

ปัญหาการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน

PROBLEMS OF REMEDIES AND COMPENSATION FOR AN OCCUPATIONAL ACCIDENT

ณรรฐพล สมอุดม^{1*}, ปริมาภรณ์ วีระพันธ์² และ ภิชญา จงอุดมการณ์³

NATTAPON SOMUDOM^{1*}, PARAMAPORN WEERAPHAN² and PEACHAYA JONGUDOMKARN³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องปัญหาการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเยียวยาและค่าเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากปัจจุบันค่าเสียหายจากการประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำละเมิด ความร้ายแรงของอาการบาดเจ็บ และผลกระทบที่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างจะได้รับ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญ คือ การใช้สิทธิฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายและการกำหนดค่าเสียหายอันเกิดจากมูลละเมิดในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังไม่ชัดเจนทำให้เกิดข้อต่อสู้ในประเด็นเขตอำนาจของศาลแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างใช้สิทธิทางศาลน้อย ตลอดจนการกำหนดค่าเสียหายในคดีศาลต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านซึ่งเป็นหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ไม่มีความชัดเจน และสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด

จึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 กำหนดแนวทางการตีความให้การเรียกค่าเสียหายของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดไปแล้วอยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาสังคมของศาลแรงงาน มาตรา 48 และมาตรา 52 กำหนดค่าเสียหายในส่วนค่าขาดรายได้อุปการะ และค่าเสียหายเพื่อการเสียความสามารถประกอบการทำงาน เป็นค่าเสียหายพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานหากข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบของข้อกฎหมาย และกำหนดค่าเสียหายทางจิตใจให้สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำละเมิด อาการบาดเจ็บ และผลกระทบที่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างจะได้รับ ตลอดจนเป็นการป้องปรามให้นายจ้างผู้กระทำความผิดเกิดความเข็ดหลาบ และสร้างการรับรู้ให้แก่คนในสังคมตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างถูกต้อง

คำสำคัญ : การเยียวยา ; ชดเชย ; ความเสียหาย ; การประสบอันตราย

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขานิติศาสตร์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, Master of law Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University Nong Khai Campus.

²⁻³ อาจารย์ประจำสาขานิติศาสตร์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, Lecturer, Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University Nong Khai Campus.

* Corresponding Author, Email: nattapon_joe29@hotmail.com

Received: Jan 10, 2023, Revised: Mar 23, 2023, Accepted: Mar 31, 2023

ABSTRACT

Research article on the problem of remedies and compensation for damages in case of employees experiencing harm from work has a purpose to study methods of remedies and compensation to employees suffering from work-related harm to be appropriate and fair. The current damages from occupational hazards under the Occupational Safety, Health and Work Environment Act B.E. 2554 are inconsistent with the seriousness of the violations, the severity of the injury and the consequences that employees or employee's heirs are entitled. Moreover, the benefits provided under the Workmen's Compensation Act B.E. 2537 are insufficient for employees to live.

The study reveals that the major problem is that the right to sue for damages and the determination of damages arising from infringement data in the labor court under the Labor Court Establishment and Labor Court Procedure Act, B.E. 2522 in terms of jurisdiction of the labor court is unclear, it results in few employees exercising their judicial rights, as well as the determination of damages in court cases which must cover all aspects. Besides, benefits for employees who suffer from work hazards under the Workmen's Compensation Act 1994 are lower than the minimum standards set by the International Labor Organization.

Therefore, there are some suggestions for solving the problems. By virtue of Section 9 of the Act on Establishment of Labor Court and Labor Court Procedure, B.E. 2522, the law imposes the guideline of construction that the cases concerning remedies and compensation for damages whether labor contracts enforce is under the jurisdiction of the Labor Court to adjudicate the cases. And Section 52 imposes damages for the lack of support and damages for loss of ability to operate as basic damages to employees who suffer occupational hazards if the facts are consistent with the elements of the law, and also impose psychological damages in accordance with the severity of the violation, injury and the impact that the employee or the employee's heirs will receive. This will deter employers from non-compliance with the law and create awareness for people in society to comply with the workplace health and safety law.

Keywords: Remedies ; Compensation ; Occupational ; Accident

บทนำ

จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO พบว่า จำนวนการประสบอันตรายจากการทำงานรวมทั่วโลก มี 270 ล้านคน/ปี ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตจากการทำงานทั่วโลกสูงถึง 2 ล้านคน/ปี และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 160 ล้านคน/ปี ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจในแต่ละปี เป็นจำนวน 1,250,000 ล้านดอลลาร์ นอกจากค่าเสียหายทางเศรษฐกิจแล้ว ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานเหล่านั้น ยังได้รับผลกระทบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ถูกเลิกจ้างเนื่องจากความสามารถในการทำงานลดลง รายได้ของครอบครัวลดลง (ข้อมูลใน

