้าทำงานโดยได้รับใบอนุญาตชั่วคราว เดิมคือจะได้รับใบอนุญาตนานเท่าที่ระยะเวลาของการได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศตามการตรวจลงตรา (วีซ่า) กฎหมายใหม่จะปรับเป็นระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 2 ปี กลุ่มนี้มีจำนวนมากที่สุด

3. แรงงานระดับล่างที่นำเข้ามาจากประเทศกัมพูชาและลาว ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU-Memorandum of understanding) จะได้รับใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 2 ปี และต่อใบอนุญาตหนึ่งครั้ง รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี

4. แรงงานจากประเทศกัมพูชาและลาวที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง และถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตรา (Visa) ตามนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ.2547 เงื่อนไขการได้รับใบอนุญาตทำงานจะเหมือนกลุ่ม (3) ข้างต้น

มาตรา 12 หมายถึง กลุ่มแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายกฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ.2520 กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 หรือ กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดคือแรงงานมีฝีมือและจะได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ คือระบุไว้ในมาตรานี้เลยว่าให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวนั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

มาตรา 13 หมายถึง การอนุญาตให้คนต่างชาติ หรือคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทยทำงานตามประเภทที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการหมายรวมถึงกลุ่มต่อไปนี้ คือ

1. กลุ่มคนต่างชาติที่รอการเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ กลุ่มนี้มีจำนวนไม่มากนัก

2. กลุ่มคนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งหมายถึงกลุ่มแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ พม่า กัมพูชา และลาว กลุ่มนี้ได้มีการขึ้นทะเบียนรับเลขประจำตัว 13 หลัก ขึ้นต้นด้วยเลข “00” ตั้งแต่ พ.ศ.2547

3. ชนกลุ่มน้อยที่รอลงรายการสัญชาติไทย หรือรอพิสูจน์สัญชาติไทย เนื่องจากเป็น

1) บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือตามกฎหมายอื่น หรือ

2) บุคคลที่เกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 หรือ

3) บุคคลที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

มาตรา 14 เป็นมาตราที่เปิดให้มีการจ้างคนต่างชาติที่อยู่ในพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน โดยอาจจ้างแบบไปเช้าเย็นกลับ (Day tripper) หรือชั่วคราวเป็นระยะสั้น ๆ หรือจ้างตามฤดูกาล ซึ่งเป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามจังหวัดชายแดน ตัวอย่างกฎหมายเก่าไม่มีการกล่าวถึงไว้ แต่กฎหมายใหม่ระบุชัดเจนว่า “คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว” รวมพื้นที่ที่สามารถจ้างงานได้ 59 จังหวัด คือ พื้นที่จังหวัดชายแดน 30 จังหวัด และพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน 29 จังหวัด (กฤตยา อาชวนิจกุล และกฤตภา วจนสาระ , 2551, หน้า 9-10) แรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านแรงงานจากประเทศพม่า กัมพูชา และลาว เกือบทั้งหมดจะเป็นการจ้างงานตามมาตรา 13(2) ซึ่งสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้มีการจัดทำทะเบียนบุคคลไว้แล้ว คือ ตั้งแต่ พ.ศ.2547 ที่รัฐบาลประกาศให้มีขั้นตอนกำหนดให้แรงงานข้ามชาติ และผู้ติดตามต้องไปขึ้นทะเบียนบุคคลรับเลข 13 หลักที่

ขึ้นต้นสองหลักแรกด้วยเลข “00” ทำให้เกิดฐานข้อมูลรายบุคคลของแรงงานข้ามชาติขึ้น โดยล่าสุดเมื่อเดือนกรกฎาคม 2551 มีอยู่รวม 1,633,874 คน จังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านอาศัยอยู่มากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ กรุงเทพฯ สมุทรสาคร ตาก เชียงใหม่ และชลบุรี

1.2 นโยบายประเทศไทยให้คนต่างด้าวทำงานในประเทศไทย

ประเทศไทยมีนโยบายจัดระบบแรงงานข้ามชาติ โดยเครื่องมือหลักที่รัฐบาลไทยใช้ก็คือการใช้พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยไปผ่อนผันตามมาตรา 17 ที่ทำให้คนเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด โดยการออกเป็นมติคณะรัฐมนตรีประกาศการผ่อนผันเป็นครั้ง ๆ แบ่งระบบการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ จัดได้เป็น 2 ช่วง ก็คือ

ช่วงแรก (พ.ศ. 2539-2546) โดยในปี พ.ศ. 2539 ในสมัยรัฐบาลบรรหาร อนุญาตทำงานได้ใน 37 จังหวัด 18 กิจการ มีแรงงานมารับใบอนุญาตทำงาน 300,000 คน ในปี พ.ศ. 2540-2543 ให้แรงงานกลุ่มเดิมเท่านั้นมาต่อบัตร ร เหลือแรงงานประมาณ 1 แสนคน ในปี พ.ศ. 2544 เปิดให้จดทะเบียนทั่วประเทศ ให้แรงงานที่ไม่มีนายจ้างสามารถขึ้นทะเบียนได้ มีแรงงานมาขึ้นทะเบียน 5 แสนกว่าคน แต่ก็พบการคอร์รัปชันในระบบจำนวนมากและในปี พ.ศ. 2545-2546 เหลือผู้มาต่อใบอนุญาตทำงานเพียง 400,000 กว่าคนทั้งนี้โดยสรุป พ.ศ. 2539-2546 เป็นการจัดระบบแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือเรียกว่ามาตรการในการแก้ไขปัญหาคนหลบหนีเข้าเมือง เน้นการจดทะเบียนเฉพาะตัวแรงงานเท่านั้น

ช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2547-2550) โดยใน พ.ศ. 2547 ได้เปิดให้จดทะเบียนทั่วประเทศ รวมถึงผู้ติดตามด้วย โดยให้แรงงานมารับเลข 13 หลักก่อน และใครอยากทำงานค่อยขออนุญาตทำงานต่อไป อนุญาตเฉพาะอาชีพกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2548 มีแรงงานมาต่อใบอนุญาตทำงานแค่ 700,000 คน ในปี พ.ศ. 2549 มีการใช้ระบบประกันตนในการจดทะเบียน (10,000-50,000 บาท) และ พ.ศ. 2550 เหลือตัวเลขผู้มาขอใบอนุญาตทำงานประมาณ 5 แสนกว่าคน โดยสรุป 25 47-2550 เป็นการให้แรงงานและผู้ติดตามจดทะเบียนรับรหัสเลขประจำตัว 13 หลักขึ้นต้นด้วย 00 (มีการขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนแรงงานและนายจ้างรวมทั้งผู้ติดตาม มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชัดเจนในการปรับสถานะแรงงานที่เข้าเมืองไม่ถูกกฎหมายนี้ให้กลายเป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานอย่างถูกกฎหมาย โดยการทำข้อตกลงสัญญาทวิภาคี ระหว่างประเทศไทย-พม่า ไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา ในการให้ประเทศต้นทางมาพิสูจน์สัญชาติ และรับรองว่าแรงงานมาจากประเทศต้นทางจริง ๆ) นอกจากนี้สำหรับวิธีการจดทะเบียน ในช่วง พ.ศ. 2539-2546 นั้นเน้นเฉพาะตัวแรงงาน ส่วนช่วง พ.ศ. 2547-2551 มีการจดทะเบียนได้ทั้งแรงงานข้ามชาติ (ผู้ติดตาม) มีการขอโควตาจากนายจ้าง มีกำหนดยุทธศาสตร์การจ้างงานชัดเจน มีการเริ่มทำ MOU ระหว่างประเทศเพื่อมาพิสูจน์สัญชาติ แต่ระบบนี้ทำได้จริงเพียงลาว (พาสปอร์ตชั่วคราว) กับ เขมร (CI ออกโดย

