

กฎหมายสำหรับการบริหารงานบุคคล

อโนทัย พูลสวัสดิ์*

บทคัดย่อ

บทความนี้ ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในภาคเอกชนรัฐวิสาหกิจและในส่วนราชการบางส่วนที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งพบว่าแนวทางกฎหมายดังกล่าวนี้ได้เอื้อประโยชน์กับลูกจ้างและนายจ้างผู้บริหารงานบุคคลขององค์กร ในประเทศไทยใช้กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม เมื่อเจ็บป่วย และอุบัติเหตุจากการทำงานมีการชดเชยรายได้ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยจะมีระบบประกันสุขภาพ และมีการชดเชยรายได้เมื่อต้องหยุดงาน มีระบบคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ คดีแรงงานและการพิจารณาคดีแรงงาน

หลักการบริหารงานบุคคลในส่วนของผู้จ้างในองค์กรไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการซึ่งในสภาวะปัจจุบันไม่มีการบรรจุข้าราชการทดแทนเมื่อมีการเกษียณของข้าราชการ ดังนั้นเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีการจ้างงานเป็นระบบลูกจ้างทดแทน มีลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ส่วนในภาคเอกชน เป็นระบบจ้างเป็นแบบลูกจ้าง ดังนั้นการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพงานสูงสุด และมีสวัสดิการต่างๆตามสิทธิของกองทุนประกันสังคมและมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำสำคัญ : กฎหมายสำหรับสำหรับลูกจ้างประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

* นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลบางสะพานน้อย อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Laws for Personnel Management

Anothai Poolsawad*

Abstract

The author's objective of this article is to review the laws related to the administration of private sector, state enterprise sector, and some of government section which hire temporary employees. It is shown that the following laws are beneficial for employees, employers, and personnel administrators of the organization. Thailand has Labour law, and Social Security law when employees are sick and having injuries from accident at workplace. Sick and injured employees are compensated for income when they had to stop working. Moreover, there are Labour Protection Law, Labour Relation Law, labour lawsuit cases, and labour lawsuit decisions. Consequently, to implement a law efficiently, we need to study the problem of personnel administration including theory, practice, and study the experience in the view of each person who are involved, since there are several laws related to personnel administration.

Currently, there is no replacement for staffs who retire from civil servants. Therefore, in order to replace retired employees, it is in the form of temporary and permanent employment. In the private sector, such as banking industry, outsourcing a company to get necessary employees is a usual practice. In order to achieve maximum performance of employees, there should be employment benefits and welfare in order to increase the morale in the workplace, and to maximize organization system development.

Keywords: Social Security law for employees, social security, labor protection law

* Scientist Medical Science Specialist Bangsapannoi Hospital, Bangsapannoi District, Prachuap-Khiri Khan Province

บทนำ

ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่งคือปัญหาการเลิกจ้าง สัญญาจ้างงานไม่เป็นธรรม การประเมินและโบนัสกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับในเรื่องสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการกำหนดในเรื่องของแรงงานหญิง แรงงานเด็ก ชัดแย้งเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ประดัลภ์ ปิ่นทลึงกุล, 2555)ในการบริหารงานหน่วยงานปัจจุบันในองค์กรต่างๆ ในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและในส่วนราชการบางส่วนที่เป็นลูกจ้าง หลักกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายบท ได้แก่ กฎหมายแรงงาน และประกันสังคม ซึ่งในการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในลูกจ้างควรจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ คดีแรงงานและการพิจารณาคดีแรงงาน รวมทั้งการประกันสังคมด้วย บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและในส่วนราชการบางส่วนที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งพบว่าแนวทางกฎหมายดังกล่าวนี้ได้เอื้อประโยชน์กับลูกจ้างและนายจ้างผู้บริหารงานบุคคลขององค์กร

กฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงาน คือ กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนด ให้นายจ้าง ลูกจ้างและองค์กรดังกล่าวปฏิบัติต่อกันและรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างงาน และการใช้งาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ตามกฎหมายได้ระบุไว้ว่า นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะแสดงเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานกันโดยสามารถทำได้ทั้งที่เป็นหนังสือหรือปากเปล่าก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งถ้าเกิดมีการกระทำที่ส่อไปในทางที่จะขัดต่อกฎหมายดังกล่าวย่อมตกเป็นโมฆะและผู้เป็นนายจ้างจะต้องเป็นผู้กำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่ให้เกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

1. กฎหมายแรงงานภาคเอกชน

1.1 กฎหมายแพ่ง ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วย จ้าง แรงงาน มีใจ ความว่าด้วยการทดลองงานเฉพาะที่จำเป็นเพื่อการพิจารณาความรู้ความสามารถของลูกจ้างและเปิดโอกาสในการเรียนรู้งานไม่ควรนานเกิน 180 วันและในช่วงทดลองงานนายจ้างอาจเลิกจ้างโดยไม่บอกล่วงหน้าได้ (พิชัย นิลทองคำ, 2558)

