

แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

1. สาเหตุของการประสบอันตราย

สาเหตุของการประสบอันตรายเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเนื่องจากหากทุกครั้งที่เกิดการประสบอันตราย นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบกิจการ หรือหัวหน้างานให้ความสนใจค้นหาค้นหาสาเหตุและส่วนประกอบที่ทำให้เกิดการประสบอันตรายและบันทึกไว้อย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่อง และหาแนวทางป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีกก็จะช่วยลดสถิติของผู้ประสบอันตรายที่มีขึ้นในสถานประกอบกิจการของตนได้ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ช่วยลดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องจ่ายในปัดๆ ไป และยังเป็นสิ่งที่สามารถนำมาช่วยวินิจฉัยประกอบความรับผิดชอบของนายจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างจะพึงได้รับได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น หากระบุสาเหตุของการประสบอันตรายจนทำให้ลูกจ้างนิวชาดได้ว่าเกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างขาดความระมัดระวังขณะปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง เช่นนี้ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าสาเหตุของการประสบอันตรายเกิดขึ้นจากเครื่องจักรในที่ทำงานซึ่งอยู่ในความครอบครองของนายจ้างมีสภาพชำรุดมาก่อนทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแล้ว นายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 437 วรรคสอง เพิ่มขึ้นต่างหากจากสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะพึงได้รับตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งนี้เป็นไปตามนัยของมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

อันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุมักจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครได้คาดคิดหรือล่วงรู้ได้ล่วงหน้า สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานจึงอาจจำแนกเป็น 2 สาเหตุใหญ่ คือ สาเหตุโดยตรงและสาเหตุสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ¹

¹สุดาศิริ วศวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548) น.230-233.

1.1 สาเหตุโดยตรง

สาเหตุโดยตรง ได้แก่

1) การกระทำหรือการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นจากความบกพร่องของลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ลูกจ้างใช้เครื่องมือเครื่องจักรกลโดยไม่มีหน้าที่หรือไม่ได้รับมอบหมาย , ลูกจ้างใช้อุปกรณ์ผิดพลาดหรือใช้อย่างไม่ระมัดระวังเพียงพอ , ลูกจ้างละเลยเพิกเฉยต่อคำห้าม คำเตือน หรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน , ลูกจ้างซ่อมหรือบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องยนต์ขณะที่เครื่องกำลังทำงานอยู่ , ลูกจ้างหยอกล้อกันในระหว่างทำงาน

2) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องยนต์ไม่มีฝาครอบหรือตะแกรงครอบในส่วนที่เป็นอันตราย หรือมีฝาครอบแต่ไม่แข็งแรง หรือไม่เหมาะสม , เครื่องจักรบริเวณที่ทำงานชำรุด หยวบ คม ผุ หรือแตก , เครื่องจักร เครื่องยนต์ออกแบบผิดพลาด , สถานที่ในโรงงานไม่สะอาดเรียบร้อย การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ พื้นโรงงานลื่น ขรุขระ มีสิ่งกีดขวางทางเดิน , ไม่มีระบบเตือนภัยหรือมีแต่ไม่เพียงพอ

1.2 สาเหตุสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ

สาเหตุสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

1) การขาดการบริหารความปลอดภัยที่ดี เช่น ฝ่ายบริหารไม่ได้จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยแก่คนงาน , ฝ่ายบริหารไม่ได้เตรียมการรักษาความปลอดภัยในโรงงานไว้ล่วงหน้า , ฝ่ายบริหารไม่ได้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานว่ามีความปลอดภัยหรือไม่เพียงพอ , ฝ่ายบริหารไม่ได้วิเคราะห์อุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้นเพื่อหาสาเหตุและวิธีป้องกัน

2) สาเหตุเกี่ยวกับลูกจ้าง

ก. สภาพทางจิตใจของลูกจ้าง เช่น การขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน , การทำงานไม่ประสานกัน , การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน , การทำงานด้วยความไม่ตั้งใจ , การไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย ตื่นเต้นตกใจง่าย หรือมีอารมณ์แรง โมโหง่าย , การขาดจิตสำนึก ใจลอย

ข. สภาพทางร่างกายของลูกจ้าง เช่น มีอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้า , ภูุนวก , สายตาไม่ดี , เป็นโรคหัวใจ , มีความพิการทางร่างกาย

3) เหตุสุดวิสัย เช่น ไฟไหม้ ,เกิดระเบิด หรือภัยธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม ฯลฯ

2. ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตราย

สำหรับความเสียหายเนื่องจากการประสบอันตรายอาจแบ่งออกได้เป็นการสูญเสียโดยตรง และการสูญเสียโดยอ้อม การสูญเสียที่คิดเป็นเงิน และการสูญเสียเวลาทำงาน²

2.1 การสูญเสียโดยตรง

ความสูญเสียโดยตรงเป็นค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเสียไปเนื่องจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายในการทำงานอันเป็นจำนวนเงินที่ปรากฏชัดและใช้จ่ายไปโดยตรงในการประสบอันตรายนั้นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำขวัญ

2.2 การสูญเสียโดยอ้อม

ความสูญเสียโดยอ้อมเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับบาดเจ็บหรือไม่ก็ตาม เช่น

1) การสูญเสียการผลิต ได้แก่ การที่ผลผลิตลดน้อยลงเนื่องจากเครื่องจักรบางส่วนหรือทั้งหมดต้องหยุดชะงัก หรือเพื่อนร่วมงานของผู้ประสบอันตรายได้รับความตกใจเนื่องจากการประสบอันตรายนั้น หรือผู้ที่มาทำงานแทนไม่มีความชำนาญงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ประสบอันตรายลดน้อยลงหรือสูญเสียไปทั้งหมดภายหลังการประสบอันตราย

2) เครื่องจักรหรือเครื่องมือที่ใช้ อาจเกิดความชำรุดเสียหาย เช่น สินค้าหรือวัตถุดิบอาจต้องสูญเสียไป , สูญเสียเวลาในการทำงานที่ควรจะได้รับผลงานขึ้นมาทดแทน , สูญเสียค่าความนิยม

3) รัฐบาลต้องรับภาระในการรักษาดูแลหรือให้การเลี้ยงดูลูกจ้างที่ต้องบาดเจ็บและครอบครัวไม่ได้รับความเดือดร้อนเมื่อมีบุคคลภายในครอบครัวบาดเจ็บไม่สามารถหาเลี้ยง

²กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, การประสบอันตรายในงานอุตสาหกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์สหกรณ์ขายส่งแห่งประเทศไทย จำกัดสินใช้, 2509) น.6-12.