กระทรวงแรงงาน พบว่ามีการขายให้กันหรือไม่ใช่ชาวเขมรก็สามารถซื้อ CI ได้) เท่านั้น ส่วนรัฐบาลพม่าจนถึงมี MOU แล้วยังไม่เกิดกระบวนการจริง เพราะแรงงานต้องเดินทางไปพิสูจน์สัญชาติที่เมืองชายแดนของพม่า คือ เกาะสอง เมียวดี ทำขี้เหล็ก จึงทำให้แรงงานจากพม่าจำนวนมากไม่ยอมไปพิสูจน์สัญชาติ เพราะไม่มั่นใจในความปลอดภัย โดยหลักฐานที่รัฐบาลไทยออกให้แรงงานข้ามชาติ คือ

1. ใบ (ทร.38/1) เป็นเอกสารที่แรงงานจะได้รับเมื่อแรงงานไปขึ้นทะเบียน จะได้รับเลขประจำตัว 13 หลักที่ขึ้นด้วยเลข 00 โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผู้รายงานตัวทุกคนต้องถ่ายรูปและพิมพ์ลายนิ้วมือและได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยได้ 1 ปี

2. บัตรประกันสุขภาพ คือ เอกสารประเภทหนึ่ง โดยแรงงานที่ต้องการทำงานต้องไปตรวจร่างกาย ค่าใช้จ่ายในการตรวจ 600 บาท และต้องซื้อบัตรประกันสุขภาพ 1,300 บาท หากผ่านการตรวจร่างกาย จะได้หลักฐานชนิดนี้

3. ใบอนุญาตทำงาน แรงงานต้องไปขอใบอนุญาตทำงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีค่าใช้จ่ายเป็นค่าธรรมเนียม 100 บาท และค่าใบอนุญาตทำงานรวมเป็นเงิน 1,800 บาท

1.3 พระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีพที่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติ

อาชีพที่อนุญาตให้แรงงานต่างทำได้ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนการกำหนดอาชีพแรงงานต่างชาติ จากอาชีพที่ห้ามทำการกำหนดอาชีพที่เปิดให้ทำได้ก็ตาม แต่แนวคิดหลักในการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือทำงานได้ก็ยังคงยึดหลักการสำคัญที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 นั่นคือ การคำนึงถึงความต้องการแรงงานโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย โดยเฉพาะประเด็นการไม่แย่งอาชีพคนไทย แรงงานต่างชาติสามารถทำงานที่คนไทยไม่ทำหรือหากคนไทยทำยาก และการคำนึงถึงมิติเรื่องความมั่นคงของชาติ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ออนไลน์, 2551) ซึ่งมี

รายชื่อ 27 อาชีพที่กำหนดอนุญาตให้คนต่างด้าวบางประเภท (มาตรา 12) ทำได้ดังนี้

- 1) งานช่างซ่อมจักรยาน
- 2) งานช่างประกอบและซ่อมเบาะรถ
- 3) งานช่างประกอบและซ่อมตัวถัง
- 4) งานช่างประกอบและซ่อมท่อไอเสียรถ
- 5) งานช่างบัดกรีโลหะด้วยแผ่นมือ
- 6) งานช่างไม้เครื่องเรือน
- 7) งานช่างไม้ก่อสร้างอาคาร
- 8) งานเลื่อยไม้ในโรงงานแปรรูปไม้

- 9) งานช่างปูน
- 10) งานช่างทาสี
- 11) งานช่างประกอบและซ่อมประตูหน้าต่าง
- 12) งานช่างติดตั้งมุ้งลวด
- 13) งานช่างเย็บผ้า
- 14) งานช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ยกเว้นการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- 15) งานซักรีดเสื้อผ้า
- 16) งานทำสวนผักและผลไม้
- 17) งานเลี้ยงสัตว์ ยกเว้นงานเลี้ยงไหม
- 18) งานขายปลีกสินค้าที่มีใช้เวชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ กล้องถ่ายภาพนิ่ง กล้องถ่ายภาพยนตร์ อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิด และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องอะไหล่
- 19) งานขายอาหารและเครื่องดื่ม
- 20) งานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
- 21) งานช่างประกอบและซ่อมรองเท้า
- 22) งานช่างซ่อมนาฬิกา ปากกา และแว่นตา
- 23) งานช่างลับมีด และของมีคมอื่น ๆ
- 24) งานช่างทำกรอบรูป
- 25) งานช่างเครื่องทอง เครื่องเงิน หรือเครื่องโลหะมีค่าอื่น ๆ
- 26) งานช่างทอผ้าไหมพรมและทอผ้าด้วยมือ ยกเว้นทอผ้าไหม และงานทำผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเส้นไหม
- 27) งานกรรมกร

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับเงินทดแทนจากการทำงานคนต่างด้าวของประเทศไทย

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเมื่อแรงงานประสบอันตรายจึงต้องคุ้มครองสิทธิแรงงานเหล่านั้นมีหลักการคุ้มครองแรงงานการทำงานตามกฎหมายเริ่มตั้งแต่ทำงานจนกระทั่งเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานตามบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 การที่กฎหมายกำหนดควมคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องเงินทดแทน ก็เพื่อให้ความช่วยเหลือเยียวยาลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนจากการที่ต้องประสบอันตราย ทำให้ครอบครัวได้รับความลำบากจากการรับภาระค่ารักษาพยาบาล ตลอดจน

ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมทั้งขาดรายได้เงินเจือครอบครัวในระหว่างที่ไม่สามารถทำงานให้นายจ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากบทบัญญัติแห่งพ.ร.บ.คุ้มครองลูกจ้างในเรื่องนี้ จึงต้องบัญญัติกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่องที่ยกเว้นกฎหมายแพ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ค่าสินไหมทดแทนในทางละเมิด เพราะความรับผิดชอบของนายจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนั้น ไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง นายจ้างต้องรับผิดโดยตรง (Strict liability) ตามเจตนารมณ์กฎหมายเงินทดแทนเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้นายจ้างมีหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ.2537 ดังนี้

ขอบเขตการใช้บังคับและสภาพบังคับของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

1. ประเภทกิจการ กฎหมายเงินทดแทนมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในทุกประเภทกิจการ ยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่บุคคลดังต่อไปนี้

1.1 บุคคลที่ทำงานในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา 4 (1) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน)

1.2 พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 4 (2))

1.3 ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน (มาตรา 4(3))

1.4 ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ (มาตรา 4 (4))

1.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (มาตรา 5)

1.6 พนักงานและลูกจ้างของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย)

2. บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการใช้บังคับ บุคคลที่อยู่ในขอบเขตการบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ได้แก่

2.1 นายจ้าง รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานให้นายจ้าง

2.2 ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

3. ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้ผู้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน อาจเป็นบุคคลประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

3.1 ลูกจ้าง เป็นผู้มีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน โดยต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาภายใน 180 วันนับแต่

วันที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย (มาตรา 49) แต่ถ้าการเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย (มาตรา 51 วรรคท้าย)

3.2 ผู้มีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ได้แก่ ทายาทหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับลูกจ้าง ดังนี้

- 1) บิดามารดา (มาตรา 20(1))
- 2) สามีหรือภรรยา (มาตรา 20(2))
- 3) บุตร แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ
 - (1) บุตรซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี (มาตรา 20(3))
 - (2) บุตรซึ่งอายุครบ 18 ปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ (มาตรา 20(3))
 - (3) บุตรซึ่งอายุตั้งแต่ 18 ปี และทูลพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างตายหรือสูญหาย (มาตรา 20 (4))
 - (4) บุตรซึ่งเกิดภายใน 310 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด (มาตรา 20 วรรค 2)