1.2 กฎหมายเฉพาะ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตในที่ทำงาน อาทิ บนมอเตอร์ได้แก่ อาหาร และน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยา

เพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นในจำนวนที่เพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างต้องจัดการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัย

นอกจากนี้ นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือกำหนดตามที่ตกลงกันทั้งสองฝ่าย โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ให้เป็นไปตามข้อตกลง และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในการทำงานในวันหยุดประจำปี

นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องพยายามทำให้ลูกจ้างทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งวิธีที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานและมีสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้าง เช่น เวลาพักที่เหมาะสม วันหยุด วันลา ตามกฎหมาย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หากเกิดอันตราย ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายเงินทดแทนและถ้ามีการเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญา นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชย พิเศษตามสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด (วิจิตร วิเชียร, 2556)

(1) กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การทำงานตามกฎหมายกำหนดโดยไม่ให้ลูกจ้างทำงานกับสิ่งของหนักเกินไปอันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและรวมกันต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 23, 2551)

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 งานในกิจการปิโตรเลียมซึ่งอันตรายต่อสุขภาพกำหนดให้ทำงาน วันละไม่เกิน 12 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และกรณีทำเกิน ต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมง

(3) พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างกันไป จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 เช่น งานที่เกี่ยวกับการปิโตรเลียม สสำรวจ ซ่อมบำรุง

(4) กฎกระทรวง ฉบับที่ 1-12 (พ.ศ. 2551) ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2553) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ มาตรา 22

(5) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องดังต่อไปนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงิน ประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง

2) วันแรงงานแห่งชาติ

3) ช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติและในวันหยุดในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือและเดินทะเล

4) กำหนดระยะเวลาทำงานปกติและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

5) มาตรฐานและหลักเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล

6) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1.3 กฎหมายเงินทดแทน

(1) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

(2) กฎกระทรวง ฉบับที่ 2-3 ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

(3) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องดังต่อไปนี้

- กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือ เนื่องจากการทำงาน

- หลักเกณฑ์การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของ ผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน

- กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ ค่าจ้างรายเดือน ฉบับที่ 1-3

- ประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ฉบับที่ 1-2

- อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงิน สมทบ ฉบับที่ 1-2

1.4 กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

(1) พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(2) พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่2) พ.ศ. 2535

(3) พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

(4) พระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523

1.5 กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. กฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ

พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้ความหมายรัฐวิสาหกิจว่าเป็น (1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ (2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. กฎหมายแพ่ง ได้แก่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้าง แรงงาน มีใจ ความว่าด้วยการทดลองงานเฉพาะที่จำเป็นเพื่อการพิจารณาความรู้ความสามารถของลูกจ้างและเปิดโอกาสในการเรียนรู้งานไม่ควรนานเกินไป 180 วันและในช่วงทดลองงานนายจ้างอาจเลิกจ้างโดยไม่บอกล่วงหน้าได้ (พิชัย นิลทองคำ, 2558)
2. กฎหมายเฉพาะ ได้แก่ระเบียบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2534 ฉบับที่ 1-2
3. กฎหมายว่าด้วยการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2553
4. กฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

3. ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

โดยทั่วไป หากลูกจ้างทำงานในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจ จะไม่นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวก็ตาม

แต่ถ้าลูกจ้างทำงานในหน่วยงานของรัฐอื่น เช่น องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การมหาชน สภาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ หากพิจารณากฎหมายแล้วควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เว้นแต่ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรเหล่านั้นได้บัญญัติให้บุคลากรเป็นข้าราชการ หรือได้บัญญัติข้อความว่า กิจการของสำนักงานไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแต่พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งจะไม่นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับ อย่างไรก็ตาม พนักงานและลูกจ้าง ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ในปัจจุบัน รูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานราชการมีการจ้างงานหลายรูปแบบ อาทิ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดจำนวนพนักงานตามประเภทและกลุ่มให้หน่วยบริการ/เครือข่ายบริการ/ส่วนราชการ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุก 4 ปี โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวม (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ) นอกจากข้าราชการและพนักงานราชการแล้ว พนักงานของมหาวิทยาลัยและลูกจ้างกลุ่มต่างๆ ต่างต้องใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่กำหนดในเรื่องของหลักประกันแก่บุคคลในสังคม โดยมีการจ่ายเงินเข้ากองทุน แล้วเฉลี่ยคืนให้กับลูกจ้าง โดยแบ่งออกเป็น 7 กรณี ดังนี้ คือ 1) กรณีเจ็บป่วย 2) กรณีคลอดบุตร 3) กรณีชราภาพ 4) กรณีทุพพลภาพ 5) กรณีสงเคราะห์บุตร 6) กรณีตาย 7) กรณีว่างงาน (โกวิท สัจจวิเศษ, 2558)

