

บทที่ 5

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

บทที่ 5

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1. ชื่อ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2. วัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

3. การใช้บังคับ

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เป็นต้นมา

4. ขอบเขตการบังคับใช้

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ยกเว้น

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูหรือครูใหญ่
- 4) นายจ้างซึ่งดำเนินการกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- 5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย (มาตรา 4)

5. นิยามศัพท์และบททั่วไป

5.1 นิยามศัพท์

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไประหว่างทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตาย เพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไประหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตราย และลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่เกิดเหตุนั้น

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ หรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย หรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยบรรเทา หรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อใช้เป็นเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเงินทดแทน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม หรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัด แล้วแต่กรณี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการกองทุนเงินทดแทน

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5)

5.2 อำนาจรัฐมนตรีผู้รักษาการตามกฎหมาย

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายซึ่งกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับได้ (มาตรา 6)

5.3 บททั่วไป

ลูกจ้างยังมีสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น

การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายฉบับนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น (มาตรา 7)

พนักงานเจ้าหน้าที่ฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง

ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีและแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ (มาตรา 8)

หนี้บุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินของนายจ้าง

หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มตามกฎหมายนี้ ให้ลูกจ้างหรือสำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในคำภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 9)

ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นกับผู้รับเหมาช่วง

กรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น ซึ่งมีใช้นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งมีใช้นายจ้างที่ได้จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไล่เบี่ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบ เงินเพิ่ม ที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน (มาตรา 10)

ความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการหรือผู้รับเหมาค่าแรง

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี หรือมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ถ้าผู้รับเหมาค่าแรงดังกล่าวไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม แก่ลูกจ้าง

หรือสำนักงาน ให้ผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม เสมือนหนึ่งเป็นนายจ้าง

ให้ผู้ประกอบการหรือผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งมิใช่ นายจ้างที่ได้จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้างและบรรดาผู้รับเหมาค่าแรงอื่น หากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน (มาตรา 11)

5.4 เงินทดแทน

เงินทดแทน

เงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 นี้ เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ตายหรือสูญหาย อันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งได้แก่เงินที่จ่ายเป็นประเภทดังนี้คือ

(1) **ค่าทดแทน** หมายถึง เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายเพื่อทดแทนการสูญเสียค่าจ้าง ทดแทนการสูญเสียอวัยวะ ทดแทนการสูญเสียความสามารถในการทำงาน และทดแทนการสูญเสียชีวิตซึ่งทำให้เกิดการขาดไร้อุปการะ

(2) **ค่ารักษาพยาบาล** หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ รักษาพยาบาลเพื่อให้ผลของการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตราย

(3) **ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน** หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

(4) **ค่าทำศพ** หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีท้องถิ่น

เงื่อนไขในการจ่ายหรือได้รับเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนและลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้

ประสบอันตราย หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจาก

- 1) การทำงานให้แก่นายจ้าง
- 2) การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือ
- 3) การป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

เจ็บป่วย หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย ด้วย

- 1) โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะของงาน
- 2) โรคซึ่งเกิดขึ้นตามสภาพของงาน หรือ
- 3) โรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

สูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไป

1) ในระหว่างเวลาทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน หรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือ

2) ในระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย

ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุนั้น

คำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายของลูกจ้าง

กรณีที่ต้องพิจารณาว่าลูกจ้างถึงที่ทำงานแล้วหรือยัง

ลูกจ้างเดินทางจากบ้านพักจะไปที่โรงกสิแต่ยังเดินทางไปไม่ถึง ก็ถูกรถไฟชนถึงแก่ความตาย เป็นกรณีที่ลูกจ้างยังไม่ได้เริ่มทำงานตามหน้าที่ เพียงแต่กำลังเดินทางไปโรงกสิซึ่งเป็นสถานที่ทำงานที่ลูกจ้างจะเริ่มต้นทำงาน เช่นนี้จะถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างหาได้ไม่ (ฎีกาที่ 697/2522)

กรณีที่ต้องพิจารณาว่าถึงกำหนดเวลาทำงานแล้วหรือยัง

ลูกจ้างยืนอยู่ภายนอกหน้าประตูโรงงานก่อนถึงเวลาทำงาน มีรถยนต์ที่แล่นมาตามถนนพุ่งเข้ามาชนตาย ไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง (ฎีกาที่ 2507/2521)

ผู้ตายมีหน้าที่เป็นพนักงานกำกับการเดินทางของการรถไฟฯ เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 00.00 นาฬิกา ถึง 8.00 นาฬิกา วันเกิดเหตุผู้ตายไปถึงย่านปล่อยรถเวลา 21 นาฬิกาเศษ เพื่อรอโดยสารรถยนต์ของเพื่อนร่วมงานไปยังหอควบคุมการเดินทางซึ่งอยู่ห่างไปประมาณ 600 เมตร รออยู่จนกระทั่ง 22 นาฬิกา ก็ยังไม่มาผู้ตายจึงเดินไปเอง หลังจากนั้นประมาณ 5 นาที ผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตาย ดังนั้นถือว่าผู้ตายถูกยิงตายก่อนเริ่มลงมือทำงาน ถือไม่ได้ว่าผู้ตายถูกฆ่าเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง (ฎีกาที่ 2434/2524)