4) ผู้ขาดไร่อุปการะซึ่งอยู่ในความอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างตายหรือสูญหาย และได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย (มาตรา 20 วรรคท้าย) มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างไม่มีทายาทตามมาตรา 20 วรรค 1 กล่าวคือ ไม่มีบิดามารดา สามีหรือภรรยา และบุตรซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ผู้มีสิทธิ ซึ่งเป็นทายาทตามมาตรา 20 มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน แต่สิทธิได้รับเงินทดแทนอาจสิ้นสุดได้ในกรณี ดังต่อไปนี้ (มาตรา 20)

- (1) กรณีผู้มีสิทธิรับส่วนแบ่งถึงแก่ความตาย สิทธิได้รับเงินทดแทนเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่เป็นมรดกตกทอด
- (2) กรณีสามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรส แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่า อยู่กินฉันสามีหรือภรรยา กับหญิงหรือชายอื่น
- (3) กรณีบุตรซึ่งศึกษาอยู่ได้สำเร็จการศึกษา หรือบุตรซึ่งทูลพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หายจากอาการดังกล่าวแล้วเมื่อเข้ากรณีใดกรณีหนึ่งที่ทำให้สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุด ก็ต้องนำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิคนอื่นต่อไป (มาตรา 21)

4. ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างพึงเป็นตัวเงิน ประโยชน์ทดแทนตาม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนได้กำหนดนิยามคำว่า “เงินทดแทน ” ไว้ให้หมายถึงเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ (มาตรา 5)

ประเภทของเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนด มาตรา 5 มี 4 ประเภท คือ

4.1 ค่าทดแทน เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 (ทายาท) สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กรณีที่จะมีการจ่ายค่าทดแทนอาจแบ่งได้เป็น 4 กรณี โดยมีอัตราการจ่ายร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน (มาตรา18) ดังนี้

1) กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน ไม่ว่าจะสูญเสียอวัยวะหรือไม่ โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี

2) กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการกำหนด แต่ไม่เกิน 10 ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดไว้ในข้อ 2 แห่งประกาศกระทรวงแรงงาน

3) กรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนด แต่ไม่เกิน 15 ปี ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ประกาศกำหนดไว้ในข้อ 4 แห่งประกาศกระทรวงแรงงาน

4) กรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย โดยจ่ายมีกำหนด 8 ปี ค่าทดแทนดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นกรณีใดต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุดคือ 2 ,000 บาท และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดคือ 9,000บาท (มาตรา 18 วรรคท้าย และข้อ5 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานฯ เรื่องดังกล่าว) ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี จะตกลงกันจ่ายในคราวเดียวกันเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่ได้ (มาตรา 24) และถ้าเป็นค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพแล้วต่อมากู้จ้างถึงแก่ความตายขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิ นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ทายาทหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน 8 ปี (มาตรา 19)

4.2 ค่ารักษาพยาบาล

มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบค่ารักษาพยาบาลเป็น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป ซึ่งอัตราค่ารักษาพยาบาลก็คือจ่ายเท่าที่ลูกจ้างจ่ายจริงตามความจำเป็นแต่เกินอัตราตามที่กำหนดกระทรวง (มาตรา 13) ดังนี้

1) กรณีปกติ ต้องจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหารในอัตราไม่เกินวันละ 700บาท (ข้อ1 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 2พ.ศ.2539 ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ลงวันที่2 พฤษภาคม 2537)

2) กรณีบาดเจ็บรุนแรง ต้องจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นเพิ่มอีกไม่เกิน 50,000 บาท ซึ่งรวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหารในอัตราไม่เกินวันละ 700บาท

4.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน อันได้แก่การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย ภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าลูกจ้างมีความจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.4 ค่าทำศพ

มาตรา 17 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพของลูกจ้างไปพลาทก่อนจนกว่าผู้มิสิทธิตามมาตรา 20 จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามมาตรา 16 ไม่ได้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้มิสิทธิตามมาตรา 20 มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้าง ในการนี้ให้นายจ้างใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้หน้าที่ของนายจ้าง อีกประการหนึ่งก็คือการจัดการศพลูกจ้างถ้าลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายก็ดี หรือเจ็บป่วยจน ถึงแก่ความตายก็ดี (ไม่มีกรณีสูญหาย เนื่องจากสูญหายไม่พบศพลูกจ้างอยู่แล้ว) หากไม่มีผู้จัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพของลูกจ้างไปพลาทก่อนจนกว่าผู้

มีสิทธิที่จะเป็นผู้จัดการศพจะมาเป็นผู้จัดการศพ (ซึ่งผู้ที่จะมีสิทธิเป็นผู้จัดการศพคือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20) ในช่วงแรกนี้ นายจ้างใช้ค่าทำศพตามมาตรา 16 ได้ไม่เกินหนึ่งในสาม ถ้าครบ 72 ชั่วโมง ยังไม่มีผู้มาขอจัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนา

5. ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน 4 ประเภท ดังนี้

5.1 นายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ต่อสำนักงานแห่งท้องถิ่นที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย (มาตรา 48) และเมื่อมีการแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย พนักงานเจ้าที่ที่ต้องสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 โดยไม่ชักช้า ซึ่งในคำสั่งต้องกำหนดจำนวนเงินทดแทนและระยะเวลาที่ต้องจ่ายเงินทดแทนไว้ด้วย และสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่นายจ้างทราบหรือถือว่าได้รับทราบคำสั่ง เมื่อเป็นกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง สถานที่อื่นตามที่ตกลงกับลูกจ้าง หรือที่สำนักงานประกันสังคม (มาตรา 50) ซึ่งนายจ้างที่เป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเองก็คือนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรน้อยกว่า 10 คน

5.2 ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไป ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ซึ่งไม่ใช่ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม แต่เมื่อได้จ่ายไปแล้วก็จะมีสิทธิไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินที่ได้จ่ายไปนั้น

5.3 ผู้ประกอบกิจการซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ถ้าผู้รับเหมาค่าแรงดังกล่าวไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม แก่ลูกจ้างหรือสำนักงานประกันสังคม ผู้ประกอบกิจการหรือผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งไม่ใช่ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม เสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง แต่เมื่อได้จ่ายไป

แล้ว ก็จะมีสิทธิไต่เบี่ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาค่าแรงอื่นหากมีตลอดสายในเงินที่ได้จ่ายไปนั้น (มาตรา 11)

5.4 กองทุนเงินทดแทน เพื่อให้เป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน โดยรับเงินทดแทนอย่างแน่นอน กฎหมายจึงกำหนดให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทน (Workmen's compensation fund) เป็นกองทุนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน โดยกำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมกับลักษณะและความเสี่ยงภัยของประเภทกิจการที่นายจ้างประกอบอยู่ โดยเปลี่ยนจากสภาพการที่นายจ้างประกันกับบริษัทเอกชนให้มาเป็นประกันกับรัฐแทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในบรรดาประเทศทั้งหลายที่มีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนจะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทน แต่ก็มีบางประเทศที่กฎหมายกองทุนเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน และบางประเทศ (ซึ่งมีจำนวนน้อย) กำหนดให้นายจ้างกับรัฐบาลเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและรวดเร็ว เมื่อเสี่ยงภัยทำงานให้แก่นายจ้างจนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

6. กองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย ประเทศไทยได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2515 จัดเป็นประเทศที่ 82 ในโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน โดยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 3 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 และต่อมาเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ขึ้นก็ได้ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนมากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