นายจ้างต้องส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน โดยที่จ้างบุคคลภายนอกเข้าทำงานเป็นลูกจ้างหลายฝ่ายพยาบาลนอกเวลาจึงเป็นลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ได้รับการยกเว้นโรคทั้งที่สองจึงเป็นนายจ้างที่ต้องนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและเงินทดแทน ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว(คำพิพากษาฎีกาที่ 875/2548)

สิทธิในกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การประกันสังคมจะเข้ามาคุ้มครองบุคคลเมื่อบุคคลที่เป็นพนักงานของรัฐ หรือเอกชน หรือ ลูกจ้างชั่วคราว (งบคลัง) และลูกจ้างชั่วคราว (งบพิเศษ) เข้ามาปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานจะต้องดำเนินการแจ้งการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ลงในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลบังคับ 20 ตุลาคม 2558 ตามกฎหมายนี้ สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนจะได้รับมีมากยิ่งขึ้น ดังนี้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพิ่มค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคและค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ (ปัจจุบัน มีสิทธิได้รับเฉพาะค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย)

กรณีการรักษาพยาบาล บริการทางการแพทย์รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดการรักษารอคตามประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- เจ็บป่วยปกติ
- เจ็บป่วยฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุ ค่าบริการทางการแพทย์กรณีทันตกรรม (ถอนฟันอุดฟันและชุดหินปูน) รวมถึง
- กรณีบำบัดทดแทนไตได้แก่การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมการล้างช่องท้องด้วยน้ำยาแบบถาวรการผ่าตัดปลูกถ่ายไตการผ่าตัดเปลี่ยนไตและการให้ยาอีริโทรพัวิติน (Erythropoietin)

- กรณีปลูกถ่ายไขกระดูก (วงเงิน 750,000 บาท)
- กรณีเปลี่ยนอวัยวะกระดูกตา (วงเงิน 25,000 บาท)
- ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค (เช่น เท้าเทียม แขนเทียม ไม้ค้ำยัน เป็นต้น สามารถเบิกได้ตามรายการประกาศที่สำนักประกันสังคมกำหนด)

มีคดีขึ้นสู่ศาล โจทก์เข้ารับการรักษายาบาลในโรงพยาบาลตามสิทธิแล้ว แต่โรงพยาบาลดังกล่าวไม่สามารถให้บริการหรือเยียวยารักษาเพื่อให้โจทก์รอดชีวิตได้ จึงเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องกระทำเพื่อรักษาชีวิตโจทก์ โดยนำโจทก์ไปรับการรักษาพยาบาลทางสมองที่โรงพยาบาล พ. ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนเนื่องจากมีศัลยแพทย์ทางสมองประจำอยู่ ต้องถือว่าโจทก์มีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามสิทธิได้ และต้องไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 59 (คำพิพากษาฎีกาที่ 6934/2546)

กรณีคลอดบุตรมีสิทธิได้รับไม่จำกัดจำนวนครั้ง (ปัจจุบัน มีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้ง เหม่าจ่าย ครั้งละ 13,000 บาท รวมกับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน) (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558)

กรณีสงเคราะห์บุตรมีสิทธิได้รับคราวละไม่เกิน 3 คน (ปัจจุบันได้รับสำหรับบุตรอายุ 0 - 6 ปี คราวละ ไม่เกิน 2 คน เหม่าจ่ายรายเดือน เดือนละ 400 บาท ต่อคน) (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558)

กรณีว่างงาน เพิ่มให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ กรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยยังไม่มีเลิกจ้าง เช่น กรณีสถานประกอบการถูกน้ำท่วม (ปัจจุบัน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก) (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558)

ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือผู้ทุพพลภาพเพิ่ม : สิทธิประโยชน์กรณีตายแก่ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง/ ผู้ทุพพลภาพ แม้ส่งเงินสมทบไม่ครบตามสิทธิ(ปัจจุบัน ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีตาย)

ผู้จงใจให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย เพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนที่จงใจทำให้ตนเองบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (ปัจจุบัน ไม่ได้รับความคุ้มครอง) (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558)

กรณีทุพพลภาพ เพิ่มผู้ประกันตนซึ่งสูญเสียสมรรถภาพ ไม่ถึงร้อยละ 50 ของร่างกายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (ปัจจุบัน ผู้ประกันตนต้องสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายร้อยละ 50 ถึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ) (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558) ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิต (ปัจจุบัน ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 15 ปี)