ครอบคลุมไว้ได้ เพื่อตัดการสร้างปัญหาให้สังคม เช่น ปัญหาเด็กจรจัด , หญิงโสเภณี , ขอบทาง หรือ การก่ออาชญากรรม

การสูญเสียประเภทนี้มักจะไม่มีใครยมีผู้สังเกตเห็น นอกจากจะได้ทำการบันทึกไว้ซึ่ง ค่าใช้จ่ายเหล่านี้นับเป็นต้นทุนการผลิตของธุรกิจต่างๆ ด้วย

2.3 การสูญเสียที่กำหนดได้เป็นเงิน

การสูญเสียที่กำหนดได้เป็นเงิน แยกพิจารณาได้เป็น

1) ความเสียหายที่เกิดแก่นายจ้าง เช่น

ก. เงินทดแทนต่างๆ กรณีที่นายจ้างไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ต้องจ่ายเงินสมทบเข้า กองทุนเงินทดแทน และเมื่อนายจ้างจะได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อกองทุนเงิน ทดแทนจะเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างแต่เมื่อมีการจ่ายเงินทดแทนกรณีต่างๆ ในจำนวนสูงนายจ้างก็ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเป็นจำนวนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ข. ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกคนงานใหม่

ค. ค่าธรรมเนียมศาล ค่าทนายความ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

ง. สูญเสียรายได้ที่ควรจะได้รับเนื่องจากผลผลิตลดน้อยลงเพราะเหตุที่งานต้อง หยุดชะงัก หรือลูกจ้างอื่นเสียขวัญในการประสบอันตรายของเพื่อนร่วมงานทำให้การผลิตล่าช้าลง รวมทั้งลูกจ้างอาจเสื่อมค่านิยมกับสินค้าประเภทนั้นๆ เป็นเหตุให้ต้องขาดรายได้บางส่วน

จ. การสูญเสียวัตถุดิบในการผลิตไปอย่างสิ้นเปลือง เพราะเหตุที่ลูกจ้างที่ทำงาน แทนที่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายยังไม่ชำนาญงาน

ฉ. การสูญเสียการผลิตเนื่องจากการประสบอันตรายอาจทำให้เครื่องจักร หรือ กระบวนการผลิตซึ่งอยู่ในหน้าที่ของลูกจ้างผู้ประสบอันตรายต้องหยุดชะงัก รวมทั้งผลงานของ ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายอาจลดน้อยลงกว่าเดิมระยะหนึ่งเมื่อต้องเริ่มเข้าทำงานในระยะแรก เป็นผลให้ผลผลิตลดน้อยลงและนายจ้างต้องขาดรายได้บางส่วน

ช. ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักร เครื่องมือ หรือวัตถุดิบของซึ่งเกิดจากการ ประสบอันตราย

2) ความเสียหายที่เกิดแก่ลูกจ้าง เช่น

ก. ค่าจ้างแรงงานที่ลูกจ้างต้องเสียไปในระหว่างพักรักษาตัวในกรณีที่ลูกจ้างไม่ สามารถทำงานติดต่อกันได้ไม่เกิน 3 วัน

ข. ค่าจ้างแรงงาน (รายได้) ที่ลดลงเนื่องจากลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน โดยลูกจ้างจะได้รับกลับมาในรูปของค่าทดแทนตามมาตรา 18 (1) หรือค่าจ้างแรงงานที่ลดลงเนื่องจากทำงานได้ไม่เต็มที่

ค. ค่าจ้างแรงงานที่เสียไปในอนาคตในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายถึงทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ตลอดชีวิตย่อมทำให้ลูกจ้างต้องเสียค่าจ้างที่ควรจะได้รับจากการทำงานนั้นไป แม้จะได้ค่าทดแทนตามกฎหมายมาชดเชยแต่ก็เป็นการบรรเทาความเสียหายได้เพียงบางส่วนหาได้ทำให้ความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วหมดสิ้นไป หรือทำให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานได้โดยได้รับค่าจ้างในอัตราเดิมได้

2.4 การสูญเสียเวลาทำงานเนื่องจากการประสบอันตราย

การสูญเสียเวลาทำงานเนื่องจากการประสบอันตราย เช่น เวลาตรวจสอบหาสาเหตุของการประสบอันตรายและดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด , เวลาในการคัดเลือกและฝึกหัดคนเข้าทำงานใหม่ , เวลาในการดำเนินคดีภายในศาล , เวลาเพื่อการฝึกอบรมใหม่ นอกเหนือจากเวลาทำงานที่ต้องสูญเสียไปเพื่อการรักษาตัวหรือพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และการสูญเสียเวลาทำงานของลูกจ้างอื่นเนื่องจากการมุงดูเหตุการณ์ การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บโดยการปฐมพยาบาล นำส่งสถานพยาบาล หรือการวิพากษ์วิจารณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับยังอาจเป็นความเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงิน เช่น ความทุกข์ทรมาน หรือการสูญเสียความรื่นเริงในชีวิต ได้อีกด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับเงินทดแทน

แนวความคิดเรื่องเงินทดแทนเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างต่อความปลอดภัยของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการระยะแรกแบ่งเป็น 2 แนวคิดใหญ่³ คือ

แนวคิดแรก เห็นว่าลูกจ้างคือบุคคลที่สมัครใจทำงานให้นายจ้างและนายจ้างต้องรับผิดชอบ โดยจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างตามที่ตกลงกันไว้เท่านั้น เมื่อจ่ายค่าจ้างให้แล้วก็หมดสิ้นความรับผิดชอบต่อลูกจ้าง ความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้ในการทำงานถือเป็นเรื่อง

³บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, รายงานการศึกษาเรื่องปัญหาการบังคับใช้กองทุนเงินทดแทน จัดพิมพ์โดยมูลนิธิธรรมดพิพจน์, น.5-6.