6.1 หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนจากปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความล่าช้าในการที่จะได้รับค่าทดแทนดังกล่าวมาแล้ว รัฐบาลจึงได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง โดยมีหลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเช่นเดียวกันกับหลักการของกฎหมายกองทุนเงินทดแทน โดยทั่ว ๆ ไปคือ เป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่จะต้องได้รับเงินทดแทน อย่างแน่นอนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างดังปรากฏอยู่ในคำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ความว่า “นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างที่จะต้องได้รับเงินทดแทนในเมื่อ

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ” โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบและเงินฝาก และรัฐบาลจ่ายเงินช่วยด้วยอีกส่วนหนึ่งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทุกข์ยากของลูกจ้างให้ลดน้อยลงไป จัดให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอนและรวดเร็ว ลูกจ้างจะได้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจอันจะส่งผลไปถึงเศรษฐกิจของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นจะทำให้อัตราการประสบอันตรายลดน้อยลงไป เพราะเมื่อนายจ้างถูกบังคับให้ต้องจ่ายเงินสมทบต่อกองทุนเงินทดแทนแล้วก็ต้องพยายามที่จะหาทางป้องกันมิให้การประสบอันตรายเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพื่อจะได้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ (เงินสมทบตามประสบการณ์) สูงขึ้นกว่าเดิม อนึ่งการจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างนั้น ยังช่วยรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้คงมีอยู่ตลอดไปด้วย ไม่ต้องขาดสะบั้นลงเมื่อลูกจ้างมาขึ้นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

ในปัจจุบันนี้กองทุนเงินทดแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2514 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 26 ดังนี้

มาตรา 26 ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 44 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 43

6.2 ที่มาของกองทุนเงินทดแทน เมื่อจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในระยะแรกนั้นเงินที่จะประกอบกันขึ้นเป็นกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยนั้น มาจาก 4 ทางด้วยกันคือ เงินสมทบจากนายจ้าง เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และรายได้อื่น ๆ ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในบรรดาเงินทั้ง 4 ประเภทที่ประกอบกันขึ้นเป็นกองทุนเงินทดแทนนี้มีความสำคัญตามลำดับ ดังนี้คือ

1) เงินสมทบจากนายจ้าง เงินได้ของกองทุนเงินทดแทนประเภทนี้ จัดว่าเป็นเงินได้ที่สำคัญที่สุดของกองทุนเงินทดแทน เพราะเป็นรายได้หลักของกองทุนเงินทดแทนที่จะนำมาใช้จ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เงินสมทบจากนายจ้างนี้หมายถึงเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายสมทบกองทุนเงินทดแทนเป็นประจำทุกปี ตามอัตราที่กำหนดไว้ สำหรับกิจการแต่ละประเภท โดยคิดเป็นอัตราร้อยละของค่าจ้างทั้งหมดที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดปี ตามกฎหมายไทย นายจ้างผู้เดียวเท่านั้นที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบด้วย เพราะถือว่าเรื่องเงินทดแทนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว

นายจ้างผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน คือนายจ้างของสถานประกอบการทุกประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมาแล้ว ยกเว้นกิจการ โรงเรียนราษฎร์และรัฐวิสาหกิจ และเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2545 ได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) กำหนดให้นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยเป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ทำมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยประกอบการค้าแร่ แผลงลอยได้รับการยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน โดยนายจ้างจะมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเมื่อสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้หลักของกองทุนเงินทดแทนลำดับรองลงมา ก็คือเงินที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นทุนอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นทุนเริ่มงานเพราะการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนจำเป็นที่จะต้องมีทุนประเดิมเริ่มแรกก่อนเงินทุนนี้ก็ต้องมาจากรัฐบาลนั่นเอง โดยรัฐบาลจะต้องจัดสรรเงินงบประมาณให้ส่วนหนึ่ง สำหรับประเทศไทยระยะเริ่มแรกสำนักงานงบประมาณ ได้จัดสรรเงินเพื่อเป็นทุนอุดหนุนแก่กองทุนเงินทดแทน เป็นจำนวน 1,704,000 บาท

3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ หมายถึงเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ที่มีผู้บริจาคให้แก่กองทุนเงินทดแทน กฎหมายกำหนดให้นำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกองทุนเงินทดแทนด้วย

4) รายได้อื่น ๆ นอกจากเงินดังกล่าวมาแล้ว รายได้อื่น ๆ ของกองทุนเงินทดแทน ยังอาจจะได้มาจากดอกผลของเงินลงทุน (เงินสมทบ, เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ซึ่งยังไม่ถึงกำหนดจ่าย และได้นำฝากธนาคารไว้เป็นการประจำซื้อพันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ และอาจจะได้มาจากเงินส่วนลดกรณีที่ย้ายค่าทดแทนเป็นเงินก้อนในคราวเดียว หรือค่าทดแทนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะแต่ไม่มีผู้รับเงิน ดังกล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นรายได้ของกองทุนเงินทดแทนที่ทำให้กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนขึ้นมาได้ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบจัดการดูแล เก็บรักษา พิจารณาการรับ -การจ่ายเงินกองทุนเงินทดแทนอย่างละเอียดรอบคอบโดยวางระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยรัดกุมถูกต้องเพื่อไม่ให้กองทุนเงินทดแทนต้องตกอยู่ในภาวะล้มละลาย

6.3 การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทย การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มขึ้นในปี พ.ศ.2515 โดยผลของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.1515 ข้อ 3 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นในประเทศไทย

เป็นครั้งแรกเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีฐานะเทียบเท่ากองกึ่งหนึ่ง เดิมสังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้โอนไปสังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดอัตราเงินสมทบสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป (ระยะแรกยี่สิบคน) เรียกเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือแก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้วแต่กรณี ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ตลอดจนดำเนินการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

การดำเนินงานกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองคนงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าทำศพ ตามควรแก่กรณีด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม รวมทั้งช่วยให้คนงานที่พิการหรือทุพพลภาพจากการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และฝึกอาชีพตามความจำเป็นและเหมาะสม สมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายกองทุนเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยสะดวก รวดเร็ว ดังนั้น งานกองทุนเงินทดแทนในประเทศไทยจึงได้ดำเนินการดังต่อไปนี้คือการกำหนดรหัสประเภทกิจการ การกำหนดรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น จะกำหนดให้นายจ้างรายหนึ่งมีเพียงรหัสเดียว โดยพิจารณาจากกิจการหลักที่นายจ้างดำเนินการ เว้นแต่นายจ้างประกอบกิจการหลายอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกัน ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดได้ว่ากิจการใดเป็นกิจการหลักจะกำหนดรหัสประเภทกิจการ ซึ่งเป็นกิจการบริการหรือผลผลิตสุดท้าย ถ้ายังกำหนดไม่ได้อีกก็จะกำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีลูกจ้างมากที่สุดและถ้ากำหนดไม่ได้อีกก็จะกำหนดรหัสประเภทกิจการที่มีอัตราเงินสมทบสูงสุด ในกรณีที่นายจ้างประกอบแล้วแต่กรณี

7. เหตุแห่งการจ่ายเงินทดแทน เมื่อเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนแล้ว กรณีจะมีการจ่ายเงินทดแทนก็ต้องมีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตามลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่ว่าจะเป็อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้างก็ตาม ซึ่งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่นั้นมีกรณีดังนี้

7. 1. งานปกติ การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ตามกำหนดเวลาทำงานปกติหรือตามลักษณะของงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างก็พอสันนิษฐานได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายขณะที่ยัง

ไม่ได้เริ่มทำงาน ไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงาน หรือขณะเดินทางไปทำงานก็ไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