กรณีตาย เงินสงเคราะห์กรณีที่ถูกประกันตนถึงแก่ความตาย (พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับที่ 4, 2558) มีการแก้ไข ดังนี้

ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสี่

ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบสอง

ปรับปรุงหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ เพิ่มผู้ประกันตนสามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้โดยผู้มีสิทธิได้รับร่วมกับทายาท หากไม่มีทายาท หรือไม่มีบุคคลที่ทำหนังสือระบุจะให้สิทธิแก่ พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลูกป้า น้า อา (ปัจจุบันผู้ประกันตนที่ไม่มีทายาท (บิดา มารดา บุตร และคู่สมรส) ไม่สามารถทำหนังสือระบุบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้ โดยเงินบำเหน็จชราภาพจะตกเป็นของกองทุน

- ขยายระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนจาก 1 ปี เป็น 2 ปี (ปัจจุบันระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี)

- ขยายความคุ้มครองลูกจ้างส่วนราชการ ขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ (ปัจจุบัน คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน)

- ขยายความคุ้มครองให้กับลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ (ปัจจุบัน ไม่คุ้มครอง)

เงินสมทบ (โกวิท สัจจวิเศษ, 2558)

1. รัฐบาลสามารถออกประกาศลดหย่อนการออกเงินสมทบเพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตนและนายจ้างที่ได้รับผ่อนปรนการเก็บเงินสมทบในท้องที่ที่เกิดภัยพิบัติ (ปัจจุบัน ไม่สามารถลดอัตราเงินสมทบเฉพาะพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติได้ หากจะลดอัตราเงินสมทบจะต้องประกาศลดอัตราเงินสมทบทั่วประเทศ)

2. กำหนดให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40 ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตน (ปัจจุบัน ไม่ได้กำหนดในกฎหมายให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบ แต่ปัจจุบันรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินอุดหนุนสำหรับจ่ายเป็นเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันหลักการบริหารงานบุคคลในส่วนของลูกจ้างในองค์กรไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการซึ่งไม่มีการบรรจุข้าราชการทดแทนเมื่อมีการเกษียณของข้าราชการ ดังนั้นเพื่อการทำงาน

ให้มีประสิทธิภาพจึงมีการจ้างงานเป็นระบบลูกจ้างทดแทน มีลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ส่วนในภาคเอกชน เช่น โรงพยาบาลเอกชน พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างเหมา แรงงานต่างด้าว การคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมจึงควรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรและประเทศ

การบริหารงานบุคคลมีกฎหมายที่สำคัญอยู่อย่างน้อยสองกลุ่มคือกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม การประกันสังคมเป็นระบบสวัสดิการเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนหรือบุคคลในภาคเอกชนมีลักษณะคล้ายกันกับระบบสวัสดิการโรงพยาบาลข้าราชการของภาครัฐ ดังนั้น บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในภาคเอกชนหรือภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ สามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการด้านการสาธารณสุขและการบริการด้านการแพทย์จะต้องมีคุณภาพดี

เอกสารอ้างอิง

- กฎหมายแรงงาน (2554). กฎหมายแรงงาน. [ออนไลน์] Available at <http://www.thethailaw.com/law27/lawpdf/law4/4-10.pdf>.
- โกวิท สัจจวิเศษ (2558).พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558. [ออนไลน์] Available at <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?media=print&lang=th&cat=762&id=4434>
- เจาะลึกสุขภาพ (2556 ตุลาคม) สำนวณสถานะลูกจ้างชั่วคราว สธ. พวกเขาเป็นใครในโรงพยาบาล ตอนที่ 2 [ออนไลน์] Available at <https://www.hfocus.org/content/2013/10/5199>
- ประดัลภ์ ปิ่นทพลังกุล. (2555).ปัญหาของการบริหารงานบุคคลที่ไม่ควรมองข้าม. [ออนไลน์] Available at <https://prakal.wordpress.com/2012/05>.
- ปาริชาติ ผลจันทร์งาม. (2557). สัญญาจ้างแรงงานและทำสัญญาจ้างเอกสารอัดสำเนา.
- พิชัย นิลทองคำ. (2558). ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-6 อาญาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ: อทตยา มีเส้นเนียม.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (2550, 15 กันยายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม [124 ตอนที่ 55 ก].
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (2553, 7 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม [127 ตอนที่ 75 ก].
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. (2533, 1 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา [เล่ม 161 ตอนที่ 1พ]
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา [เล่ม 115 ตอนที่ 8ก].
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2534, (2550, 11 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา [เล่ม 124 ตอนที่ 53].
- พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558. (2558, 22 มิถุนายน) ราชกิจจานุเบกษา [เล่ม 132 ตอนที่ 53 ก].