ความรับผิดชอบเสี่ยงภัยในการทำงานของลูกจ้างเอง เพราะนายจ้างก็ต้องเสี่ยงต่อความอยู่รอดของกิจการเช่นกัน ความคิดเช่นนี้มีมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 เมื่อเริ่มมีการพัฒนาอุตสาหกรรม

แนวคิดที่สอง เห็นว่าลูกจ้างเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนกับเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ที่เมื่อขาดนายจ้างก็ต้องซ่อมแซมเพื่อให้ดำเนินการผลิตต่อไปได้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลตามความจำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยดี และสามารถทำงานสร้างผลผลิตให้นายจ้างต่อไปได้

แนวคิดหลังนี้ได้รับการยอมรับทั่วไปในปัจจุบันเนื่องจากการผลักดันต่อผู้ของฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อความมั่นคงอยู่รอดของสังคมทุนนิยมทำให้นายจ้างต้องมีมนุษยธรรมแก่ลูกจ้างมากขึ้น และรัฐบาลก็ต้องยอมรับในหลักการเงินทดแทนนี้ เพื่อความยุติธรรมในสังคมและความสงบเรียบร้อยในวงการอุตสาหกรรมและบ้านเมือง โดยกฎหมายเงินทดแทนมีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการเรียกค่าเสียหายอันเกิดจากการประสบอันตราย เนื่องจากก่อนมีกฎหมายเงินทดแทนหลักปฏิบัติของประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายจากนายจ้างของตน และจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเป็นผลมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยในการอันควรปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นภาระที่ยากลำบากแก่ลูกจ้าง โดยลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ได้รับอันตรายก็มักจะไม่ใช้สิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย เนื่องจากการยื่นฟ้องและพิสูจน์ให้เห็นว่าการประสบอันตรายนั้นเป็นความผิดของนายจ้างต้องใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องสูง

สำหรับประเทศไทยก่อนมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 เมื่อลูกจ้างซึ่งผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างได้รับความเสียหายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเฉพาะแต่เมื่อนายจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบได้กระทำผิดให้ลูกจ้างเสียหายโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิดเท่านั้น เช่น ลูกจ้างถูกเครื่องจักรตัดขาขาด นายจ้างจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายในการที่ลูกจ้างขาขาดเฉพาะเมื่อ 1. นายจ้างเองจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำผิดจนลูกจ้างขาขาด เช่น นายจ้างละเลยไม่ยอมเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องจักรที่ชำรุด 2. บุคคลซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างอื่นของนายจ้างได้จงใจหรือประมาทเลินเล่อทำผิดให้ลูกจ้างด้วยกันเสียหาย แต่ในกรณี นอกเหนือไปจากนายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อหรือลูกจ้างของนายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำผิดให้บุคคลอื่นเสียหายดังได้กล่าวมาแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น ลูกจ้างนั่งรถยนต์ไปในกิจการของนายจ้างถูกรถยนต์อื่นชนขาขาดและการที่ชนนั้นเนื่องจากความประมาทของคนขับรถที่ชน ลูกจ้าง

ย่อมจะเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างไม่ได้เป็นธรรมดาเพราะไม่ใช่ความผิดของนายจ้างหรือลูกจ้าง แต่เป็นความผิดของผู้ชั้บรยยนต์อีกคันหนึ่งซึ่งหากผู้ชั้บรยยนต์ที่ชนลูกจ้างเป็นคนยากจนไม่มีทางชำระค่าเสียหายได้ลูกจ้างก็จะไม่ได้ค่าเสียหาย⁴ จึงนับว่าความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังกล่าวยังไม่เพียงพออีกทั้งไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เมื่อคำนึงถึงว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติ

ต่อมาเมื่อมีการพัฒนาอุตสาหกรรมประเทศต่างๆ จึงได้มีการพิจารณาให้มีกฎหมายเงินทดแทนขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เช่น ประเทศเยอรมันซึ่งเป็นประเทศแรกที่ยอมรับแนวความคิดเรื่องเงินทดแทนในปี ค.ศ.1838 ประเทศอังกฤษที่มีกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนเมื่อปี ค.ศ.1850⁵ และประเทศสหรัฐอเมริกาได้เริ่มมีกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทนเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1908 นั่นคือเมื่อมี The Federal Employees' Compensation Act (FECA) ซึ่งในระยะแรกครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างของรัฐบาลกลางเท่านั้น จนกระทั่งปี ค.ศ.1911 จึงมีกฎหมายของมลรัฐฉบับแรกประกาศใช้⁶ โดยกฎหมายเงินทดแทนมีหลักการสำคัญให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างโดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของผู้ใดตามหลักความรับผิดโดยเคร่งครัดและความรับผิดโดยปราศจากความผิด (Strict Liability and Liability Without Fault) อันเป็นการกำหนดหลักการให้มีความแตกต่างไปจากหลักในเรื่องละเมิดซึ่งตามปกติบุคคลจะมีความรับผิดเฉพาะต่อการกระทำของตนเองเท่านั้น และตามหลักกฎหมายอังกฤษเดิมนายจ้างจะมีความรับผิดในการกระทำของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกิจการที่ตนได้สั่งให้ทำหรือไม่และไม่ว่ากิจการนั้นจะเป็นไปในทางที่จ้างหรือไม่ก็ตาม แต่ต่อมาหลักการดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นนายจ้างมีความรับผิดเฉพาะกิจการที่ตนสั่งให้ทำโดยชัดแจ้ง และขยายขอบเขตครอบคลุมถึงกิจการที่นายจ้างสั่งให้ทำโดยปริยายและกลายเป็นข้อสันนิษฐานที่ไม่อาจหักล้างได้ว่านายจ้างจะต้องรับผิด

⁴ หยุด แสงอุทัย, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน, (พระนคร:เชชมบรรณกิจ, 2500) น.245-246.

⁵ บัณฑิตย ธิชยเศรฐฐวุฒิ, อ้างแล้ว เิงอรธที่ 3, น.5.

⁶ วันทนี พันธุ์ประสิทธิ์, วิทยา อยู่สุข, สรวุฒ สุธรรมมาสา และสมเกียรติ ศิริรัตนพฤษ, รายงานผลการวิจัยโครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบโครงสร้างการบริหารจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับประเทศไทย, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, น.39.