7. 2. งานพิเศษ การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน หรือนอกเวลาทำงานปกติ แต่ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าการประสบอันตรายนั้นเกิดขึ้นเพราะสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่การงานให้แก่นายจ้างหรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง แม้จะมีชั่วโมงที่ความรับผิดชอบโดยตรงของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างได้ไปช่วยทำเพราะได้ทำหน้าที่ของตนเสร็จแล้วโดยนายจ้างมิได้ทักท้วงหรือแม้ลูกจ้างกระทำผิดหน้าที่หรือฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้วเกิดอุบัติเหตุขึ้น นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน หรือการประสบอันตรายเกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือปฏิบัติงานพิเศษตามที่นายจ้างมอบหมาย แต่ผู้มิหน้าที่จ่ายเงินทดแทนอาจจะพ้นความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ (มาตรา 22 (1)) เมื่อลูกจ้างดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ประเภทใดก็ตามหรือเสพสิ่งมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น
- 2) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย (มาตรา 22 (2)) การที่ลูกจ้างมีเจตนาทำให้ตนเองประสบอันตราย หรือไม่กล้าทำตนเองจึงให้ผู้อื่นช่วยทำให้ตนเองประสบอันตรายนั้น ไม่ว่าจะด้วยความมุ่งหมาย เพื่อให้ตนเองได้รับเงินทดแทนหรือด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม ก็เข้าข่ายของข้อยกเว้นที่จะทำให้ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนทั้งสิ้น

2.2 กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 บทบัญญัติรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน สิทธิของบุคคล ได้รับการปกป้องสิทธิหลายประการ ซึ่งอนุวัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลได้แก่ สิทธิเสมอภาพกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่มีส่วนในการทำวิจัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนอันเกิดจากการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่จะหยิบยกมาพิจารณามีดังนี้

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 26 การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ มนุษย์กับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในฐานะที่เป็นพื้นฐานของสิทธิเป็นวิวัฒนาการที่ดำเนินมาตามขั้นตอนของ

ประวัติศาสตร์ คำว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” หมายถึง ความมีค่าของมนุษย์ แต่ละคนทั้งในแง่ของ ความมีค่าในตัวของผู้ตัวเองและในสถานะภาพของความเป็นมนุษย์ย่อมเป็นส่วนที่เป็นสาระสำคัญของมนุษย์แต่ละคนอันไม่อาจจะพรากเสียได้ การที่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้กลายมาเป็นส่วนที่เป็นสาระสำคัญของมนุษย์แต่ละคนอันไม่อาจจะพรากเสียได้นี้ทำให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้ กลายมาเป็นความหมายจำเพาะและเป็นตัวกำหนดความหมายของความเป็นมนุษย์ไปโดยปริยาย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นี้มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเพศ วัย สีผิว สัญชาติ หรือ ศาสนา นอกจากนี้แล้วเมื่อพูดถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แล้ว จะต้องไม่คำนึงถึงความสามารถทาง สติปัญญาในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ของผู้นั้นด้วย เรียกได้ว่าเพียงความเป็นมนุษย์เท่านั้นที่เป็นเงื่อนไขที่ นำไปสู่ความความมีศักดิ์ศรีดังกล่าว ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนดังกล่าวนี้ จึง ถือได้ว่าได้กลายมาเป็นแก่นสาระสำคัญตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ไปแล้วอย่างปฏิเสธ ไม่ได้และเมื่อเป็นเช่นนี้ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจถูกพรากหรือทำให้สูญเสียไป ด้วยวิธีการใด ๆ ด้วย (บุญมี มิวังศ์อุโฆษ, 2549, หน้า 22-23)

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตน ได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อ ศีลธรรมอันดีของประชาชนบุคคล ซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ เพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพ ตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมาย บัญญัติบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐในการใช้สิทธิตามความ ในหมวดนี้

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุ แห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความ คิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อม ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 44 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุ

แห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสามมาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

2.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่บทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศโดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้านเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบการแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศคู่ค้าจึงจำเป็นต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดีกินดีในระดับรายได้ และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรองจึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์การให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อการศึกษาอบรมการให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการการกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างการจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์

ลูกจ้างของลูกจ้างถึงแก่ความตายตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ความเป็นมาแต่เดิมมา มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เมื่อ 7 พฤศจิกายน พ.ศ.2499 อันเป็นวิวัฒนาการของประเทศไทยที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงาน และโดยคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2462 ครั้นต่อมาเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2510 คณะปฏิวัติให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และให้ใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 แทน โดยให้เหตุผลว่า กฎหมายนี้เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือข่มขู่ส่งเสริมให้เกิดความริวฉานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยกฎหมายนี้เป็นเครื่องมือข่มขู่ลูกจ้างในทางอันมิชอบ อย่างไรก็ตามต่อมาเมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2515 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกโดยอาศัยอำนาจของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 4 และข้อ 12 สมัยจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อคุ้มครองให้ความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างในการทำงานของลูกจ้างมากยิ่งขึ้นทั้งในเรื่อง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในกรณีนายจ้างเลิกจ้าง โดยไม่เป็นกรรมการจ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในเวลาทำงานอันเนื่องมาจากงานรวมตลอดถึงวันกำหนดวันเวลาชั่วโมงทำงานของลูกจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับสุขภาพและอนามัยของลูกจ้าง ไม่ให้หักโหมในการทำงานมากเกินไป

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยบัญญัติมาตรา 3 ให้ยกเลิกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเดิม อันได้แก่ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2533 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่น ๆ ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีผลใช้บังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 180 วันนับแต่วันประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งก็ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา กฎหมายฉบับนี้มีจำนวน 166 มาตราในจำนวน 16 หมวด นับว่าเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่งของประเทศที่ใช้เวลาพัฒนาเป็นระยะเวลาว่าสี่สิบปีโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานและคุณภาพชีวิตของคนทำงานให้สูงขึ้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัยมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง

ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1) เป็นกฎหมายมหาชน เป็นข้อกำหนดของรัฐเพื่อจัดระเบียบในการจ้างและการใช้แรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากความคุ้มครองทั่วไปซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ผู้กระทำจะต้องรับผิดชอบและมีโทษทางอาญา

2) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ถือว่าเป็นกฎหมายเคร่งครัด เพื่อคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ลูกจ้างเอารัดเอาเปรียบ สัญญาหรือข้อตกลงใด แม้กระทำขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้าง ถ้าขัดต่อกฎหมายย่อมเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้

3) เป็นกฎหมายสังคม เป็นการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง เป็นหลักประกันของลูกจ้างในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมในสังคม โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับจากนายจ้าง แต่นายจ้างสามารถปฏิบัติต่อลูกจ้างสูงกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดให้

4) เป็นกฎหมายเชิงวิศวะสังคม เป็นกติกาคู่ที่ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ มีกลไกในการบังคับใช้กฎหมายที่สามารถออกกฎ ระเบียบ แก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานะของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปได้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ประกาศให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2541 มีบทบัญญัติรวมกัน 166 มาตราใน 16 หมวดและบทเฉพาะกาลแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจึงได้รับสิทธิในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวนี้ด้วย

2.4 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2543 เป็นกฎหมายด้านสังคมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลูกจ้าง เกี่ยวพันกับธุรกิจโดยทั่วไป เป็นการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง และบุคคลอื่นที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตรกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน ซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้างเป็นกฎหมายสำคัญที่จะช่วยให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการโดยเฉพาะ ธุรกิจขนาดย่อมให้สามารถจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลโดยใช้ประโยชน์จากกองทุนได้ ขณะนี้กองทุนครอบคลุมกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า 1 คนขึ้นไป