กรณีที่ต้องพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่

ลูกจ้างเดินทางจากสำนักงานของนายจ้างไปทำงานสร้างถนนยังที่อีกแห่งหนึ่งโดยอาศัยรถบดถนนของนายจ้างไป พอรถวิ่งลูกจ้างตกจากรถ และถูกรถบดนั้นทับถึงแก่ความตาย ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะมิใช่เป็นอันตรายที่ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง ดังนั้น นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้าง (ฎีกาที่ 705/2516)

ลูกจ้างเลิกงานแล้วนั่งรถบริการของนายจ้างเดินทางกลับบ้าน รถเกิดอุบัติเหตุทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย รถที่ลูกจ้างนั่งนั้นเป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกแก่พนักงานในการเดินทางกลับบ้านเท่านั้น ลูกจ้างมิได้นั่งรถไปหรือกลับจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง จึงถือไม่ได้ว่าการตายของลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่นายจ้างมิใช่เป็นการประสบอันตราย นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทดแทน และค่าทำศพแก่ลูกจ้าง (ฎีกาที่ 182/2524)

ลูกจ้างถูกยิงตายเพราะสาเหตุส่วนตัวมิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานแม้ลูกจ้างจะถูกคนร้ายยิงตายในระหว่างทำงาน และในสถานที่ทำงานไม่ถือว่าถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างตามความหมายของคำว่า “ประสบอันตราย” (ฎีกาที่ 939/2525)

การที่ลูกจ้างทำความสะอาดรถจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพัก แล้วนำเสื้อที่สวมไปตากที่ราวตากผ้านั้นมีโชผลธรรมชาติที่คนงานที่ทำงานเช่นลูกจ้างผู้นี้จะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น เมื่อมีภัยที่ลูกจ้างเดินไปพลัดตะแคงจนลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย จึงมิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างถือไม่ได้ว่าลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง (ฎีกาที่ 2273/2525)

ผู้บังคับบัญชาสั่งให้นายเปล่ง (ผู้ตาย) ขึ้นไปบนหลังคาบ้านพักของการรถไฟแห่งประเทศไทยเพื่อซ่อมรางน้ำ เป็นช่วงเวลาแต่ตรอนจัดไม่มีร่มเงากำบัง ผู้ตายเป็นลมถึงแก่ความตายเกือบทันที ผู้ตายไม่มีโรคประจำตัว หรือเหตุอื่นที่จะทำให้ตายโดยปัจจุบันได้นอกเหนือจากเหตุที่กำลังทำงานนี้ การตายดังกล่าวจึงถือได้ว่าประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน (ฎีกาที่ 3918/2525)

กรณีต้องพิจารณาว่าเกิดจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่

ธนาคารจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างพวกเดียวกัน โจทก์ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการฝ่ายต้อนรับ หลังจากแข่งกีฬาเสร็จ โจทก์กลับสาขาสำนักงานระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุ โจทก์ได้รับบาดเจ็บถือว่าประสบอันตรายนั้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว (ฎีกาที่ 3023/2526)

คำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วยของลูกจ้าง

ลูกจ้างไม่มีโรคประจำตัวมาก่อน ได้ออกปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 นาฬิกา โดยทำการล้างหินอัดหินตามทางรถไฟ ซึ่งเป็นที่กลางแจ้ง ต้องก้ม ๆ เงย ๆ พอถึงเวลา 10.30 นาฬิกา อากาศร้อนอบอ้าวเกิดอาการหน้ามืดเป็นลมถึงแก่ความตาย ดังนี้ เป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง (ฎีกาที่ 1491/2526)

ลูกจ้างทำงานเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย ขณะเดินตรวจสต็อกในโชว์รูมได้ลื่นล้มศีรษะฟาดพื้นมีบาดแผลที่แก้มขวาและถึงแก่ความตายในเวลาต่อมา ตามรายงานของแพทย์ว่าสาเหตุการตายเกิดจากหัวใจวาย การเดินตรวจสต็อกในโชว์รูม ไม่ใช่งานที่ต้องใช้กำลังแรง ไม่อาจทำให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยถึงตายได้ และข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ตายมีโรคประจำตัวอยู่ก่อนแล้ว คือหัวใจโตและลื่นหัวใจรั่วอันเป็นสมุฏฐานของโรคหัวใจ โอกาสที่จะประสบอันตรายเพราะหัวใจสูบฉีดไปเลี้ยงไม่ทันเกิดภาวะหัวใจวายโดยฉับพลันมีขึ้นเมื่อใดก็ได้ การตายของลูกจ้างจึงถือไม่ได้ว่าถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน (ฎีกาที่ 2321/2527)

กรณีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ยิ่งเป็นเรื่องที่วินิจฉัยได้ยากขึ้นไปอีก เพราะบางกรณีไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใด หากแต่เกิดจากผลของการทำงานที่อาจก่อให้เกิดโรคนั้น ๆ ขึ้นเช่นนี้ ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเช่นกัน เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในอุโมงค์ใต้ดิน นาน ๆ อาจเกิดโรคทางระบบหายใจ หรือโรคปอดขึ้นได้ เช่นนี้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน เพราะเป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานนั้น

อย่างไรก็ดี ได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดชนิดของโรคอันถือว่าเกิดขึ้นตามสภาพหรือลักษณะของงาน หรือโรคอันเกิดขึ้นจากการทำงานดังต่อไปนี้

- (1) โรคเกิดจากสารหนู หรือสารประกอบเป็นพิษของสารหนู
- (2) โรคเกิดจากตะกั่ว หรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว
- (3) โรคเกิดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส
- (4) โรคเกิดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส

- (5) โรคเกิดจากไฮโดรเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจนกลุ่มน้ำมัน
- (6) โรคเกิดจากเบนซิน หรือสารคล้ายคลึงที่เป็นพิษ
- (7) โรคเกิดจากอนุพันธ์ไฮโดรและอนุพันธ์อมีโน ซึ่งเป็นพิษของเบนซิล และสารคล้ายคลึง
- (8) โรคเกิดจากปรอท หรือสารประกอบเป็นพิษของปรอท
- (9) โรคเกิดจากโครเมียม หรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมียม
- (10) โรคเกิดจากคาร์บอนไดออกไซด์
- (11) โรคแอนแทรกซ์
- (12) โรคแอสเบลโดซิส
- (13) โรคนิวโมโคนิโอซิส
- (14) โรคบิสซิโนซิส
- (15) โรคเกิดจากแบริลเลียม หรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลียม
- (16) โรคเกิดจากกำมะถันผง
- (17) โรคเกิดจากอัลกอลฮอลล์กลิ่นจากไม้
- (18) โรคเกิดจากคาร์บอนเตตราคลอไรด์ หรือสารประกอบเป็นพิษของคาร์บอนเตตราคลอไรด์
- (19) โรคเกิดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น
- (20) โรคมิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน
- (21) โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศเนื่องจากการทำงาน
- (22) โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

นอกจากโรคตามที่กฎหมายระบุดังกล่าวที่ถือว่าเป็นโรคอันเกิดขึ้นตามลักษณะและสภาพของงาน อันทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนแล้ว โรคชนิดอื่นนอกเหนือจากนี้ อาจถือเป็นโรคอันเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานนั้น ๆ อีกก็ได้ หากแพทย์ตรวจและวินิจฉัยเช่นนั้น ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเช่นกัน

หลักเกณฑ์ในการจ่ายหรือได้รับเงินทดแทน

แยกพิจารณาได้เป็นกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (และยังไม่ตาย) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้างดังกล่าว (มาตรา 13)

ทั้งนี้ อัตราค่ารักษาพยาบาลเท่าที่ลูกจ้างจ่ายไปจริง ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท และกรณีบาดเจ็บรุนแรงตามที่กฎหมายกำหนดเพิ่มอีกได้ไม่เกิน 50,000 บาท ตามกฎกระทรวงฯ ฉบับที่ 2

(2) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (มาตรา 15)

ทั้งนี้ อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และด้านอาชีพ ไม่เกิน 20,000 บาท และเป็นค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน 20,000 บาท ตามกฎกระทรวงฯ ฉบับที่ 3

(3) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างในจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน (มาตรา 16)

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย และไม่มีผู้จัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพลูกจ้างนั้นไปพลางก่อนจนกว่าจะมีผู้มีสิทธิตามกฎหมาย (ทายาทเงินทดแทนหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง) มาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่นายจ้างจะใช้ค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพไม่ได้ ถ้าครบ 72 ชั่วโมงแล้ว ไม่มีผู้มีสิทธิตามกฎหมายมาขอเป็นผู้จัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพนั้นตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างผู้ตายหรือตามประเพณีท้องถิ่นโดยใช้ค่าทำศพที่เหลือได้ (มาตรา 17)

(4) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน โดยจ่ายเท่ากับร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายเดือน ตามระยะเวลาดังนี้

1) กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่เกิน 1 ปี

2) กรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะ โดยจ่ายตามประเภทของอวัยวะที่สูญเสียและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ แต่ไม่เกิน 10 ปี เช่น นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง 6 เดือน นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง 3 ปี 8 เดือน ขาขาดข้างหนึ่ง 6 ปี 8 เดือน แขนขาดข้างหนึ่ง 10 ปี เป็นต้น

3) กรณีลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ แต่ไม่เกิน 15 ปี เช่น แขนทั้งสองข้างขาด ขาทั้งสองข้างขาด หรือตาบอดสองข้าง จ่ายมีกำหนด 15 ปี เป็นต้น

4) กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย โดยจ่ายมีกำหนด 8 ปี (มาตรา 18)