ในกิจการที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ซึ่งเป็นหลักที่ถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 425 ที่เรียกว่าหลักความรับผิดชอบของนายจ้าง⁷

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแนวทางในการนำไปสู่ความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทนมีลักษณะคล้ายคลึงกับกรณีที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเพื่อการกระทำของลูกจ้างตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 โดยทั้ง 2 กรณี นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้างบนพื้นฐานอันเกิดจากความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงาน และสิทธิเรียกร้องดังกล่าวก็ยังคงเป็นสิทธิทางแพ่งเช่นเดียวกัน แม้ความรับผิดชอบของนายจ้างในเรื่องเงินทดแทนจะถูกแปรรูปมาเป็นความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิดก็ตาม แต่ทั้งนี้ก็โดยคำนึงถึงความเสียเปรียบของลูกจ้างในการพิสูจน์ความรับผิดชอบของนายจ้างและอุบัติเหตุในการทำงานย่อมถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของการทำงานเช่นเดียวกับเครื่องจักรย่อมต้องมีการชำรุดเสียหายซึ่งนายจ้างก็สามารถผลักดันภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยังผู้บริโภครได้เสมอ การจะมาได้เพียงกันว่าฝ่ายใดถูกหรือผิดนอกจากจะเป็นการขัดต่อหลักแรงงานสัมพันธ์แล้วยังเป็นการทำลายสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้นเงินทดแทนการประสบอันตรายของลูกจ้างจึงถูกกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างฝ่ายเดียว และเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างแทนกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยที่ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องมีส่วนในการประกันตน นอกจากนี้ยังอาจมองได้ว่าการที่นายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ เครื่องจักร และเครื่องมือต่างๆ เมื่อกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวย่อมเป็นการผลักดันให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงาน เครื่องจักร และเครื่องมือต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงานขึ้นอันจะส่งผลกระทบต่ออัตราการจ่ายเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ของนายจ้างเอง

4. วิวัฒนาการเกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการพิจารณาถึงสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนนั้นหลักเบื้องต้นที่จะต้องวินิจฉัยว่าการประสบอันตราย การเจ็บป่วย และการสูญหายที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ ทั้งนี้เพราะข้อพิจารณาดังกล่าวเป็นเงื่อนไขแห่งสิทธิโดยตรงในเรื่องเงินทดแทนของลูกจ้าง กล่าวคือ หากการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายมีสาเหตุ

⁷ สุชาติ วิศวรงค์, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1, น.251.

เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างก็จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน แต่หากไม่ได้มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ซึ่งกฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้มีการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิในการได้รับเงินทดแทนดังกล่าวมาแล้วหลายครั้ง โดยอาจลำดับได้ดังนี้

1) พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 นับเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเงินทดแทนโดยมีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 มีขอบเขตความมุ่งหมายเพื่อบังคับให้แก่ลูกจ้างทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ไม่ได้มีการแยกกำหนดความหมายของคำว่า “ประสบอันตราย” หรือ “เจ็บป่วย” เอาไว้ คงกำหนดไว้อย่างรวมๆ ถึงเหตุที่ทำให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนใน มาตรา 36 ว่า

“ถ้าลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าว นั้น นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทดแทน” และกำหนดไว้ในวรรคสองว่า “โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้กำหนดโดยกฎกระทรวง” โดยได้กำหนดข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าทดแทนไว้ 4 กรณี (มาตรา 40) คือ

ก. อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างเมาสุรา ของมึนเมา หรือยาเสพติดให้โทษ เช่น ลูกจ้างเมาสุราจึงเอามือไปเหยี่ยวเครื่องจักรตัดมือขาด ดังนั้นนายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้

ข. อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเพราะเหตุประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เช่น นายจ้างได้ออกคำสั่งเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายไว้ เช่น ห้ามสูบบุหรี่ในห้องเก็บน้ำมันแต่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งนั้นถ้าความเสียหายเกิดขึ้น เช่น ร่างกายของลูกจ้างถูกไฟไหม้ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้

ค. อันตรายเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง หรือโดยการสนับสนุนกับบุคคลอื่นให้อันตรายเกิดขึ้น นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้

ง. ลูกจ้างกระทำความผิดวินัยตักกรรม คือ ฆ่าตัวตายเอง

2) ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501

ต่อมาในปี พ.ศ.2501 คณะปฏิวัติในขณะนั้นได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และได้ประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 โดยพิจารณาปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับเงินทดแทนที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดีขึ้นในกฎหมายฉบับต่อมา คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทดแทน ตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ.2501 ซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 เพื่อใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง โดยกำหนดขยายขอบเขตความคุ้มครองให้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์เพื่อการกุศลและมูลนิธิ หรืองานราชการต่างๆ รวมทั้งลูกจ้างรับใช้ในบ้านเรือน โดยไม่ได้มีการแยกกำหนดความหมายของคำว่า “ประสบอันตราย” หรือ “เจ็บป่วย” ไว้เช่นเดียวกับกฎหมายฉบับก่อน เพียงแต่กำหนดไว้อย่างรวมๆ ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ข้อ 3 ว่า

“ในกรณีที่ลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าวนั้น นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทดแทน ทั้งนี้ไม่ว่าเหตุจะเกิดขึ้นในระหว่างที่พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ใช้บังคับ หรือในวันหรือหลังวันประกาศนี้” และกำหนดไว้ในวรรคสองว่า “โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือโรคเกิดขึ้นจากการทำงาน หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทนให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนด” โดยได้กำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินค่าทดแทนไว้ 3 กรณี (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทนตลอดจนจำนวนเงินค่าทดแทน ข้อ 15) คือ

- ก. อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างเมาสุรา ของมึนเมา หรือยาเสพติดให้โทษ
 - ข. อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือจงใจฝ่าฝืนกฎหมาย
 - ค. อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง
- กฎหมายฉบับนี้ได้มีการตัดข้อยกเว้นในเรื่องลูกจ้างกระทำอัตวินิบาตกรรมซึ่งเคยกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับก่อนออกไป ซึ่งหากอาศัยแนวทางการพิจารณาของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นก็จะพบเหตุผลว่าการกระทำอัตวินิบาตกรรมอาจเป็นกรณีที่