มาตรการในการจ่ายเงินทดแทนจากการทำงานของคนต่างด้าวตามกฎหมายต่างประเทศ

1. ประเทศเยอรมนี

ในประเทศเยอรมนี มีมาตรการดูแลความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงานที่ดำเนินการโดยองค์การของรัฐคือกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมและกระทรวงแรงงานมรัฐ (Federal states) ร่วมกับองค์กรนิติบุคคลหรือบริษัทสาธารณะหรือที่เรียกว่าสถาบันสมาคมประกัน และป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานในประเทศไทยเทียบได้กับส่วนราชการที่เรียกว่า สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ระบบการประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน (Accident insurance) ที่จัดตั้งและดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมนั้นได้เริ่มขึ้นในประเทศเยอรมนี ตั้งแต่ปี ค.ศ.1884 ในระยะแรกการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานเริ่มให้มีขึ้นเฉพาะในกิจการอุตสาหกรรมที่มีสภาพทำงานมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุเท่านั้นต่อมาจึงขยายไปถึงกิจการประเภทอื่นจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1940 ภายใต้อำนาจบังคับของกฎหมายประกันสังคม จึงให้มีการประกันอุบัติเหตุและโรคร้ายที่เกิดจากการทำงานรวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างมากขึ้นจนถึงปัจจุบันการประกันการประสบอันตรายจากการทำงานภายใต้ประมวลกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้ (ฉันทนา ชัยวิเชียร, 2542, หน้า 76)

1 .1 ขอบเขตการบังคับใช้

1.1.1 ประเภทกิจการ ตามข้อบังคับของกฎหมายกำหนดให้กิจการที่ต้องมีการประกันการประสบอันตรายจากการทำงาน ครอบคลุมกิจการอุตสาหกรรมทุกประเภท กิจการที่ประกอบธุรกิจการค้าทุกประเภท ได้แก่ การขนส่งและบริการต่าง ๆ ที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยผู้ประกอบการสามารถเลือกเข้ารับการประกัน และป้องกันประสบอันตรายจากการทำงานให้ลูกจ้างกับสถาบันประชาชน การป้องกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน ให้ลูกจ้างกับสถาบันสมาคมการป้องกันและป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือสถาบัน BG. แห่งใดก็ได้ ซึ่งมีสาขาทั่วประเทศ

1 .1.2 ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง คือ ผู้อาประกัน ซึ่งได้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่ทำงานตามสัญญาการบริการ ผู้ฝึกงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่รับราชการในกองทัพหรือองค์กรศุลกากร โดยไม่จำกัดอายุ เพศ หรือระดับรายได้

1 .1.3 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ผู้ที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการส่งเงินสมทบ (Contribution) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของสถาบัน BG. คือ นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนและค่าจ้างของลูกจ้างตามลักษณะของความเสี่ยงในสถาน -

ประกอบการแต่ละประเภท ทั้งนี้การเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างจะมีการปรับเพิ่มมากขึ้นหรือปรับลดลง ขึ้นอยู่กับจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างด้วย

1 .1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเมื่อเจ้าของกิจการส่งเงินสมทบการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างประสบอันตราย ทางสถาบัน BG. จะต้อง มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- 1) จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือ ทายาท
- 2) ดูแลด้านการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกจ้างที่ประสบอันตราย
- 3) จัดการด้านการปฐมพยาบาลและการป้องกันประสบอันตราย 1

.2 ความหมายของการประสบอันตรายตามประมวลกฎหมายแรงงานของสหพันธ์

สาธารณรัฐเยอรมนี (German democratic republic labor code 1977) มาตรา 220 ได้กล่าวถึง ความหมายเกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยใช้ข้อความว่า“อุบัติเหตุจากการจ้างงาน” (Employment accident) หมายถึง

1.2.1 การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างใดก็ตาม ที่เกี่ยวกับการทำงานและการบาดเจ็บนั้นจะต้องเป็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน

1 .2.2 อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงานถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางไปหรือกลับสถานที่ทำงานถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการจ้างงานนอกจากนี้ยังรวมถึงการเดินทาง ที่เกี่ยวเนื่องถึงการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

1 .2.3 อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง เพื่อไปประกอบกิจกรรมทางสังคม ประเพณีวัฒนธรรม หรือเกี่ยวกับประเพณีกีฬาที่จัดขึ้นให้ถือเสมือนเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน

1 .2.4 บาดเจ็บทางร่างกาย หรือการเสียดสุขภาพอย่างใด ระหว่างเข้ารับราชการทหาร หรือการรวมพล หรือระหว่างการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ จะถือว่าเป็นอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

นอกจากนี้ ในมาตรา 221 ยังได้กำหนดความหมายของคำว่า “โรคที่เกิดจากการทำงาน” หมายถึง การที่ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยใด ๆ อันมีสาเหตุจากการทำงานในอาชีพหรือจากการที่ได้รับหมอบหมาย และเป็นโรคที่อยู่ในรายการที่กฎหมายกำหนดไว้รวม 64 ประเภท ในการพิจารณาตัดสินว่าลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการจ้างงาน หรือเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานหรือในอาชีพหรือไม่นั้น ในมาตรา 222 ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ สหภาพแรงงานของอาชีพนั้น ๆ หรือโดยสถาบัน BG. หรือมีสาขาในท้องถิ่นนั้นหรือโดยสมาพันธ์สหภาพแรงงานเยอรมนี

1 .3 ข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมาย แม้ว่าประมวลกฎหมายแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปี ค.ศ.1977 ได้กำหนดให้สถาบัน BG. ให้ความช่วยเหลือและจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ในขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุม ได้มากที่สุดตาม แต่ก็ยังมีข้อยกเว้นบางประการที่กฎหมายกำหนดว่า สถาบัน ไม่ต้องรับผิดชอบในการช่วยเหลือจ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

1 .3.1 การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ อันเป็นผลจากการที่ลูกจ้างดื่มสุราจนมึนเมา

1.3.2 อุบัติเหตุหรืออันตรายนั้น เกิดจากการที่ลูกจ้าง ผู้ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดีแล้วกระทำการฝ่าฝืน หรือ จงใจ ไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ตามมาตรา 267(2)

1.4 ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ในเรื่องของประโยชน์ที่ทดแทนที่จะได้รับเป็นตัวเงิน ตามมาตรา 268 มีดังนี้

1 .4.1 ค่าทดแทนรายได้ที่ต้องสูญเสียไปแล้วและที่จะต้องสูญเสียต่อไปรวมทั้งเงินบำนาญที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับในภายหน้าในส่วนที่ลดลง

1 .4.2 ค่าทดแทนรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพและศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้สามารถกลับมาทำงานและใช้ชีวิตในสังคมได้เหมือนเดิม

1 .4.3 ค่าทดแทนความเสียหายของทรัพย์สิน

1.4.4 หากกรณีลูกจ้างเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทนการสูญเสียประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับหากยังมีชีวิตอยู่ได้แก่บำนาญตกทอด

1 .4.5 ค่าจัดงานศพ กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนเสียชีวิต

ทั้งนี้ประโยชน์ทดแทนใด ๆ ที่เป็นตัวเงินซึ่งลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือไปแล้วเป็นจำนวนเท่าใด จะต้องนำมาหักจากจำนวนเงินทั้งหมดที่ลูกจ้างร้องขอตามสิทธิที่จะได้รับจากสถาบัน BG. นอกจากนี้หากลูกจ้างไม่ยอมกลับเข้าทำงาน หลังจากฟื้นฟูสมรรถภาพจนสามารถทำงานหารายได้เช่นเดิมแล้วหรือ การที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้ารับการรักษาพยาบาล ไม่ยอมปรับเปลี่ยนสัญญาจ้างหรือโอนย้ายงานที่จัดให้ตามความเหมาะสมกับสภาพแล้ว สถาบัน BG. สามารถหักจำนวนเงินค่าทดแทนที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้างเนื่องจากเหตุที่ลูกจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือดังกล่าวได้ นอกจากนี้จำนวนเงินที่ลูกจ้างร้องขอต่อสถาบันจะไม่ถูกหักออกจากจำนวนตามสิทธิ หากปรากฏว่าลูกจ้างได้รับประโยชน์อื่นใด จากการประกันสังคมประเภทอื่นที่จัดขึ้นโดยรัฐ ทั้งที่เป็นการประกันภัยที่ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ตัวลูกจ้างเอง หรือแก่ทายาทในกรณีลูกจ้างเสียชีวิต