สหรัฐอเมริกาพบว่า คนที่บาดเจ็บจนความสามารถลดลง จะมีรายได้ลดลงร้อยละ 4) หรือสูญเสียจำนวนวันทำงาน (ข้อมูลในสหภาพยุโรปสูญเสียจำนวนวันทำงานในแต่ละปีสูงถึง 150 ล้านวันทำงาน) แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างเหล่านั้นย่อมได้รับการคุ้มครองดูแล ตามสิทธิที่ ILO กำหนดให้ประเทศสมาชิก ถือปฏิบัติ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495) ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกันความมั่นคงทางสังคม หรือประกันสังคม โดยมีประเทศที่เป็นสมาชิกหลายประเทศที่ได้ให้สัตยาบันแล้วไม่ว่าจะเป็น ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน เบลเยียม ออสเตรีย หรือแม้แต่ญี่ปุ่น แต่สำหรับประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน

ในประเทศไทย โดยปกติแล้วภายหลังจากลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง (มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งเป็นเงินที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับ ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย และค่าทำศพ (มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537) โดยถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นต่ำตามกฎหมายที่ลูกจ้างจะได้รับ โดยมีลักษณะเช่นเดียวกับการซื้อประกันภัย ซึ่งนายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามกฎหมายและให้รัฐเป็นผู้เยียวยาความเสียหายหากลูกจ้างต้องได้รับอันตรายจากการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงและลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเยียวยาลูกจ้างผู้เสียหายของนายจ้างเอง อย่างไรก็ตามสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ที่ลูกจ้างผู้เสียหายได้รับนี้ หากเทียบกับอัตราค่าครองชีพของประเทศไทยในปัจจุบันย่อมไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวซึ่งมีความยากลำบากในการดำรงชีพมากกว่าคนปกติทั่วไป และหากเทียบกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ หรือประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศสิงคโปร์ ก็ยังได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่ามาก หรือแม้แต่สิทธิประโยชน์ตามหลักสากลของ ILO ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นต่ำที่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานสมควรได้รับ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ค.ศ.1952 ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ประโยชน์ทดแทนเกี่ยวกับการประกันอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
- 3) ประโยชน์ทดแทนกรณีพิการและทุพพลภาพ
- 4) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย
- 5) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
- 7) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
- 8) ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว
- 9) ประโยชน์ทดแทนการดำรงชีวิตและสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

โดยลูกจ้างที่ประสบอันตรายในประเทศไทย ก็ยังไม่ได้รับสิทธิดังที่กล่าวมาครบถ้วน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะมีการกำหนดช่องทางการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินสงเคราะห์บุตร โดยถือเอาว่าเป็นประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์ครอบครัว และเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตซึ่งตกทอดแก่ทายาทของลูกจ้าง โดยถือเอาว่าเป็นประโยชน์ทดแทนการดำรงชีวิตและสงเคราะห์การดำรงชีพผู้อยู่ในอุปการะตามกฎหมายประกันสังคมแล้ว

อย่างไรก็ตาม นอกจากสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทนแล้ว ลูกจ้างผู้เสียหายยังสามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากมูลละเมิดอันเกิดจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (5) โดยให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในคดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากการฟ้องพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในการที่จ้าง ซึ่งการพิจารณาคดีละเมิดของศาลแรงงานมีความเป็นอิสระมากกว่าการพิจารณาคดีละเมิดของศาลแพ่งทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานใช้ระบบไต่สวน ศาลสามารถแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพิ่มเติมมาพิจารณาเองได้ นอกจากนี้ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาค่าสินไหมทดแทนได้เกินคำขอของคู่ความ โดยคำนึงถึงสภาพการทำงานภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป

ถึงแม้กระบวนการพิจารณาคดีละเมิดเพื่อกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงานจะมีจุดเด่นมากกว่าการพิจารณาคดีละเมิดในศาลแพ่งทั่วไปก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากปริมาณคำพิพากษาคดีในคดีแรงงานของศาลชั้นต้น และคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับค่าเสียหายจากการประสบอันตรายจากการทำงาน หรือละเมิด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2564 พบว่ามีเพียง 31 คดี ซึ่งน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนคดีอาญาที่นายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงกระทำความผิดตามกฎหมายความปลอดภัยจนเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือเสียชีวิต ซึ่งสาเหตุอาจจะมาจากการเข้าถึงพยานหลักฐานของลูกจ้างมีน้อยและมีข้อจำกัดมากกว่านายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร หรือเอกสารต่าง ๆ นอกจากนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

นายจ้างและลูกจ้างผู้เสียหายมักจะใช้กลไกการไกล่เกลี่ยค่าเสียหายนอกศาล เพื่อลดระยะเวลาในการเรียกร้องสิทธิตลอดจนไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดอัตราค่าเสียหายที่ชัดเจน ทำให้จำนวนค่าเสียหายที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับไม่สอดคล้องกับพฤติการณ์และความร้ายแรงของการกระทำความผิด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหายตามกฎหมายพิเศษอื่นในประเทศไทย ถือว่าค่าเสียหายจากการประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับการเยียวยาที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับความร้ายแรงที่ผู้เสียหายได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าทดแทนและการชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานในประเทศไทยและต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหากฎหมายการเยียวยาความเสียหายและชดเชยกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
3. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการเยียวยาความเสียหายและชดเชยกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายการเยียวยาความเสียหายและชดเชยกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนพ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และปัญหาการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ตามกฎหมายของประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหากฎหมายการเยียวยาความเสียหายและชดเชยกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนของการกำหนดสิทธิประโยชน์และการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายของประเทศไทยกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญา หรือพิธีสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศสิงคโปร์ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ในประเด็นสิทธิประโยชน์ ปัญหาการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีแนวทางในศึกษา ดังนี้