ทั้งนี้ ค่าทดแทนดังกล่าวข้างต้น ต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด (มาตรา 18 วรรคท้าย) คือ ต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน และ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน (ฉบับที่ 3)

5.5 ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน มี 2 กรณีคือ

(1) กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และยังไม่ถึงแก่ความตาย ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(2) กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนคือ

1) ทายาทเงินทดแทน ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่อายุครบ 18 ปี และยังคงศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี หรือบุตรที่อายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างนั้นถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

2) ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีทายาทเงินทดแทนดังกล่าวข้างต้น ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างนั้นถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย (มาตรา 20)

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตาย หรือสามี หรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรส แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามี หรือภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุใดเหตุหนึ่งดังกล่าวไป แจกจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป (มาตรา 21)

หมายเหตุ อายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องเงินทดแทน กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น ควรเป็นไปตามอายุความทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 คือ 10 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถเรียกร้องได้ คือ นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานเป็นต้นไป

5.6 ข้อยกเว้นในการจ่ายหรือได้รับเงินทดแทน

นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุ

- (1) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (2) ลูกจ้างจงใจทำให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

(มาตรา 22)

กรณีลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่อาจครองสติได้ และไปกระทำให้ตนเองประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

เช่น ดื่มสุราจนเมามาย แล้วกลับเข้าทำงานในโรงงานเกิดตกบันไดโรงงานซาหักเช่นนี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้

กรณีจงใจทำให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย

เช่น เอามือแหย่เข้าไปในเครื่องจักรขณะทำงานตัดมือขาดเช่นนี้ นายจ้างจะไม่จ่ายเงินทดแทนให้

กรณียอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

เช่น ด่าบอกให้เพื่อนจับมือของดำ ใส่เข้าไปในเครื่องจักรขณะทำงานจนถูกเครื่องจักรตัดมือขาด เช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิจะไม่จ่ายเงินทดแทนให้

- การที่ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจในการสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาบริเวณไหนก็ได้ (ได้ทั้งเรือ) นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชา และถูกเรือไม่ปรากฏสัญชาติไต่ยิง เรือได้รับความเสียหาย ลูกจ้างถึงแก่ความตาย แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเรือหาปลาที่เข้าไปจับปลาในเขตน่านน้ำประเทศกัมพูชาจะถูกยิง ก็ไม่ปรากฏว่าถูกยิงเสมอไป บางลำก็ถูกยิง บางลำก็รอดกลับมา การที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย จึงมีใช่กรณีที่อาจสังเกตเห็นผลได้ว่า จะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้จึงมีใช่เป็นการจงใจให้ตนเองประสบอันตราย (ฎีกาที่ 1898/2523)

5.7 ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

(1) นายจ้าง

โดยปกติแล้วกฎหมายกำหนด ให้นายจ้างมีหน้าที่โดยตรงในการจ่ายเงินทดแทนก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลให้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และในการทำงานของลูกจ้าง เมื่อเกิดอันตรายขึ้นแก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือการรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง จึงเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างในความบกพร่องต่อหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งก็เป็นธรรมอย่าง

ยี่งที่นายจ้างจะต้องมีหน้าที่เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง หรือผู้ได้รับความเดือดร้อนจากการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

โดยเหตุที่ลูกจ้างมักจะประสบปัญหาจากการเรียกร้องเงินทดแทนแล้ว ไม่ค่อยได้รับ ตามสิทธิของตน อันเนื่องมาจากนายจ้างหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วไม่ยอมจ่าย หรือนายจ้างประสบปัญหา เศรษฐกิจจึงไม่สามารถจ่ายเงินทดแทนจำนวนมากได้ ลูกจ้างจึงขาดหลักประกันที่มั่นคงในการ เรียกร้องเงินทดแทน แม้จะมีบทบัญญัติลงโทษนายจ้างต่อการฝ่าฝืนกฎหมายเงินทดแทนไว้แล้วก็ตาม ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างประสบปัญหาดังกล่าว จึงมีการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อให้ เป็นผู้ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้าง ซึ่งจะเป็นหลักประกันที่ดีในการรับความคุ้มครองเกี่ยวกับ เงินทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) กองทุนเงินทดแทน

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ เข้ากองทุนเงินทดแทน ตามประเภท และขนาดของกิจการ และท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

กองทุนเงินทดแทนเป็นหน่วยงานที่รัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบ จากนายจ้าง และมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือให้แก่ผู้มีสิทธิในกรณีที่ลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน โดยระบบของกองทุนนี้เป็นรูปหนึ่ง ของการประกันสังคมโดยให้นายจ้างมาประกันกับรัฐด้วยการจ่ายเงินสมทบสะสมไว้กับสำนักงาน กองทุนเงินทดแทนในอัตราที่เหมาะสม ตามลักษณะของความเสียหายในกิจการของนายจ้างแต่ละ ประเภท ซึ่งกองทุนเงินทดแทนก็ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม

นายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนก็คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

โดยนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ พร้อมรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนตามอัตราที่กำหนดไว้ ตามประเภทกิจการแต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี ซึ่งประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 กำหนดไว้ตั้งแต่ร้อยละ 0.2 ถึงร้อยละ 2 เช่น กัดดาการ 0.2 การผลิตสี 0.5 การผลิตกระดาษ 0.9 การกลึงโลหะ 1.2 การเลื่อยไม้ 1.5 การก่อสร้าง 2.0 เป็นต้น (มาตรา 26, 44 และ 45)

6. การแจ้งเหตุ การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง และการอุทธรณ์

6.1 การแจ้งเหตุ

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างต้องแจ้งเหตุดังกล่าวต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่กำหนดไว้ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ (มาตรา 48)

6.2 การยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ลูกจ้างนั้นหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาตามแบบที่กำหนดไว้ ภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันเกิดเหตุดังกล่าว (มาตรา 49)

6.3 การพิจารณา

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมได้รับคำร้องขอรับเงินทดแทน หรือได้รับแจ้งการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายจากนายจ้าง หรือทราบว่ามีเหตุดังกล่าวในทางอื่น พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนโดยกำหนดจำนวนเงินทดแทน และระยะเวลาที่ต้องจ่ายเงินทดแทน พร้อมทั้งสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง (มาตรา 50)

6.4 การอุทธรณ์

นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ที่ไม่พอใจคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าว มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนภายใน 30 วัน นับแต่วันรับแจ้งคำสั่งหรือคำวินิจฉัย

คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจะพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบ (มาตรา 52)

บทที่ 6

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. 2522



บทที่ 6

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. 2522

1. ชื่อ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. วัตถุประสงค์

คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาเป็นคดีที่เกิดจากข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเกี่ยวเนื่องกับสภาพหรือสัญญาการจ้าง และการทำงานตามกฎหมายด้วยการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งนี้ควรได้รับการพิจารณาจากผู้พิพากษาที่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน กับผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม และเพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่มีความรู้สึกเป็นอริต่อกัน

3. การใช้บังคับ

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2522 เป็นต้นมา

4. ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมี 3 ประเภท คือ

ศาลแรงงานกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 404 ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์ 235-1500-8 มีเขตอำนาจในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี และในระหว่างที่ยังไม่มีศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในจังหวัดอื่นทั่วราชอาณาจักรด้วย การฟ้องคดีแรงงานในจังหวัดอื่น อาจยื่นฟ้องที่ศาลแรงงานกลางในกรุงเทพมหานครโดยตรง หรือยื่นฟ้องที่ศาลจังหวัดที่มูลคดีเกิดขึ้น เพื่อให้ศาลจังหวัดส่งคำฟ้องมายังศาลแรงงานกลางกรุงเทพมหานครก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อศาลแรงงานกลางส่งรับคำฟ้องไว้แล้ว ศาลแรงงานกลางจะส่งองค์คณะผู้พิพากษาเดินทางไปพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัดนั้น (มาตรา 5, 60)

ศาลแรงงานภาค มีเขตอำนาจตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งศาลแรงงานภาคกำหนด (มาตรา 6)

ศาลแรงงานจังหวัด มีเขตอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดกำหนด (มาตรา 7)

5. อำนาจพิจารณาพิพากษาคดี

คดีที่จะฟ้องยังศาลแรงงานได้แก่คดีดังต่อไปนี้

(1) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือลูกจ้างฟ้องเรียกโบนัสตามสัญญาจ้าง คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันค่าเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง เช่น นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันการทำงานของลูกจ้างเรียกให้ผู้ค้าประกันชดใช้ค่าเสียหายที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นในขณะทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาค้าประกัน ซึ่งถือว่าเป็นพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน (คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 16/2536)

(2) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกเสื้อผ้าชุดทำงานตามที่นายจ้างได้ทำข้อตกลงไว้กับสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น

(3) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างกรณีเลิกจ้าง เป็นต้น

(4) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้างอ้างว่านายจ้างปิดงานโดยผิดขั้นตอนตามกฎหมาย เป็นต้น

(5) กรณีที่ต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น

(6) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น

(7) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีลูกจ้างทำงานโดยประมาทเลินเล่อ ทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย เป็นต้น (มาตรา 8)

(8) คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีคำขอให้ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับขณะที่เลิกจ้าง หรือให้จ่ายค่าเสียหาย (มาตรา 49)

(9) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรจากสำนักงานประกันสังคม (คำพิพากษาฎีกาที่ 335/2535) หรือนายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ ตามกฎหมายประกันสังคม (พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 65, 87)

(10) คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง หรือจากสำนักงานประกันสังคม นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมฟ้องเรียกเงินสมทบและเงินเพิ่มจากนายจ้างที่ไม่จ่ายเงินสมทบตามระยะเวลาที่กำหนด (มาตรา 8 และ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 50, 53)