เนื่องจากการประกันภัยอื่น ที่อยู่ในหลักการประกันสังคมโดยความรับผิดชอบของ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม ในประเทศเยอรมนีมีอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท คือ ประกันการรับ บำนาญ ประกันการเจ็บป่วย ประกันการชราภาพ ประกันการว่างงาน และประกันการประสบอันตราย จากการทำงานที่ได้กล่าวถึงนี้

1) กรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอันตราย ลูกจ้างจะได้รับการปฐมพยาบาลใน เบื้องต้นจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน BG. ซึ่งได้จัดเจ้าหน้าที่กระจายออกไปสู่ตามสถาบันที่เป็นสาขา ต่าง ๆ จำนวนมากเพื่อให้บริการได้อย่างเพียงพอ

2) เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการ ทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพ ทางสถาบันจะจัดการให้ลูกจ้างได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูอาชีพของลูกจ้าง เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานได้อีก

3) กรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันแล้ว ต่อมาภายหลังปรากฏว่าสุขภาพได้ทรุดโทรมลงจากเดิม อันเป็น สาเหตุสืบเนื่องจากเหตุดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ต่อไป ทางสถาบันฯ ต้องจัดหางานหน้าที่ใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายไม่ว่าจะในสถานประกอบการเดิมหรือแห่ง ใหม่

4) หากปรากฏว่าลูกจ้างเสียชีวิตลง เพราะอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือด้วยโรค จากการทำงานสถาบันฯ ต้องให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้ที่ให้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต และ หากผู้อยู่ในอุปการะที่ยังไม่มีงานทำ ต้องการจะทำงานสถาบันฯมีหน้าที่ต้องช่วยเหลือในการจัดหา งานให้ทำด้วย

5) เมื่อลูกจ้างได้กระทำการใด ๆ เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายด้วยความรู้สึก รับผิดชอบต่อสังคม หรือในการป้องกันการเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับค่าชดเชยความเสียหายและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้กระทำไป

6) ถ้าลูกจ้างได้ใช้ทรัพย์สินส่วนตัวในการปฏิบัติงานให้นายจ้าง โดยมีข้อตกลงกัน ไว้หากทรัพย์สินส่วนตัวนั้นได้รับความเสียหายหรือถูกทำลายไปทางสถาบันฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้ สำหรับทรัพย์สินส่วนตัวที่ได้รับความเสียหาย หรือถูกทำลายไปตามความเหมาะสม

1 .5 กำหนดเวลาในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทน จากสถาบัน BG. กฎหมายกำหนดไว้ภายใน 3 ปี นับแต่วันแรกที่ลูกจ้างทราบว่าเกิดความเสียหายขึ้น (ตามมาตรา 272)

1 .6 ลักษณะของค่าทดแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิค่าทดแทนความเสียหายที่สถาบันฯ ต้องจ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ อาจเป็นเงินจำนวนเดียวหรือเป็นเงินที่จ่ายเงินตามงวดที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ เช่น ในลักษณะของบำนาญตกทอดได้แก่ทายาทหรือผู้อุปการะ

1.7 ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้กว้าง ๆ ได้แก่

1 .7.1 ตัวลูกจ้าง ในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บต้องหยุดทำงาน ทำให้ขาดรายได้หรือสูญเสียสมรรถภาพ

1 .7.2 ทายาทและคู่สมรสของลูกจ้าง

1.7.3 ผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายไม่ได้ระบุไว้โดยเฉพาะดังนี้ ควรจะหมายถึงผู้ที่ต้องอยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามความเป็นจริง

2. ประเทศญี่ปุ่น

โดยที่ระบบความมั่นคงทางสังคมของญี่ปุ่น มีความคล้ายคลึงกับหลาย ๆ ประเทศ เช่น ประเทศเยอรมนี เนื่องจากการจัดการประกันสังคมในด้านสวัสดิการให้การช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายในรูปแบบของการประกันกับองค์กรของรัฐ ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันบำนาญ การประกันการว่างงาน และการประกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน วัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในรูปแบบของการประกัน การช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายในรูปแบบของการประกันการว่างงาน และการประกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานได้ระบุไว้ชัดเจนในกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นว่า ด้วยกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของลูกจ้าง ในปี ค.ศ.1980 (Lad our laws of Japan 1980: workmens's accident compensation insurance law) ในมาตรา 1 ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการจัดให้มีการประกันการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คนงานที่ได้รับอนุมัติ เพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ทันที เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายบาดเจ็บ เป็นโรคเจ็บป่วยเรื้อรังหรือเสียชีวิต ตลอดจนให้การช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพ หลังจากได้รับบาดเจ็บรวมทั้งการช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้างไม่ให้เดือดร้อนจากการขาดรายได้ เนื่องจากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งกฎหมายแรงงานว่าด้วยเรื่องเงินทดแทนจากการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายแรงงานว่าด้วยเรื่องเงินทดแทนจากการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ดังนี้ (ฉันทนา ชัยวิเชียร, 2542, หน้า 82-85)

2.1 ขอบเขตการการบังคับใช้

2 .1.1 ประเภทกิจการ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้คือสถานประกอบการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปให้อยู่ในบทบัญญัติตามกฎหมายนี้ (มาตรา 3) โดยที่ยกเว้นผู้ที่ทำงานใน

หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐ และลูกจ้างของกิจการประเภทอื่นที่มีกฎหมายพิเศษรองรับอยู่แล้ว จึงไม่บังคับตามกฎหมายนี้ ได้แก่ชาวประมงซึ่งอยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันชาวเรือแล้ว

2 .1.2 ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย กฎหมายได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ คือ ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายนี้

2.1.3 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ โดยที่การประสบอันตรายของลูกจ้างที่กฎหมาย กำหนดให้นายจ้างต้องทำในลักษณะประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล ดังนั้นผู้มี หน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะเป็นเบี้ยประกัน คือ นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว (โดยนำกฎหมาย ประกันภัยมาใช้บังคับในเรื่องเบี้ยประกันด้วย) เบี้ยประกันที่นำส่งสมทบอาจปรับเปลี่ยนหรือปรับ ลดลงได้ขึ้นอยู่กับสถิติการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

2 .1.4 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเมื่อนายจ้างได้ส่งเบี้ยประกันให้กับรัฐบาล ซึ่งมี องค์กรของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลบริหารเงินทดแทน รวมทั้งการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตราย คือ สำนักงานมาตรฐานแรงงาน หากเป็นระดับท้องถิ่นจะเป็นสำนักงาน มาตรฐานแรงงานท้องถิ่น สังกัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดูแล

2 .2 ความหมายของการประสบอันตรายตามกฎหมาย ในกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น ใน ส่วนที่ว่าด้วยเงินทดแทนในการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้าง ได้กล่าวถึงลักษณะของการ ที่ลูกจ้างประสบอันตรายไว้ในมาตรา 1 และมาตรา 2(2) และมาตรา 7 เกี่ยวกับการที่ลูกจ้างประสบ อันตรายเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต อันเกิดจากการจ้างงานหรือจากการเดินทาง ลูกจ้างมีสิทธิได้เงิน ช่วยเหลือจากการประกันการประสบอันตราย โดยกำหนดว่าการประสบอันตรายหมายถึง