1. ที่มาของกฎหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. เปรียบเทียบบทบัญญัติกฎหมายของต่างประเทศให้เป็นแนวในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทำให้เกิดความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นฐานคิดสำหรับการวิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาต่อไป
3. ความสำคัญต่อบทบาทของกฎหมายต่อสังคม เศรษฐกิจ และประโยชน์ต่อประชาชนในสังคมโดยรวม
4. ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ และการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหายที่ประสบอันตรายจากการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการเยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ประเด็นที่ 2 ปัญหาการเยียวยาและชดเชย ความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ประเด็นที่ 3 กฎหมายที่กำหนดสิทธิประโยชน์และการเยียวยาผู้เสียหายที่ได้รับอันตรายจากการทำงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศสิงคโปร์

ประเด็นที่ 4 วิเคราะห์แนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมกฎหมาย ในส่วนเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์เพื่อการเยียวยาและชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็นที่ 5 สรุปและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499 ประเทศไทยได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ออกบังคับใช้และในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทนซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้นายจ้าง หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคดังกล่าว นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทน

ต่อมาเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ขึ้นมาให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ก็ยังคงหลักการให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างในกรณีที่ต้องประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2515 ประเทศไทยได้ประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน มีหน้าที่เก็บเงินสมทบจากนายจ้างและสถานประกอบการเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 แยกเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานออกมาเป็นกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนโดยเฉพาะ ซึ่งในมาตรา 26 วรรค 2 กำหนดให้กองทุนเงินทดแทนตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย โดยหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพของลูกจ้าง จากแนวคิดของ Duty of Care ในระบบกฎหมาย Common Law ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่โดยปริยายที่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน (feeling safe at work) รวมทั้งป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย (prevention of injury) รวมทั้งหยุดยั้งการล่วงเกิน (stopping harassment) และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพแก่ลูกจ้าง หน้าที่นี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในส่วนของกฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างต้อง

รับผิดชอบต่อลูกจ้างโดยตรง โดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง (Strict liability)

2. การกำหนดค่าเสียหายตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

การที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน กรณีลักษณะเช่นนี้ กฎหมายได้กำหนดให้มี “กองทุนเงินทดแทน” ขึ้นในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพและค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิแทนนายจ้าง

หากพิจารณาจากความหมายและที่มาของกองทุนเงินทดแทนจะพบว่า กองทุนเงินทดแทน คือ กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลาและสถานที่ แต่จะพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจากจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี) คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการระหว่างอัตรา 0.2 - 1.0 เปอร์เซ็นต์ (สูงสุดไม่เกินคนละ 2,400 บาท/ปี) โดยนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเสี่ยงภัยตามรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น โดยสิทธิดังกล่าวจะเกิดขึ้นนับตั้งแต่วันที่เข้าทำงานให้นายจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- (1) ค่ารักษาพยาบาล
- (2) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน
- (3) ค่าทำศพ
- (4) ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวัน
- (5) ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ
- (6) ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ
- (7) ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย

ทั้งนี้ นอกจากสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมา พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 7 ยังกำหนดสิทธิ

ให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติมโดยไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ในการเรียกร้องค่าเสียหายของลูกจ้างตามกฎหมายอื่น โดยส่วนใหญ่สิทธิดังกล่าวจะเป็นเงินค่าเสียหายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ว่าจะเป็นค่าเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย และเสรีภาพ หรือค่าเสียหายอันเกิดจากมูลละเมิด

3. แนวคิดในการนำค่าเสียหายเชิงลงโทษมาใช้ในประเทศไทย

“ค่าเสียหายเชิงลงโทษ” (Punitive Damages) หรือ “ค่าเสียหายเพื่อเป็นเยี่ยงอย่าง” (Exemplary Damages) คือค่าเสียหายทางแพ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพิ่มเติมจากค่าเสียหายที่แท้จริงที่ผู้ถูกระงับละเมิดได้รับมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้เกิดความเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดเช่นนั้นอีก รวมถึงป้องปรามบุคคลอื่นให้เกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดในลักษณะนั้นในอนาคต การกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษจะมุ่งพิจารณาถึงพฤติการณ์อันชั่วร้ายของผู้กระทำความผิดมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง ค่าเสียหายเชิงลงโทษนี้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) โดยประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่นำมาบัญญัติไว้ในกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับในประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) ในเวลาต่อมา โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1) เป็นค่าเสียหายที่กำหนดขึ้นเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดป้องปรามไม่ให้ผู้กระทำความผิดกระทำการนั้นซ้ำ และป้องปรามไม่ให้บุคคลอื่นกระทำการเช่นนั้นในอนาคต