ได้รับเงินทดแทนได้ หากการบาดเจ็บเป็นผลโดยตรงมาจากอาการประสาทหลอนหรือสภาวะทางร่างกายที่เกิดความตึงเครียดจนนำไปสู่การกระทำอัตวินิบาตกรรม รวมทั้งการป้องกันที่เกิดจากการระมัดระวังหรือการพิจารณาที่เกิดจากแรงกดดันที่ต้านไม่ได้ทางจิต ดังนั้นการตัดช้อยกเว้นดังกล่าวออกไปตามกฎหมายฉบับนี้จึงเป็นการเปิดช่องทางเพื่อให้มีการจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างกระทำอัตวินิบาตกรรมซึ่งเป็นผลมาจากอาการประสาทหลอนหรือสภาวะทางร่างกายที่เกิดความตึงเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาได้ว่าการกำหนดช้อยกเว้นในลักษณะดังกล่าวเป็นการซ้ำซ้อนกับช้อยกเว้นในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเองอีกด้วย อย่างไรก็ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ยังมีข้อที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งว่าในส่วนของช้อยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ขัดด้วยกฎหมายนั้นยังคงปรากฏว่าเป็นข้อที่นายจ้างส่วนใหญ่มักจะยกขึ้นมาอ้างเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนอยู่เสมอ ซึ่งหากทั้งสองฝ่ายขัดแย้งกันก็ย่อมเป็นการยากที่จะพิสูจน์ได้เพราะไม่มีหลักฐานใดที่แน่ชัด

3) ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

ต่อมาโดยผลของประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ข้อ 3 กองทุนเงินทดแทนจึงได้ถูกตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย จัดเป็นประเทศที่ 82 ของโลกที่มีระบบกองทุนเงินทดแทน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยกองทุนเงินทดแทนจะทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนนั้นแทน ทั้งนี้สืบเนื่องจากปัญหาที่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้รับเงินทดแทนไม่สมดังเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินทดแทนล่าช้า การได้รับเงินทดแทนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ แม้จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างเป็นการเฉพาะ นายจ้างก็ยังสามารถสถานะที่เหนือกว่าและช่องว่างของกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนด้วยตนเองปกปิดข้อเท็จจริง ช่มชู้ รวมทั้งหว่านล้อมเพื่อให้ลูกจ้างยอมรับเงินค่าทดแทนที่น้อยกว่าความเป็นจริงหรือไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวเลย ทั้งที่ลูกจ้างมีสถานะที่ด้อยกว่าและการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายของลูกจ้างก็เนื่องมาจากการทำประโยชน์ให้แก่การงานของนายจ้างเอง อย่างไรก็ตามผลของกฎหมายฉบับนี้ยังคงทำให้นายจ้างที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนในสถานประกอบการหรืออยู่นอกพื้นที่ที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนดหรือประกอบกิจการที่เข้าช้อยกเว้นมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนด้วยตนเองเมื่อลูกจ้างในสถานประกอบการของตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงอาจกล่าวได้

ว่าบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนฉบับนี้กำหนดขอบเขตการใช้บังคับไว้แคบเกินไป แต่ในส่วนของการให้ความคุ้มครองตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ 2 ได้มีการกำหนดความหมายของคำว่า “ประสบอันตราย” และ “เจ็บป่วย” ไว้เป็นครั้งแรกว่า

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่ กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

และได้กำหนดข้อยกเว้นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ จ่ายค่าทดแทนนั้นไว้ในข้อ 55 ซึ่งมี 2 กรณี คือ

ก. ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

ข. ลูกจ้างจงใจให้ตัวเองหรือผู้อื่นประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

มีข้อที่น่าสังเกตว่า ประกาศของกระทรวงมหาดไทยฯ ได้มีการตัดข้อยกเว้นในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือจงใจฝ่าฝืนกฎหมายตามกฎหมายฉบับเดิมซึ่งเป็นข้อขัดแย้งและโต้เถียงเรื่องการพิสูจน์กันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในกฎหมายฉบับก่อนออกไป เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์มักจะมีการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎหมายข้อบังคับกันอยู่เสมอ การที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนบาดเจ็บหรือตายไปเพราะกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎหมายข้อบังคับก็ถือได้ว่า ลูกจ้างได้รับโทษทัณฑ์จากการกระทำของตนแล้ว หากไม่ให้ลูกจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอีกก็จะเป็นการลงโทษลูกจ้างนั้นซ้ำไปอีก อีกประการหนึ่งลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างนั้นนายจ้างก็อาจลงโทษทางวินัยด้วยการพักงาน ไล่ออกได้อยู่แล้วตามกฎหมาย การจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเรื่องของมนุษยธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้ที่ปฏิบัติงานให้ตน และเป็นเรื่องต้นทุนการผลิตที่อาจ ผลักภาระให้ผู้บริโภคซึ่งมีส่วนใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นช่วยกันร่วมรับผิดชอบด้วยอยู่แล้ว (หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกา (ประชุมใหญ่) ที่ 283/2516) นอกจากนี้ยังมีข้อพึงสังเกตอีกว่า ได้มีการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำของกฎหมายให้แตกต่างไปจากเดิมที่กำหนดข้อยกเว้นไว้ในกรณีที่

^๑คำพิพากษาศาลฎีกา(ประชุมใหญ่)ที่ 283/2516(เน.) ตอน 1 น.392.