6. องค์คณะผู้พิพากษา

องค์คณะผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีแรงงานประกอบด้วย

(1) ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

(2) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ซึ่งสมาคมนายจ้างเสนอชื่อ และได้รับเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้าง

(3) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานเสนอชื่อ และได้รับเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของสหภาพแรงงาน

องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย ฝ่ายละเท่า ๆ กัน การตัดสินคดีใช้ระบบการลงมติด้วยเสียงข้างมาก (มาตรา 12, 14, 17)

7. กระบวนพิจารณาคดี

(1) การยื่นคำฟ้องคดีแรงงาน ให้ยื่นต่อศาลแรงงานในเขตที่มูลคดีเกิด แต่ถ้าจะยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานในเขตที่โจทก์มีภูมิลำเนาอยู่ ต้องแสดงให้เห็นว่าการพิจารณาคดีในเขตศาลนั้นสะดวกจึงจะยื่นคำฟ้องได้ (มาตรา 33) และให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มีมูลคดีเกิด

(2) การพิจารณาจะดำเนินไปเพียงใดก็ตาม ก่อนที่ศาลจะตัดสินชี้ขาดคู่ความอาจร้องขอต่อศาลให้ออนคดีไปยังศาลแรงงานอื่น แต่ต้องยกเหตุและความจำเป็นให้ศาลทราบ และห้ามศาล

ออกคำสั่งอนุญาตจนกว่าศาลแรงงานที่จะรับคดียินยอม ถ้าไม่ยินยอมรับโอนคดี ให้ศาลแรงงานที่จะโอนส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด และถือคำชี้ขาดเป็นที่สิ้นสุด

โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานจังหวัด หรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้ายื่นต่อศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลแรงงานจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค แล้วให้ศาลแรงงานภาคออกพิจารณาคดี ณ ศาลแรงงานจังหวัดในท้องที่นั้น (มาตรา 34)

(3) การยื่นคำฟ้องของโจทก์จะยื่นเป็นหนังสือหรือแถลงเป็นวาจาต่อหน้าศาลให้ศาลสอบถามแล้ว บันทึกคำฟ้องไว้และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน (มาตรา 35)

(4) นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบให้ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดี ดำเนินคดีแทนตนได้ (มาตรา 36)

(5) เมื่อศาลแรงงานรับคดีได้พิจารณาแล้วให้ออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลโดยกำหนดวัน เวลา ข้อหา และคำขอบังคับไว้ในหมายนั้น จะต้องนัดให้โจทก์มาศาลในวันเดียวกัน (มาตรา 37) (จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดก็ได้)

(6) เมื่อโจทก์ จำเลยมาพร้อมกัน ศาลจะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยให้ทั้งคู่ยอมความกัน เพื่อคงความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ (มาตรา 38) (คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอให้ศาลดำเนินการพิจารณาเป็นการเฉพาะต่อหน้าคู่ความได้ ถ้าศาลเห็นควร) ถ้าศาลไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันได้ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำให้การของโจทก์และจำเลยไว้ และให้ลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน แล้วระบุนัดให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ (มาตรา 39) (ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การให้ศาลแรงงานบันทึกไว้และดำเนินการพิจารณาต่อไป)

(7) กรณีโจทก์ ไม่มาตามนัด โดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา ให้ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ (มาตรา 40) และกรณีจำเลยถ้าไม่มาตามกำหนดในหมายเรียกโดยไม่แจ้งเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว ถ้าโจทก์ หรือจำเลยแจ้งให้ศาลทราบถึงเหตุที่ไม่มาตามนัด และศาลเห็นควรก็ให้เลื่อนวันพิจารณาคดีใหม่

(8) กรณีที่ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบแล้ว หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงต่อศาลถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาตามนัดได้ภายใน 7 วัน ถ้าศาลเห็นควรก็ให้สั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา 40 เสีย แล้วดำเนินการพิจารณาคดีใหม่ (มาตรา 41)

(9) การระบุนพยานของคู่ความ ให้กระทำในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนด (มาตรา 44) ศาลมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบไว้ตามที่เห็นควร (มาตรา 45) และในการสืบพยาน ศาลจะเป็นผู้ซักถาม ทนายความจะซักถามได้ต่อเมื่อศาลแรงงานอนุญาต

(10) การบันทึกค่าเบิกความของพยาน เมื่อศาลเห็นควรก็ให้บันทึกไว้โดยย่อ และให้พยานลงชื่อกำกับ (มาตรา 46) พยานที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลเชิญมาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาคดีจะให้ค่าป่วยการ ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ตามที่ศาลเห็นสมควร (มาตรา 47)

(11) การพิจารณาให้ศาลคำนึงถึงสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างควรได้กับฐานะกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 48) ในคดีนายจ้างเลิกจ้างเมื่อศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างผิดจริงให้ศาลบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานตามเดิม และให้เงินตามจำนวนเท่าเดิม ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ยอมตกลงกัน ก็ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหาย และประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้ ให้นายจ้างชดใช้ (มาตรา 49)