2) เป็นค่าเสียหายที่ฝ่ายผู้ถูกระงับละเมิดไม่ต้องพิสูจน์ถึงจำนวนความเสียหายในส่วนนี้เป็นดุลพินิจของศาลที่กำหนดได้เองตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำความผิดฐานทางเศรษฐกิจของผู้กระทำความผิด และความเสียหายที่ผู้ถูกระงับละเมิดได้รับ

3) เป็นค่าเสียหายที่กำหนดเพิ่มเติมขึ้นนอกเหนือจากค่าเสียหายที่แท้จริง ซึ่งศาลอาจกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษนี้เพียงอย่างเดียวได้แม้ไม่ปรากฏค่าเสียหายที่แท้จริง

4) ศาลจะกำหนดให้เฉพาะกรณีของการกระทำความผิดที่มีพฤติการณ์รุนแรงซึ่งมีลักษณะของการกระทำเช่นเดียวกันกับคดีอาญา เช่น มีการใช้กำลังทำร้าย ข่มขู่ หลอกลวง ใช้กล้อฉล ซึ่งมุ่งหมายให้เกิดความกระหืดกระหุนต่อจิตใจของผู้ถูกระงับละเมิดหรือทำให้เกิดความอับอาย ถูกดูหมิ่น เป็นต้น

ค่าเสียหายประเภทนี้ถือได้ว่าเป็นค่าเสียหายประเภทใหม่โดยที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้กำหนดไว้เป็น

การเฉพาะ และไม่ได้เกิดขึ้นจากมูลละเมิดเพียงอย่างเดียว ซึ่งการกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษในประเทศไทยเริ่มต้นจากแนวคิดที่เห็นว่า หลักการชดเชยค่าสินไหมทดแทนของไทยนั้นยังไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิดในสังคมที่นับถือความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทั้งพฤติการณ์ของผู้คนในสังคมก็เปลี่ยนแปลงไป การลงโทษผู้กระทำความผิดในแบบเดิมไม่ก่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด รัฐจึงจำเป็นต้องหาแนวทางการป้องกันการกระทำความผิดและลงโทษผู้กระทำความผิดให้เหมาะสมกับความร้ายแรงของพฤติการณ์ ทำให้ประเทศไทยเริ่มนำเอาหลักการลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย Common Law มาใช้ในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดให้เกิดความเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดเช่นนั้นอีก รวมถึงป้องปรามบุคคลอื่นให้เกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดในลักษณะนั้นในอนาคต การกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษจะมุ่งพิจารณาถึงพฤติการณ์อันชั่วร้ายของผู้กระทำความผิดมากกว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจริง

ทั้งนี้ ในช่วงแรกการนำค่าเสียหายเชิงลงโทษมาใช้ยังไม่ได้ได้รับการยอมรับมากนักเนื่องจากประเทศไทยใช้ระบบประมวลกฎหมายซึ่งยอมรับหลักการที่ว่าผู้กระทำความผิดควรต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายไม่เกินจำนวนความเสียหายที่เกิดขึ้นจริงตามที่ถูกผู้ถูกระงับละเมิดได้รับเท่านั้น ซึ่งแม้หลักการเช่นนี้จะสร้างความเป็นธรรมให้กับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย แต่ในบางกรณีก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้กระทำความผิดที่จงใจกระทำความผิดโดยไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายและไม่สนใจผลกระทบบทที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นหลาบจำไม่กล้ากระทำความผิดอีกได้ เนื่องจากค่าเสียหายที่ต้องรับผิดชอบมีจำนวนเล็กน้อยเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ผู้กระทำความผิดจะได้รับ ด้วยเหตุนี้จึงมีการนำค่าเสียหายเชิงลงโทษมาปรับใช้ในระบบกฎหมายไทยมากขึ้นในเรื่องที่มีความสำคัญหรือกระทบต่อสิทธิของประชาชนอย่างร้ายแรงโดยบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560

ศาลจึงสามารถกำหนดจำนวนค่าเสียหายเพิ่มเติมได้หากการกระทำของจำเลยเป็นการกระทำที่เลวร้าย ด้วยเหตุนี้