ลูกจ้างเมาสุรา ของมีนเมา หรือยาเสพติดให้โทษ เป็นการกำหนดข้อยกเว้นไว้ในกรณีที่ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ ซึ่งได้มีการให้ความหมายของคำว่า “เครื่องดองของเมา” ไว้ว่าหมายถึงสุราเมรัย⁹ การกำหนดข้อยกเว้นในลักษณะเช่นนี้ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าเป็นการกำหนดข้อยกเว้นให้แคบลงกว่าเดิมที่กำหนดข้อยกเว้นให้รวมถึงยาเสพติดให้โทษ และไม่ได้มีระดับขีดขั้นว่าจะต้องถึงระดับไม่สามารถครองสติได้ดังเช่นที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

อีกประการหนึ่งในส่วนของข้อยกเว้นประการที่สองได้มีการกำหนดขยายความจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ว่าอันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเองเป็นลูกจ้างจงใจให้ตัวเองหรือผู้อื่นประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ซึ่งเป็นการกำหนดข้อยกเว้นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งกำหนดว่า อันตรายเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเองหรือโดยการสนับสนุนกับบุคคลอื่นให้อันตรายเกิดขึ้น โดยผลของการกำหนดข้อยกเว้นตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ทำให้กฎหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทน แม้ลูกจ้างจะไม่ได้เป็นผู้กระทำให้ตัวเองประสบอันตราย แต่หากได้ความว่าการกระทำของผู้อื่นที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตรายนั้นอยู่ภายใต้ความยินยอมของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเช่นกัน

4) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายเงินทดแทนที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแยกกฎหมายส่วนที่เกี่ยวกับเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนออกมาบัญญัติไว้ต่างหากต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่เดิมที่บัญญัติเรื่องแรงงานไว้อย่างรวมๆ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2537 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เป็นต้นไป โดยมีบุคคลที่อยู่ภายในขอบเขตการใช้บังคับ ดังนี้

นายจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ให้ความความถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทน

⁹มานิต มานิตเจริญ, พจนานุกรมไทย ฉบับสมบุรณ์-ปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 22 (กรุงเทพมหานคร:บริษัทรวมสาส์น (1977) จำกัด, 2547) น.196.

ด้วย นอกจากนี้นายจ้างยังหมายรวมถึงบุคคลผู้ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรง ตามมาตรา 10 และ 11 ด้วย นายจ้างตามกฎหมายฉบับนี้จึงมีความหมายกว้างกว่าใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมาตรา 575 กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญา ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้าง ตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้นนายจ้างตามบทบัญญัติมาตรา 575 จึงเป็นผู้ซึ่ง ตกลงจะรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจะจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ส่วนนายจ้างตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 หมายความว่า

ก. นายจ้างตัวจริง ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

ข. นายจ้างรับมอบ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำงานแทน

ค. นายจ้างตัวแทน ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนายจ้าง

ง. นายจ้างรับถือ ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบกิจการที่ว่าจ้างด้วยวิธีการเหมาค่าแรงด้วย

มีข้อสังเกตว่าในระยะแรกพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้กับ นายจ้างทุกประเภทกิจการและทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักรที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่ต่อมา โดยผลของมาตรา 44 ประกอบกับประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภทขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2544 จึงเป็นผลให้กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ในทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักร เว้นแต่นายจ้างในกิจการตามมาตรา 4

ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ให้หมายความว่าผู้ซึ่ง ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย โดยลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้ จะต้องปรากฏด้วยว่าเป็นลูกจ้างที่ได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการ ทำงานให้แก่นายจ้างของตน โดยความเป็นลูกจ้างนั้นไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ทำงาน มาแล้ว เพราะแม้จะเป็นลูกจ้างที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานยังอยู่ในระยะทดลองงาน ลูกจ้างรายวัน หรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนสำหรับลูกจ้างจะเกิดขึ้น ในทันทีที่เริ่มสถานภาพของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 หมวด 2 ว่าด้วยเงินทดแทน ได้กำหนดเงื่อนไข แห่งสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ไว้ว่าจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการ ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง กล่าวคือ

ประสบอันตราย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ได้นิยามความหมายของ “ประสบอันตราย” ไว้ว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง “ประสบอันตราย” จึงหมายถึง การที่ลูกจ้าง

ก. ได้รับอันตรายแก่กาย ได้แก่ การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บตามร่างกายโดยทั่วไปทั้งอวัยวะภายในและภายนอก

ข. ได้รับผลกระทบต่ จิตใจ ได้แก่ เกิดความหวาดกลัว ประสาทหลอน

ค. ได้รับอันตรายจนถึงแก่ความตาย เป็นกรณีที่สืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายไม่ว่าต่อกายหรือผลกระทบต่ จิตใจซึ่งเป็นผลให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย

โดยกฎหมายกำหนดเงื่อนไขของการประสบอันตรายที่จะได้รับความคุ้มครองไว้ว่าต้องเกิดขึ้นด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ข. เป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

ค. ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

ในส่วนของ การประสบอันตรายมีข้อที่น่าสังเกตว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดเงื่อนไขของการประสบอันตรายที่จะได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 อีก 1 เหตุ คือ การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

เจ็บป่วย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ได้นิยามความหมายของ “เจ็บป่วย” ไว้ว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน และมาตรา 14 กำหนดให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2538 ได้กำหนดชนิดของโรคไว้ดังนี้

- 1) โรคจากสารตะกั่วหรือสารประกอบของตะกั่ว
- 2) โรคจากแมงกานีสหรือสารประกอบของแมงกานีส
- 3) โรคจากสารหนูหรือสารประกอบของสารหนู
- 4) โรคจากเบอริลเลียมหรือสารประกอบของเบอริลเลียม

- 5) โรคจากปรอทหรือสารประกอบของปรอท
- 6) โรคจากโครเมียมหรือสารประกอบของโครเมียม
- 7) โรคจากนิเกิลหรือสารประกอบของนิเกิล
- 8) โรคจากสังกะสีหรือสารประกอบของสังกะสี
- 9) โรคจากแคดเมียมหรือสารประกอบของแคดเมียม
- 10) โรคจากฟอสฟอรัสหรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
- 11) โรคจากคาร์บอนไดซัลไฟด์
- 12) โรคจากไฮโดรเจนซัลไฟด์
- 13) โรคจากซัลเฟอร์ไดออกไซด์หรือกรดซัลฟูริก
- 14) โรคจากไนโตรเจนไดออกไซด์หรือกรดไนตริก
- 15) โรคจากแอมโมเนีย
- 16) โรคจากคลอรีนหรือสารประกอบของคลอรีน
- 17) โรคจากคาร์บอนมอนอกไซด์
- 18) โรคจากเบนซีนหรือสารประกอบของเบนซีน
- 19) โรคจากฮาโลเจนซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจนกลุ่มน้ำมัน
- 20) โรคจากสารกำจัดศัตรูพืช
- 21) โรคจากสารเคมีอื่นหรือสารประกอบของสารเคมีอื่น
- 22) โรคจากเสียง
- 23) โรคจากความร้อน
- 24) โรคจากความเย็น
- 25) โรคจากความสั่นสะเทือน
- 26) โรคจากความกดอากาศ
- 27) โรคจากรังสีไม่แตกตัว
- 28) โรคจากรังสีแตกตัว
- 29) โรคจากแสงหรือคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าอื่นๆ
- 30) โรคจากฝุ่น
- 31) โรคติดต่อจากการทำงาน
- 32) โรคอื่นๆ ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