(12) เมื่อได้สืบพยานแล้ว การพิจารณาก็สิ้นสุด ศาลจะอ่านคำพิพากษาภายใน 3 วัน ผู้พิพากษาที่ได้ลงชื่อไว้แล้ว แต่ไม่มานั่งอ่านคำพิพากษาก็ได้

(13) ก่อนพิพากษาศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาคดีต่อไปอีกได้ (มาตรา 50) คำพิพากษาของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือ และต้องแสดงข้อเท็จจริงโดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นพร้อมด้วยเหตุและผลของคำวินิจฉัย (มาตรา 51) แล้วส่งคำพิพากษาไปยังกรมแรงงานโดยเร็ว

(14) ห้ามพิพากษาเกินคำฟ้อง เว้นแต่ศาลเห็นควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ (มาตรา 52) คำพิพากษาหรือคำสั่งผูกพันเฉพาะคู่ความ เว้นแต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้ผูกพันถึงนายจ้างและลูกจ้างที่มีประโยชน์ร่วมกันในมูลคดีก็ได้ (มาตรา 50)

8. การอุทธรณ์

(1) ให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมาย ไปยังศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษาโดยทำเป็นหนังสือ (มาตรา 54)

(2) ศาลแรงงานจะต้องส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งภายใน 7 วัน ถ้ามีการแก้หรือไม่แก้อุทธรณ์ ศาลแรงงานต้องรีบส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาตามกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

(3) การยื่นอุทธรณ์ คู่ความอาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงาน ซึ่งมีคำพิพากษา โดยชี้เหตุผลเพื่อให้ศาลฎีกาทูลเกล้าฯรับ (มาตรา 55) ให้ศาลฎีกาพิจารณาโดยเร็ว (มาตรา 56) การพิพากษาของศาลฎีกาให้วินิจฉัยตามความเป็นจริง ถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงไม่เพียงพอก็ส่งศาลแรงงานให้ฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วส่งสำเนาคืนศาลฎีกา ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่เป็นผลให้คำพิพากษาเดิมเปลี่ยนแปลงก็ให้พิจารณาพิพากษาคดีนั้นใหม่

9. การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

แนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างพอใจที่จะเลิกจ้างเมื่อใดก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีเหตุผลในการเลิกจ้าง และไม่ต้องรับผิดชอบในการเลิกจ้างด้วย แต่สิทธิเด็ดขาดดังกล่าวของนายจ้างทำให้ลูกจ้างเดือดร้อนและไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในขณะที่ต้องตกงาน และเป็นผลสืบเนื่องไปสู่ปัญหาในสังคมจากการก่ออาชญากรรมต่าง ๆ ด้วยความจำเป็นของลูกจ้างผู้ตกงาน ด้วยปัญหานี้เอง ทำให้มีผู้เห็นว่า การใช้สิทธิเด็ดขาดในการเลิกจ้างแก่นายจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การใช้สิทธิเลิกจ้างของนายจ้างควรเป็นไปโดยสุจริต ตามหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป (มาตรา 5 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) การเลิกจ้างจึงต้องมีเหตุผลอันสมควรจึงจะทำให้การเลิกจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งศาลก็ต้องเข้ามามีบทบาทในการควบคุมการเลิกจ้างของนายจ้าง มิให้ลูกจ้างต้องเดือดร้อน หรือเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือให้มีการแก้ไขหรือชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เมื่อศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับขณะที่เลิกจ้าง หรือถ้าศาลเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทนโดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา (มาตรา 49)

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะด้วยกัน คือ

(1) การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุ หรือไม่ปฏิบัติตามวิธีการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่ การเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิดหน้าที่ในการทำงานของตน มิได้ให้ผู้อื่นมาทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอม (มาตรา 577 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) มิใช่กรณีที่ลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกแจ้งชัด หรือโดยปริยายว่ามีความรู้ความสามารถพิเศษแล้วไม่มีจริงตามที่แสดงไว้ (มาตรา 578 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) หรือลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงตามมาตรา 583 หรือเป็นการเลิกจ้างโดยที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582

(2) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักกฎหมายอันมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ

1) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรา 31

2) การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน (มาตรา 51, 52)

3) การเลิกจ้างที่มีลักษณะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121, 123

(3) การเลิกจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่ กรณีการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

(4) การเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเป็นการเลิกจ้างอันเกิดจากการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอื่น ๆ

(5) การเลิกจ้างโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้างหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ฎีกาที่ 2962/2531) แต่ถ้านายจ้างไม่ได้รับข้อนอนการลงโทษไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง นายจ้างลงโทษเลิกจ้างโดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของลูกจ้าง ยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 4107/2536)

10. กรณีอุทธรณ์ที่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างเพื่อความเหมาะสม เพราะเหตุที่สามีลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่น ซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่งทางธุรกิจกับนายจ้างเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 3432/2524)

เมื่อได้ความว่านายจ้างได้สอบสวนตามระเบียบแล้ว ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่นายจ้างยังเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว จึงเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 682/2525)