จึงอาจกล่าวได้ว่าทางปฏิบัติในคดีละเมิด ศาลก็ได้กำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษในความผิดต่อเอกชนด้วยเพียงแต่ไม่ได้มีการกล่าวอย่างชัดแจ้งว่านำแนวความคิดเรื่องค่าเสียหายเชิงลงโทษจากต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศอังกฤษซึ่งเป็นประเทศแรกที่น่าค่าเสียหายเชิงลงโทษมาปรับใช้ตามกฎหมายจารีตประเพณี หรือประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการกำหนดแนวความคิด หลักการในการนำเอาค่าเสียหายเชิงลงโทษมาใช้บังคับกฎหมายอย่างเด็ดขาด บ่อนปรามและลงโทษผู้กระทำความผิดให้เกิดความเช็ดหลาบ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การเยียวยาลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานของประเทศไทย มีแนวคิดเริ่มต้นจากพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และพัฒนาเรื่อยมาจนถึงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้นำเอาอนุสัญญาฉบับที่ 102 ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495) ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกันความมั่นคงทางสังคม หรือประกันสังคม มาเทียบเคียง แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ดำเนินการให้สัตยาบัน จึงไม่ได้นำเอามาบังคับใช้เป็นกฎหมาย แต่ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย และค่าทำศพ ยังน้อยกว่าสิทธิประโยชน์ที่ ILO กำหนด และจำนวนเงินที่ได้ก็ไม่สอดคล้องกับพฤติการณ์และความร้ายแรงที่ลูกจ้างได้รับ โดยเมื่อศึกษาสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อันเกิดจากมูลละเมิดอันเนื่องมาจากนายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ก็ไม่พบว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งจะต้องอาศัยการเรียกร้องสิทธิต่อศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (5) อย่างไรก็ตามตัวบทกฎหมายดังกล่าวยังมีประเด็นปัญหาที่เป็นข้อต่อสู้ของนายจ้างเรื่องการตีความตัวบทกฎหมายที่ยังไม่มีความชัดเจน จึงทำให้ลูกจ้างที่มีข้อจำกัดทางสังคมและรายได้ที่น้อยกว่านายจ้าง

นำคดีขึ้นสู่ศาลน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนความผิดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นอกจากนี้ ในคดีที่ลูกจ้างเรียกค่าเสียหายเพิ่มเติมนอกจากสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทนต่อศาลดังกล่าวอย่างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5185 - 5221/2553 พบว่า จากคำฟ้องของลูกจ้างผู้เสียหายในคดีที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องค่าเสียหายอันเนื่องมาจากนายจ้างกระทำละเมิดจนทำให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงานจะขอเรียกค่าเสียหายเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเงินทดแทน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ว่าจะเป็นค่าเสียหายแก่ชีวิต ตามมาตรา 443 ค่าเสียหายต่อร่างกายหรืออนามัย ตามมาตรา 444 และค่าเสียหายจากการกระทำละเมิดตามมาตรา 420 แต่ศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายเพียงส่วนเท่านั้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับค่าเสียหายที่โจทก์ได้ยื่นขอต่อศาล แม้ข้อประกอบจะเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายก็ตาม แต่จากจำนวนค่าเสียหายนั้น ศาลไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการกำหนดค่าเสียหายไว้เลย จึงทำให้ไม่สามารถระบุได้ว่าหากเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างผู้เสียหายสมควรจะได้รับค่าเสียหายเท่าใดหรืออย่างไรจึงจะเกิดความเป็นธรรม จึงนำมาสู่การศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และค่าเสียหายตามกฎหมายของต่างประเทศ ดังนี้

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ใช้ระบบศาลเดี่ยว ในการพิจารณาคดีความเสียหายอันเกิดจากมูลละเมิดซึ่งลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานของ โดยประเทศสหรัฐอเมริกาใช้ระบบกล่าวหา จึงทำให้การรับฟังพยานหลักฐานของศาลมีความพิเศษ กล่าวคือสหรัฐอเมริกาใช้ระบบลูกขุนในการรับฟังพยานหลักฐานและการลงความเห็นโดยเอกฉันท์ของคณะลูกขุนเพื่อตัดสินคดี โดยในขั้นตอนการพิจารณาคดีผู้พิพากษาเพียงแต่พิจารณาและให้คำแนะนำแก่คณะลูกขุนในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพิจารณาว่า พยานหลักฐานใดรับฟังได้ หรือรับฟังไม่ได้ นอกเหนือจากนี้ผู้พิพากษายังมีหน้าที่พิจารณาเพียงว่าข้อเท็จจริงใด สมควรเข้าสู่การรับรู้ของคณะลูกขุนหรือไม่ โดยเมื่อลูกขุนได้ร่วมกันพิจารณา (Jury Deliberation) และมีคำพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดแล้ว (Verdict) คณะลูกขุนจะร่วมกันพิจารณาโทษที่จะลงแก่จำเลย หากไม่สามารถหาข้อยุติเป็นเอกฉันท์ได้คณะลูกขุนชุดใหม่จะถูกคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่เฉพาะแต่ส่วน

การกำหนดโทษให้แก่จำเลย การพิจารณานี้ร่วมไปถึงการกำหนดค่าเสียหายในคดีละเมิดด้วย

สำหรับแนวทางการกำหนดค่าเสียหายในคดีละเมิดของประเทศสหรัฐอเมริกา จะพบว่ามีการกำหนดสิทธิเรียกร้องจากการกระทำละเมิดไว้หลายประการ เช่น แนวคิดในการกำหนดค่าเสียหายให้แก่คู่สมรส “Lord campbell’s Act 1864” ซึ่งเป็นกฎหมายของประเทศอังกฤษโดยในสหรัฐอเมริกาจะมีค่าเสียหายกรณีทำละเมิดให้ผู้เสียหายไว้ 2 ประเภท คือค่าเสียหายในเชิงชดเชย และค่าเสียหายเชิงลงโทษ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยซึ่งกำหนดไว้จากการการคำนวณค่าเสียหายเป็นเงินได้หรือไม่ได้