สำหรับโรคอื่นๆ ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามข้อ 32 นั้น หมายถึง โรคที่มีผลทำให้ลูกจ้างเกิดการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตโดยเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของการทำงานหรือเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คืองานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นมูลให้เกิดโรค เกิดการเจ็บป่วยขึ้น หรือเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคและการเจ็บป่วยดังกล่าว¹⁰ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539 ลูกจ้างทำงานเป็นหัวหน้างานทั่วไปมีหน้าที่ดูแลผู้รับเหมาช่วงในโครงการก่อสร้างเมืองทองธานีดูแลการก่อสร้าง ช่างเหล็ก ช่างปูน ช่างไม้ และให้คำปรึกษาแก่คนงานที่มีเหตุขัดข้องในการทำงาน ลักษณะงานก่อให้เกิดความเครียดได้ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง ลูกจ้างมีสุขภาพแข็งแรงไม่เคยเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับโรคหัวใจหรือเส้นโลหิตตีบตันมาก่อน ขณะทำงานเกี่ยวกับแบบก่อสร้าง ลูกจ้างถูกตามไปดูการติดตั้งประตุม้วนที่มีปัญหา ลักษณะงานคนละอย่างเป็นการเปลี่ยนปัญหาที่จะต้องคิดแก้ไขในเวลากะทันหัน ต้องเดินทางไกล 200 เมตรท่ามกลางแสงแดดร้อนจัดในเวลาประมาณ 14.00 นาฬิกา ย่อมก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นในทันทีทันใดได้ อันเป็นเหตุให้มีความดันโลหิตสูงมากขึ้นเป็นเหตุให้เส้นโลหิตที่ก้านสมองแตกและถึงแก่ความตาย จึงเป็นการตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน¹¹

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2258/2543 ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งรองต้นกลประจำเรือปฏิบัติหน้าที่ในเรือเดินทะเลออกเดินทางจากกรุงเทพฯ เพื่อไปขนถ่ายสินค้าที่ประเทศญี่ปุ่นทำงานตั้งแต่วันที่ 13 จนถึงวันที่ 19 มีนาคม 2541 ซึ่งเป็นวันเสียชีวิตโดยแทบไม่มีเวลาพักผ่อนย่อมก่อให้เกิดความอ่อนเพลียและเครียดมาก แม้ลูกจ้างจะมีเวลาพักผ่อนบ้างแต่ก็เป็นการพักผ่อนบนเรือและต้องพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาจนกว่าเรือจะเดินทางถึงประเทศญี่ปุ่น ลักษณะการทำงานที่ลูกจ้างทำต้องใช้แรงงานมากและต้องอยู่กับเสียงดังก่อให้เกิดความเครียดแก่ลูกจ้างมาก การที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจล้มเหลวอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้างถือได้ว่าลูกจ้างผู้ตายตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน¹²

¹⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548) น.266.

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539(สงเสริม.) เล่ม 4 น.150.

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2258/2543(เน.) เล่ม 5 น.957.

นอกจากนี้ในหมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1683/2539 ท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า กรณีที่จะถือว่าเป็นการเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงานนั้นต้องพิจารณาถึง

ก. ลักษณะของงานว่าจะก่อให้เกิดโรครึ้นหรือไม่

ข. ลักษณะของการทำงานว่าเป็นงานตรากตรำ ใช้กำลังมากหรือไม่

ค. สภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ร้อนจัด อับอากาศหรือไม่

โดยสิ่งต่างๆ ตามข้อ ก. ถึง ค. นั้น เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรครึ้นหรือไม่ และผู้ตายได้ตายเนื่องจากโรคดังกล่าวมิได้ถึงแก่ความตายจากสาเหตุอื่น

ในส่วนปัญหาว่า “อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน” หรือ “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน” และ “การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน” มีข้อแตกต่างกันอย่างไร ในเรื่องนี้ท่านศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เมธี ดุลยจินดา ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าการเจ็บป่วยจะต้องเกิดขึ้นด้วยเหตุภายในร่างกายหรือถ้าเกิดจากเหตุภายนอกก็ต้องไม่มีลักษณะที่เกิดขึ้นโดย “กะทันหัน” หรือ “โดยทันทีทันใด” หรือ “โดยฉับพลัน” (soudainete) เช่น การสูดอากาศเป็นพิษเป็นเวลานาน อาจมีผลให้ปอด ฯลฯ เสื่อมคุณภาพแต่ไม่ถือว่าเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ตรงกันข้ามการหายใจไม่ออกเนื่องจากความร้อนหรือความเย็นเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบเพราะนายจ้างใช้ให้คนงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพเช่นนั้นจนคนงานหายใจไม่ออกหรือการถูกสัตว์มีพิษกัดก็ถือว่าเป็นอุบัติเหตุเพราะมีลักษณะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทันทีทันใดหรือการสูดดมแก๊สพิษก็ถือว่าเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานเช่นเดียวกัน¹³ ดังนั้นจากการตั้งข้อสังเกตดังกล่าวจึงนำไปสู่การวินิจฉัยกรณีปัญหาที่ในช่วงเวลาทำงานไต่เรือและลูกเรือร่วมรับประทานปลาปักเป้าที่จับมาได้จากทะเลจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตายได้ว่าการดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจากสาเหตุภายในร่างกายและมีลักษณะที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันทันทีจึงเป็นสิ่งที่ไต่เรือและลูกเรือประสบอันตรายอันไม่ใช่เรื่องของการเจ็บป่วย ซึ่งการประสบอันตรายดังกล่าวจะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองหรือไม่นั้นผู้เขียนจะได้ยกขึ้นกล่าวต่อไปในส่วนของบทที่ 3

สัญญา พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ได้นิยามความหมายของ “สัญญา” ไว้ว่า การที่ลูกจ้างหายไประหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างทำงาน

¹³เมธี ดุลยจินดา, คนงานก็มีหัวใจ, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2518) น.305-306.

หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ถูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตราย และถูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

กฎหมายกำหนดเงื่อนไขของการสูญหายที่จะได้รับความคุ้มครองไว้ว่าจะต้องเกิดขึ้นโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่าถูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. ระหว่างการทำงานให้กับนายจ้าง

ข. ระหว่างปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง

ค. ระหว่างเดินทางไปทำงานให้นายจ้างโดยทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ

ทั้งนี้โดยมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตราย และถูกจ้างถึงแก่ความตาย ซึ่งคิดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

ในส่วนของข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างขาดสิทธิตามกฎหมาย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ 2 กรณี คือ

ก. ลูกจ้างเสพของมีเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

ข. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

มีข้อพิงสังเกตว่าข้อยกเว้นในประการแรกได้มีการแก้ไขให้กลับไปเหมือนที่เคยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ซึ่งน่าจะเป็นเพราะถ้อยคำความหมายของ “เครื่องดองของเมา” เมื่อนำมาใช้ไม่อาจขยายให้รวมไปถึงยาเสพติดอื่นได้ ทำให้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ต้องกำหนดไว้ในข้อยกเว้นให้รวมไปถึงสิ่งเสพติดอื่นๆ ด้วย แต่อย่างไรก็ตามข้อยกเว้นในเรื่องนี้ยังคงรูปแบบของการขีดขึ้นระดับของการเสพของมีเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นไว้เช่นเดิมว่าจะต้องถึงระดับที่ไม่สามารถครองสติได้ นอกจากนี้ในข้อยกเว้นประการที่สองได้มีการตัดคำว่า “หรือผู้อื่น” ที่เคยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ออกไปทำให้เกิดปัญหาในการตีความ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการที่ถูกจ้างเป็นผู้เริ่มทำร้ายผู้อื่นก่อน เมื่อผู้ที่ได้รับผลร้ายจากการกระทำคือลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในส่วนที่เป็นข้อยกเว้นนี้จึงควรกำหนดให้มีคำว่า “หรือผู้อื่น” เหมือนเช่นที่เคยกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515

อย่างไรจึงจะเป็นการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ได้นิยามศัพท์เอาไว้ ซึ่งแม้ว่ากฎหมายฉบับนี้จะยังคงรูปแบบในการให้นิยามศัพท์คำว่า “ ประสบอันตราย ” “ เจ็บป่วย ” และเพิ่มเติมนิยามศัพท์ของคำว่า “ สูญหาย ” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในเรื่องเงินทดแทนก็ตาม แต่การให้ความหมายของคำดังกล่าวก็ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอและก่อให้เกิดปัญหาในการตีความและบังคับใช้ โดยเฉพาะการตีความว่าอย่างไรจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นองคาพยพหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้แก่งานของนายจ้างจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความไม่แน่นอนในการตีความ บางครั้งขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในการวินิจฉัย บางครั้งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน บางครั้งขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และบางครั้งขึ้นอยู่กับเจตนาและการแสดงออกของลูกจ้างซึ่งยากต่อการพิสูจน์ จึงเห็นได้ว่าแม้กฎหมายเงินทดแทนจะเกิดขึ้นในประเทศไทยนานแล้วและได้มีความพยายามจะบัญญัติกำหนดความหมายของคำว่า “ ประสบอันตราย ” มาตั้งแต่ครั้งที่ใช้บังคับกฎหมายฉบับก่อนแต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงไม่หมดไป และยังคงเป็นสิ่งที่วิตรอนสิทธิของลูกจ้างที่มีความตั้งใจจะทำงานให้แก่นายจ้างอย่างแท้จริงเสมอมา

สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกร้องเงินทดแทน มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้แจ้งการประสบอันตรายเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย โดยให้แจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดที่ตั้งอยู่ในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ทราบ ตามแบบที่เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมกำหนด (แบบ กท. 16) ภายในกำหนด 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างทราบ หรือควรจะทราบได้ว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเกิดขึ้น ทั้งนี้โดยไม่ต้องคำนึงว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายนั้นจะเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ เพราะการวินิจฉัยเป็นหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมาตรา 62 ก็ได้กำหนดโทษสำหรับการไม่ดำเนินการแจ้งของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ว่ามีระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และมาตรา 49 ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่เลขาธิการ (กท.16) กำหนดภายใน 180 วันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ซึ่งหากเป็นกรณีที่มีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

แห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาภายในกำหนด 2 ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วยตามมาตรา 51

นอกจากนี้มาตรา 50 ยังกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ตามแบบที่เลขาธิการกำหนดโดยมิชักช้าเมื่อความปรากฏแก่พนักงานเจ้าหน้าที่เอง

เมื่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดได้รับคำสั่งคำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้แล้วไม่พอใจก็มีสิทธิยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบ เว้นแต่คำสั่ง ยัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งเงินสมทบไม่ครบถ้วนจะอุทธรณ์ไม่ได้ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นแล้วก็จะแจ้งคำวินิจฉัยเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ (มาตรา 52) และหากผู้อุทธรณ์ได้รับหนังสือแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น มิฉะนั้นคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนย่อมเป็นที่สุด ซึ่งในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นผู้นำคดีไปสู่ศาลก็ต้องวางเงินต่อศาลให้ครบถ้วนตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจึงจะฟ้องคดีได้ และเมื่อคดีถึงที่สุดแล้วปรากฏว่าผู้นำคดีไปสู่ศาลเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามคำพิพากษาของศาล ศาลมีอำนาจจ่ายเงินซึ่งผู้นั้นวางไว้ต่อศาลแก่สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด เพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายต่อไปได้ (มาตรา 53) โดยการอุทธรณ์หรือนำคดีไปสู่ศาลนั้นไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน (มาตรา 54)