ลูกจ้างเป็นผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อมีกรณีขัดแย้งกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดซื้อสินค้าซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว แม้จะมีข้อความบางตอนไม่เหมาะสมในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีถึงผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่สมควรที่จะให้ทนายความมาเกี่ยวข้องตอบโต้หนังสือแทนในการทำงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ตาม ก็ยังไม่เห็นเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างแม้ลูกจ้างจะมีมูลความผิดหรือมีความผิดอยู่บ้าง แต่ยังไม่สมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้แล้ว การที่นายจ้างเลิกจ้างต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1347/2525)

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและนอกเหนือจาก
ระเบียบข้อบังคับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1253/2526)

ลูกจ้างเล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งตามระเบียบพิจารณา
ระดับการลงโทษของนายจ้างให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับ โดยกำหนดระดับโทษ
เพียงลดขั้นเงินเดือน มิได้ถือเป็นการผิดที่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก ปลดออก ดังนั้น การที่นายจ้างไล่
ลูกจ้างออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวจึงเป็นการลงโทษเกินระดับ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
(ฎีกาที่ 1684/2526)

นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า พนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบฯ จะถูก
พิจารณาโทษตามลำดับขั้น คือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ฯลฯ และพนักงานที่ถูกลง
โทษข้อใดข้อหนึ่งดังกล่าวมาแล้ว แต่ยังคงกระทำผิดเดียวกันซ้ำอีก จะถูกลงโทษสถานหนักโดยให้
ออกจากงาน... ตามข้อบังคับดังกล่าวนายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานก็ต่อเมื่อเคยถูกลงโทษมาแล้ว
และกระทำผิดซ้ำ แต่ตามคดีนี้ได้ความว่า ลูกจ้างกระทำผิดเป็นครั้งแรก แล้วนายจ้างไล่ลูกจ้างออก
จากงานทันที เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 3360/2526)

ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารติดตัวให้ผู้โดยสารขาดไป 2 ใบ เมื่อพนักงานตรวจการ
ของนายจ้างตรวจพบ ลูกจ้างได้ให้การต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นความจริง และกล่าวว่าด้วยความรีบมาก
จึงลืมไป ขอยอมรับว่าได้ทำผิดจริง นายจ้างจึงมีคำสั่งไล่ลูกจ้างออกจากงานฐานทุจริตต่อหน้าที่
โดยไม่ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนตามข้อบังคับเพราะถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
ด้วยเหตุลูกจ้างให้การรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการที่ลูกจ้างอ้างว่าลืมก็เท่ากับ
เป็นการอ้างว่ามีเจตนาทุจริต ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างให้การรับสารภาพแล้ว ข้อเท็จจริงจึงยังไม่
ปรากฏชัดว่า ลูกจ้างกระทำผิดตามที่นายจ้างกล่าวหา เมื่อนายจ้างด่วนลงโทษลูกจ้างโดยมิได้
ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบังคับ จึงถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 1464/2527)

หากนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากสาเหตุหรือเป็นการกั้นแกล้งลูกจ้าง การเลิกจ้างนั้น
ย่อมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2299/2528)

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้างแต่ไม่เพียงพอที่จะมา
อ้างในการเลิกจ้าง ย่อมถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

ลูกจ้างฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ และลูกจ้างมิได้กระทำความผิด
นายจ้างอ้างเหตุแต่เพียงว่าไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ จึงให้ลูกจ้างออกจากงาน เป็นการเลิกจ้างโดยไม่
เป็นธรรม ดังนี้ เป็นคำฟ้องที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะถือว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างไม่
เป็นธรรมแล้ว (ฎีกาที่ 4693/2528)

นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างโดยให้ไล่ออก เป็นการขัดต่อระเบียบซึ่งกำหนดไว้เพียงภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เท่านั้น คำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2067/2529)

เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นายจ้างไม่มีประจักษ์พยานรู้เห็นว่า ลูกจ้างได้เอาเสื้อผ้าเด็กไปจากร้านของนายจ้าง หรือมีส่วนรู้เห็นในกรณีที่สินค้าในร้านของนายจ้างขาดหายไป แสดงว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาของนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2729/2529)

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์จะรับทหารผ่านศึกซึ่งพิการทุพพลภาพและครอบครัวเข้าทำงานแทน จึงไม่มีเหตุอันสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 2905/2529)

บรรณานุกรม

นิคม จันทรวิฑูร : ศาสตราจารย์-วิวัฒนาการของสมาคมลูกจ้าง, กรมแรงงาน, พ.ศ. 2517

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล : ศาสตราจารย์ : กฎหมายแรงงาน : คำบรรยาย ม. รามคำแหง, พ.ศ. 2524

พรเพชร วิชิตชลชัย : คำอธิบายกฎหมายแรงงาน : โรงพิมพ์แสงสุทธิการพิมพ์ : พ.ศ. 2523

เอกสารอ้างอิง

การบริหารแรงงานในประเทศไทย : เอกสารกรมแรงงาน : กระทรวงมหาดไทย : พ.ศ. 2534
(ปัจจุบันคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2538