2. ประเทศอังกฤษ ศาลอังกฤษดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในระบบกล่าวหา เช่นเดียวกับการพิจารณาค่าเสียหายจากการประสบอันตรายจากการทำงานของสหรัฐอเมริกา คำตัดสินของศาลอยู่ภายใต้คำพิพากษา โดยมีคณะลูกขุนเสนอความเห็นจากการรับฟังพยานหลักฐาน และศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ ความจากคณะลูกขุน ว่ามีที่มาหรือเป็นไปอย่างไร คำพิพากษามาจากการพิจารณาข้อเท็จจริงที่ได้ความ ทำให้คำพิพากษาของศาลอังกฤษไม่แตกต่างจากคำพิพากษาเดิมในเรื่องเดียวกันที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการใช้ดุลพินิจของศาลตามระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) อันเป็นเอกลักษณ์ของประเทศอังกฤษ

สำหรับการกำหนดค่าเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำละเมิดนั้น ได้กำหนดแนวคิดไว้หลายประเด็น เช่น ในเรื่องความเสียหายต่อจิตใจกรณีมีการทำละเมิดจนถึงแก่ความตายไว้คือ “Fatal Accidents Act 1976” ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างจากกฎหมายไทย คือ การยอมรับค่าสินไหมชดเชยเพื่อบรรเทาความโศกเศร้าเสียใจของคนใกล้ชิดผู้ตาย (Bereavement Damage) อันได้แก่ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะแต่อย่างไรก็ตาม การจ่ายเงินค่าสินไหมชดเชยแก่ชีวิตที่สูญเสียไปนี้ให้แก่โจทก์ ย่อมมีผลประโยชน์และมีผลกระทบต่อโจทก์อยู่บ้างไม่มากนักน้อยอังกฤษจึงเห็นว่าการเรียกร้องค่าสินไหมชดเชยแก่ชีวิตที่เสียไปย่อมสมเหตุสมผล ทั้งนี้ แม้ประเทศอังกฤษจะใช้ระบบกฎหมาย Common Law ซึ่งการพิจารณาคดีจะประกอบด้วยความเห็นของคณะลูกขุนแต่หากเป็นการพิจารณาค่าสินไหมชดเชยความเสียหายจาก การเสียชีวิตนั้นจะถูกตัดสินโดยอำนาจของศาลผ่านการใช้ดุลพินิจในการกำหนดค่าสินไหมชดเชยเท่านั้น โดยในอังกฤษจะมี ค่าเสียหายกรณีทำละเมิด

ให้ผู้เสียหายไว้ 2 ประเภท คือค่าเสียหายที่คำนวณเป็นเงินได้ และค่าเสียหายที่คำนวณเป็นเงินไม่ได้ เช่นเดียวกับประเทศไทย

3. ประเทศสิงคโปร์ ใช้กระบวนการยุติธรรมในระบบศาลเดี่ยว โดยในการพิจารณาคดีละเมิดอันเกิดจากการประสบอันตรายจากการทำงาน จะใช้ระบบกล่าวหาโดยมีผู้พิพากษาในการพิจารณาพยานหลักฐานเพียงคนเดียว ทั้งนี้ ในการพิพากษาค่าเสียหายอันเกิดจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ศาลสิงคโปร์จะไม่กำหนดค่าเสียหายไว้ในคำพิพากษา โดยผู้พิพากษาอาจจะตัดสินในคำพิพากษาถึงประเด็นว่าใครต้องเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ยังไม่ได้กำหนดค่าเสียหายอย่างแน่นอนในคำพิพากษาที่จะให้ฝ่ายแพคดีชำระแก่ฝ่ายที่ชนะคดี ในกรณีเช่นนี้จำนวนเงินที่ฝ่ายแพคดีจะต้องชำระจะได้รับการประเมินโดยศาลในกระบวนการพิจารณาที่เรียกว่า “การประเมินค่าเสียหาย” โดยจะต้องมีการได้สวนพยานหลักฐานจากคู่ความหรือพยานที่เกี่ยวข้อง เช่น โจทก์ที่ได้รับความเสียหายหรือผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ เป็นต้น

อริปรายผลการวิจัย

จากการอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495) ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกันความมั่นคงทางสังคม หรือประกันสังคม สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และแนวทางการกำหนดค่าเสียหายในคดีแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ประเด็นสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดเงินทดแทนไว้ ตามมาตรา 20 อันประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ค่าทดแทนกรณีตายหรือสูญหาย และค่าทำศพ แม้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะไม่ครบถ้วนตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 ค.ศ.1952 (พ.ศ.2495) ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกันความมั่นคงทางสังคม หรือประกันสังคม ของ ILO ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิทธิพื้นฐานขั้นต่ำที่แรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกจะสมควรได้รับ แต่การศึกษาพบว่า สิทธิประโยชน์ที่ยังไม่ครบถ้วนตามอนุสัญญาฉบับดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทดแทนกรณี

สงเคราะห์ครอบครัว และประโยชน์ทดแทนการดำรงชีวิตและ สงเคราะห์การดำรงชีพผู้อยู่ในอุปการะอยู่ในกฎหมายอื่น ประเทศไทยมีการกำหนดช่องทางการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินสงเคราะห์บุตร โดยถือเอาว่าเป็นประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์ครอบครัว และเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตซึ่งตกทอดแก่ ทายาทของลูกจ้าง โดยถือเอาว่าเป็นประโยชน์ทดแทนการ ดำรงชีวิตและสงเคราะห์การดำรงชีพผู้อยู่ในอุปการะตามกฎหมาย ประกันสังคมแล้ว จึงยังไม่ได้ให้สัตยาบัน และไม่ได้กำหนดไว้เป็น กฎหมายเฉพาะ แต่สิทธิดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงกรณีลูกจ้าง ประสบอันตรายจากการทำงาน

2. ประเด็นสภาพปัญหากฎหมายการเยียวยาความเสียหาย และชดเชยกรณีลูกจ้างลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งนอกจากสิทธิ ประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 20 แล้ว ลูกจ้างผู้เสียหาย ยังสามารถเรียกร้องสิทธิอันเกิดจากมูลละเมิดตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้เพิ่มเติมอีกด้วย แต่ทั้งนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (5) ยังมีประเด็นข้อโต้แย้งในการตีความบทบัญญัติของกฎหมายว่า สิทธิ อันเกิดจากการสัญญาจ้างแรงงานนั้น หมายถึง สิทธิที่เกิด ในระหว่างสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น หรือครอบคลุมไปถึงภายหลัง จากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพราะความตายของคู่สัญญาด้วย ด้วยประเด็นปัญหานี้ ข้อเท็จจริงพบว่า จำนวนคดีที่ลูกจ้างผู้เสียหาย นำขึ้นสู่ศาลมีปริมาณที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคดีที่ นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อันเป็น ต้นเหตุแห่งมูลละเมิด ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากหลักการวินิจฉัยคดี แรงงาน อันประกอบด้วย หลักการประหยัด สะดวก รวดเร็ว และ เทียบธรรม ซึ่งปรากฏตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานในหมายเหตุของกฎหมาย ดังกล่าว จึงควรใช้อำนาจของประธานศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 กำหนดแนวทางการตีความปัญหาการเรียก ค่าเสียหายของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานไม่ว่าจะอยู่ใน สัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดไปแล้วให้อยู่ใน อำนาจการพิจารณาพิพากษาสั่งคดีของศาลแรงงาน

3. ประเด็นแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนของการกำหนดสิทธิประโยชน์และการ

เยียวยาและชดเชยความเสียหายกรณีลูกจ้างประสบอันตรายจากการ ทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากค่าเสียหายดังกล่าวยังไม่ มีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีเพียงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 และมาตรา 52 กำหนดแนวทางไว้อย่างกว้าง ๆ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับ กฎหมายฉบับอื่น ๆ ของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติ ความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีผู้บริโภค พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หรือ พระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2560 กำหนดแนวทางการเรียกร้อง ค่าเสียหายเชิงลงโทษไว้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวคิดใน การพิพากษาสั่งคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 หลักการเพื่อความเป็น ธรรมแก่คู่ความ โดยต้องพิจารณาให้รอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นสภาพการ ทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิหรือประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภท เดียวกัน ฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง และสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมโดยทั่วไป ศาลแรงงานจึงสามารถอาศัยอำนาจตาม บทบัญญัติดังกล่าว สั่งค่าเสียหายเชิงลงโทษได้โดยไม่ต้องแก้ไข เพิ่มเติมตัวบทกฎหมาย แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจน ได้ศึกษา เปรียบเทียบไปยังแนวทางการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างที่ ประสบอันตรายจากการทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศ อังกฤษ และประเทศสิงคโปร์ พบว่า มีการนำค่าเสียหายทางจิตใจ มากำหนดเป็นค่าเสียหายเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง และเมื่อพิจารณา ตามข้อเท็จจริงและผลกระทบที่ลูกจ้างได้รับ เทียบเคียงกับแนว คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษที่ 218/2564 จึงควรนำเอา ค่าเสียหายทางจิตใจ มากำหนดเป็นค่าเสียหายเพิ่มเติมให้แก่ ลูกจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 และมาตรา 52 กำหนดให้ค่าขาดไร้โอกาส และค่าเสียหายเพื่อการเสีย ความสามารถประกอบการงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 443 และมาตรา 444 เป็นเกณฑ์พื้นฐาน ที่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานในประเทศไทย จะได้รับหากข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบของข้อกฎหมาย เพื่อให้

สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. อาศัยอำนาจของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 9 กำหนดแนวทางการตีความปัญหาการเรียกค่าเสียหายของลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดไปแล้วให้อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาสิ่งคดีของศาลแรงงานเพื่อให้คดีลักษณะนี้ในอนาคตหมดปัญหาการตีความข้อกฎหมายตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (5)