2 .2.1 การประสบอันตรายจากการทำงาน (ตามสัญญาจ้างงาน) ได้แก่ การที่ลูกจ้าง ประสบอันตรายเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต อันเนื่องจากการทำงาน

2 .2.2 การประสบอันตรายจากการเดินทาง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต เนื่องจากการเดินทางในกรณีต่อไปนี้

1) การที่ลูกจ้างเดินทางไปกลับ เพื่อปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานในเส้นทางปกติ ระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงานเป็นพิเศษหรือมีลักษณะเป็น การเฉพาะ

2) กรณีที่ลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไป จากการเดินทางตาม 1) โดยใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อการหาซื้อหาสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวันหรือ กระทำการอื่น ๆ ที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของลูกจ้างด้วยความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

2 .3 ข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานหรือจากการเดินทาง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการต่อไปนี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองตามกฎหมาย (มาตรา 12(2))

2 .3.1 ถ้าลูกจ้างจงใจกระทำการใด ๆ ให้ตนเองประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

2 .3.2 ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือละเลย ฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้เกิดผลโดยตรงต่ออาการบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือความพิการรุนแรง หรือทำให้มีอาการดังกล่าวหายช้าลง

2 .2.3 จากการเดินทางไปกลับที่ทำงาน หากลูกจ้างออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางขาดตอนลง โดยไม่มีเหตุอันควร ตามกฎหมายไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายจากการเดินทางไปกลับสถานที่ทำงานตามปกติ

2 .4 ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ประโยชน์ทดแทนที่รัฐบาล โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจัดให้ลูกจ้างหรือครอบครัว (ตามมาตรา 12(8), 13) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ ILO อนุสัญญาที่ 121 (C 121 Employment injury benefits convention, 1964) แบ่งออกเป็น

2 .4.1 ประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ ได้แก่ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และค่ารักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ หมายถึง การเข้ารับการรักษา การตรวจการ จัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น การซื้อยา การผ่าตัด การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลหรือ คลินิกรวมทั้งการย้ายสถานพยาบาลของผู้ป่วย โดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจะกำหนดรายชื่อ โรงพยาบาล คลินิก ร้านขายยา และแสดงป้ายบอกให้ลูกจ้างได้เห็นได้ชัดเจน ค่ารักษาพยาบาลจะ จ่ายให้แก่ลูกจ้างหากลูกจ้างไม่สะดวกในการรับรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ โดยลูกจ้างสะดวก ในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่นรัฐบาลก็ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาให้แทน

2 .4.2 ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (มาตรา 14) กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้จากการขาดงานเนื่องจากต้องเข้ารับ การรักษาพยาบาลในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายวัน โดยเริ่มจากวันที่ลูกจ้างขาดงานในวันที่ 4

2 .4.3 ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวร (ตามมาตรา 15) ได้ กำหนดให้จ่ายค่าทดแทน เนื่องจากความพิการถาวรเป็นเงินก้อนในครั้งเดียวหรือจ่ายในลักษณะ ของบำนาญก็ได้ ทั้งนี้อัตราการจ่ายค่าทดแทนนี้ขึ้นอยู่กับประเภท หรือระดับความรุนแรงของความ พิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ

1) การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวร เป็นเงินก้อนจ่ายให้ครั้งเดียวเป็นค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้อวัยวะของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร

2) การจ่ายค่าทดแทนการพิการถาวร ในรูปของเงินบำนาญ การที่จะจ่ายค่าทดแทนในลักษณะนี้ได้ ต่อเมื่อปรากฏว่าผลของการที่ลูกจ้างประสบอันตรายเป็นเหตุให้อวัยวะต่างๆ ของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวรถึงระดับที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างจึงจะได้รับค่าทดแทนในรูปของเงินบำนาญไปตลอดที่ลูกจ้างยังคงพิการถาวรอยู่

2 .4.4 ค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว (มาตรา 22 (4)) ในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตจากการประสบอันตราย จนเป็นเหตุให้เสียชีวิต ทำให้ครอบครัวต้องสูญเสียรายได้ในส่วนที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการทำงาน ครอบครัวของลูกจ้างที่เสียชีวิตมีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนส่วนนี้ได้ ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายให้ทั้งจำนวนในครั้งเดียวหรือจ่ายในรูปของเงินบำนาญก็ได้

2 .4.5 ค่าจัดการศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายและเสียชีวิต บุคคลที่เป็นธุระจัดการศพให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าจัดการศพและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดงานศพตามที่ได้จัดไปจริงแต่ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

2 .4.6 เงินบำนาญเนื่องจากประสบอันตรายจนกลายเป็นโรค ภายหลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายแล้วต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างมีสภาพที่รักษาไม่หาย และมีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เป็นผลจากการประสบอันตราย ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด หลังจากได้รับการรักษาพยาบาลมาแล้วเป็นเวลา 18 เดือน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญช่วยเหลือตลอดไป ตราบเท่าที่อาการดังกล่าวยังคงเป็นอยู่

2 .5 กำหนดเวลาในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนในมาตรา 42 ได้กำหนดอายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนไว้ดังนี้

2 .5.1 สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนดังต่อไปนี้ มีอายุความ 2 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

- 1) ค่ารักษาพยาบาลหรือประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์
- 2) ค่าทดแทนจากความพิการชั่วคราวหรือประโยชน์ทดแทนจากความพิการ

ชั่วคราว

- 3) ค่าจัดการศพ

2 .5.2 สิทธิในการเรียกร้องค่าทดแทน หรือประโยชน์ทดแทน ดังต่อไปนี้ มีอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย ได้แก่

- 1) ค่าทดแทนหรือประโยชน์ค่าทดแทนจากความพิการถาวร

2) ค่าทดแทนหรือประโยชน์ทดแทน จากการขาดรายได้ของครอบครัวกรณี ลูกจ้างเสียชีวิต

3) บำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องได้ภายในอายุความ 5 ปี นับแต่ประสบอันตราย

2 .6 ผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน กรณีลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตาย ผู้ที่มีสิทธิเรียกร้องและรับเงินทดแทนเพื่อการสูญเสียรายได้ มีดังนี้

2 .6.1 คู่สมรสหมายถึง บุคคลที่อยู่กินด้วยกันในฐานะสามีภรรยาโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสามีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2 .6.2 ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างได้แก่ หลาน บิดามารดาบุญธรรม (หากมีทั้ง 2 ประเภท ให้สิทธิบิดามารดาแท้จริงก่อน) ปู่ ย่า ตา ยาย ซึ่งอยู่ในการอุปการะจากเงินรายได้ของลูกจ้างในช่วงของเสียชีวิต (ฉันทนา วิเชียร, 2542, หน้า 88)

2 .7 สภาพบังคับของกฎหมาย นายจ้างหรือเจ้าของกิจการในประเทศญี่ปุ่นส่วนใหญ่ได้รับประกันจากรัฐบาล บทกำหนดโทษ จึงเน้นหนักในเรื่องการไม่ปฏิบัติตามวิธีการเกี่ยวกับการประกันภัย เช่นการทำหนังสือ แจ้งถึง ผลการเริ่มต้นของการประกันภัย ของลูกจ้างแต่ละราย การรายงาน การจัดเก็บ การส่งเอกสารต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการประกันภัยที่กำหนดให้เจ้าของกิจการหรือนายจ้างต้องจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมาตรฐานแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ดูแล และบริหารงานการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างโดยตรง หากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมาย ถือว่ามีความรับผิดชอบต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 50,000 เยน แต่ถ้ายังเป็นกรณีทำรายงานเท็จ จัดส่งเอกสารเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ ในการเข้าตรวจสอบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 30,000 เยน