2. กำหนดแนวทางในการพิจารณาสิ่งคดีของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 48 และมาตรา 52 ไว้เป็นแนวปฏิบัติภายในของศาลแรงงาน โดยให้ศาลพิจารณาความเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- ค่าขาดไร้อุปการะ และค่าเสียหายเพื่อการเสียความสามารถประกอบการทำงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 443 และมาตรา 444 เป็นเกณฑ์พื้นฐานที่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานในประเทศไทยจะได้รับหากข้อเท็จจริงเข้า

องค์ประกอบของข้อกฎหมาย เพื่อตอบกับอาณารายประเทศได้ว่าหากลูกจ้างของประเทศไทยประสบอันตรายจากการทำงานย่อมได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนด

- ค่าเสียหายทางจิตใจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 446 เพื่อให้สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำละเมิด ความร้ายแรงของอาการบาดเจ็บ และผลกระทบที่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างจะได้รับ ตลอดจนเป็นการป้องปรามให้นายจ้างหรือบุคคลผู้กระทำความผิดเกิดความเข็ดหลาบ และเป็นสร้างการรับรู้ให้แก่คนในสังคมโดยทั่วไปให้ตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ยังมีเนื้อหาที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็นการนำหลักค่าเสียหายเชิงลงโทษและหลักค่าเสียหายทางจิตใจ ที่ต้องรอความเหมาะสมของสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาความรุนแรงในการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปจากในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางนำมาปรับใช้โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในการกำหนดค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับความเสียหายจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อจนฝ่าฝืนกฎหมายของนายจ้างไว้เป็นการเฉพาะอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับกฎหมายพิเศษฉบับอื่น ๆ ของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนก จุลมนต์. [ม.ป.ป.]. ระบบศาลและกระบวนการพิจารณาคดีแพ่งของประเทศสิงคโปร์. สำนักการต่างประเทศ ศาลยุติธรรม.
- [2] กองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2559). ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://capr.tsu.ac.th/UserFiles/>
- [3] ธนวัชร กิติโมลสุข. [ม.ป.ป.]. การกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [4] ชีระ ศรีธรรมรักษ์. [ม.ป.ป.]. มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม. คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [5] เนติบัณฑิตสภา. [ม.ป.ป.]. บรรยายเนติ ครั้งที่ 7 “กฎหมายเงินทดแทน”. ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/isara/isara7.pdf/

- [6] บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2537). *ระบบการควบคุมฝ่ายปกครองในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- [7] ปริญญาวัน ชมเสวก. (2550). *ค่าเสียหายเชิงลงโทษในคดีละเมิด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารคดี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [8] รังสรรค์ ฤาเลิศ, สราวุธ ศิริภานุรักษ์, ไกรยง ตีรวาภรณ์ตานต์, ชาติชาย เหลืองอ่อน และ นฤกร จันทร์ภักษ์. (2561, กันยายน). *หลักการห้ามเลือกปฏิบัติและการให้ความคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการจ้างงาน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายการจ้างงานของประเทศไทยและกฎหมายแรงงานไทย*. สำนักการต่างประเทศ: ศาลยุติธรรม.
- [9] ศรันยา สี่มา. (2561, มีนาคม). “ค่าเสียหายเชิงลงโทษ”. รายการ ร้อยเรื่อง...เมืองไทย สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา และสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- [10] ศาลฎีกา. [ม.ป.ป.]. *ระบบสืบค้นคำพิพากษา คำสั่งคำร้องและคำวินิจฉัยศาลฎีกา*. ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://deka.supremecourt.or.th/>
- [11] สมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่. (2562). *คดีแรงงาน แนวความคิดในการอธิบายความหมายปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาพร้อมคำพิพากษาศาลฎีกา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- [12] สราวุธ สุธรรมมาสา. (2563, พฤษภาคม). “การสูญเสียจากการประสบอันตรายจากการทำงาน”. สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (ส.อ.ป.). ค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://www.ohswa.or.th/17563109/accident-loss>
- [13] ส่วนระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ศาลยุติธรรม. (2561, ตุลาคม). *ค้นคำพิพากษาของศาลชั้นต้น*. ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://decision.coj.go.th/decision/>
- [14] อังคนา เตชะโกเมนทร์. (2551, มกราคม). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ*. กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- [15] Darcey Herett. (2018). *A Critical Review of Bereavement Damages in England and Wales*. Retrieved May 16, 2018, from <https://www.aber.ac.uk/en/media/departamental/lawampcriminology/researchpages/pdf/publications/auslcj2015/A-Critical-Review-of-BereavementDamages-in-England-and-Wales.pdf>.
- [16] Stuart M. Speiser and Stuart S. Malawer. (1976). *American Tragedy: Damages for Mental Anguish of Bereaved Relatives in Wrongful Death*. *Tulane Law Review*, 51(1). Retrieved September 13, 2017, from https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/tulr51&div=10&g_sent=1&casa_token=&collection=journals#