

กฎหมายค่าทดแทนเปรียบเทียบ

จากการศึกษาถึงมาตรการด้านเงินทดแทนและวิธีปฏิบัติงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันนี้ประกอบกับการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเงินทดแทนแล้ว ได้พบว่ามีปัญหาและข้อบกพร่องอยู่บางประการที่สมควรจะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้จะให้กฎหมายเงินทดแทนของไทย และการดำเนินการด้านเงินทดแทนได้ผลเต็มที่และสมบูรณ์สมกับเจตนารมณ์ในคำค่าทดแทนที่ได้กำหนดไว้ ผู้เขียนจึงจะนำกฎหมายเกี่ยวกับค่าทดแทนของประเทศในแถบเอเชียบางประเทศ คือ อินเดียนีปุ่น, สิงคโปร์ ซึ่งได้พิจารณาแล้วว่า เป็นประเทศที่มีกฎหมายค่าทดแทนที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์แบบและน่าจะนำมาเป็นหลักพิจารณาในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายค่าทดแทนให้ดีขึ้นได้ มาศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของไทย เพื่อพิจารณานำบทบัญญัติที่ดีและเหมาะสมที่ประเทศไทยยังไม่มีและน่าจะนำมากำหนดไว้มาปรับปรุงกฎหมายของไทย ทั้งนี้จะยึดถืออนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การการกรรมกรระหว่างประเทศเป็นหลักในการพิจารณาเปรียบเทียบ ซึ่งผู้เขียนจะได้ดำเนินการพิจารณาเปรียบเทียบตามหัวข้อที่สำคัญดังนี้

๑. ขอบข่ายการคุ้มครอง

ในการศึกษาเรื่องขอบข่ายการคุ้มครองของกฎหมายนี้ จะได้แยกศึกษาออกตามหัวข้อต่อไปนี้

๑.๑ ประเภทกิจการ

ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายค่าทดแทนนั้น โดยหลักสากลแล้วจะกำหนดให้กฎหมายว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงานคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งกิจการในรูปสหกรณ์ด้วย จะมีกเว้นก็เฉพาะกิจการบางประเภท เป็นต้นว่า กิจการประมงและงานราชการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ โดยมีข้อแม้ว่าในกิจการประเภทที่ได้รับการยกเว้นนี้จะต้องมีบทบัญญัติพิเศษที่ได้ให้ความคุ้มครองไว้แล้ว เท่า

เทียมกัน

จากการศึกษาหลักเกณฑ์ในเรื่องค่าทดแทนของประเทศต่าง ๆ แล้วปรากฏว่าส่วนใหญ่ยอมรับและเห็นด้วยกับหลักสากลนี้ แต่สำหรับกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้จะต้องมีกฎหมายอื่นที่ได้ให้ความคุ้มครองอยู่แล้ว เช่น Seamen's Law ของญี่ปุ่น ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๑๖, ระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพยาบาลข้าราชการผู้ได้รับอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๑๕ ของประเทศไทย เป็นต้น

ดังนั้น ทุกประเทศที่มีกฎหมายค่าทดแทนจึงได้รับเอาหลักการนี้กำหนดเข้าไว้ในกฎหมายค่าทดแทนของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย

๑.๒ ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทน

ผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนหรือได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ ตามหลักสากลแล้วถือว่าลูกจ้างทั้งหลายตลอดจนผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานอยู่ในกิจการประเภทต่าง ๆ (ดังกล่าวนำแล้ว) ที่กฎหมายให้ความคุ้มครองเป็นผู้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ และในกรณีหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมเพราะเหตุที่ไปปฏิบัติงานในนายจ้าง ผู้ที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนก็คือผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ของผู้ตายด้วย แต่ผู้ได้รับประโยชน์เหล่านี้อาจจะถูกระงับหรือยับยั้งการจ่ายเงินค่าทดแทนไว้ชั่วคราวได้ ถ้าปรากฏว่าบุคคลผู้ได้รับสิทธิไม่อยู่ประจำในถิ่นแดนของประเทศนั้น ๆ เป็นเวลานาน หรือบุคคลผู้ได้รับสิทธิยังได้รับการสงเคราะห์จากรัฐหรือจากสถาบันหรือบริการทางความมั่นคงแห่งสังคม หรือผู้ได้รับสิทธิเรียกร้องสิทธิอย่างฉฉด และถ้าเป็นกรณีที่ผู้ได้รับสิทธิเป็นคู่สมรสของลูกจ้างผู้ตายก็อาศัยอยู่กับบุคคลอื่นอันที่ว่ามีภรรยาสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนก็เป็นอันระงับหรือยุติลง

กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย. ทัพบทคำแปลและสรุปความเห็นประกอบอนุสัญญาขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ, สมัยประชุมที่ ๔๔ - ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๐๓ - ๒๕๐๔) อนุสัญญาที่ ๑๖๑ ว่าด้วยประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน, ม.๓ ม.๔ หน้า ๕-๑๐

Ibid., ม.๔ ข้อ ๑ หน้า ๑๐

ซึ่งปรากฏว่าแทบทุกประเทศก็ได้ยึดหลักสากลในการตราบทบัญญัติในเรื่องนี้ แต่ได้ปรับปรุงให้มีรายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้ขอบเขตการคุ้มครองขยายวงกว้างออกไป ประเทศไทยก็ได้ยึดหลักสากล โดยกำหนดให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน และในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย บิดามารดา ภรรยาสามี และบุตรของลูกจ้างผู้ตายจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนแทน และถ้าไม่มีบุคคลดังกล่าวมาแล้วผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตายจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวมาแล้ว ตามที่ได้ศึกษามาแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าบทบัญญัติในเรื่องนี้ได้รับประโยชน์ทดแทนของประเทศอินเดียได้บัญญัติไว้ละเอียดพอสมควร คือ

๑.๖.๑ อินเดีย ได้กำหนดความผู้ที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายนี้ก็คือคนงานซึ่งหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่ได้ถูกจ้างงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะได้กระทำสัญญาจ้างกันโดยตรงหรือโดยปริยาย ทำด้วยปากเปล่า หรือโดยการเขียนกัน เป็นลายลักษณ์อักษรก็ถือว่าเป็นการจ้างงานทั้งสิ้น และบุคคลที่ถูกจ้างให้ทำงานนั้นก็ย่อมเป็นคนงานที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเมื่อประสบอันตรายในการทำงานในนายจ้าง

ในกรณีที่คนงานตาย ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของคนงานจะเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ซึ่งหมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้ คือ

- ก. แม่หม้าย, บุตรชายผู้เยาว์โดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรสาวโดยชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่ได้สมรส หรือมารดาซึ่งเป็นหม้าย
- ข. ผู้ที่อยู่ในความอุปการะทั้งหมดของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างไ้หาเลี้ยงอยู่ในขณะที่เขาตาย, บุตรชาย, บุตรสาวอายุ ๑๘ ปี ซึ่งทุพพลภาพ
- ค. ผู้ที่อยู่ในความอุปการะทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งอยู่ได้โดยการหาเลี้ยงจากคนงานในขณะที่เขาตาย คือ พ่อหม้าย, บิดามารดา หรือมารดาหม้าย, บุตรชายผู้เยาว์โดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรสาวไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่ได้สมรส หรือบุตรสาวที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้กฎหมายค่าทดแทนของญี่ปุ่นยังให้สิทธิแก่คนงานเป็นพิเศษ โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลโดยบุคคลหนึ่งจากบุคคลผู้มีสิทธิดังกล่าวมาแล้วตามความปรารถนาของเขา โดยการยื่นหนังสือต่อนายจ้างของเขาไว้ก่อน สิทธิในค่าทดแทนก็จะได้แก่บุคคลที่คนงานนั้นได้ระบุชื่อเอาไว้ บทบัญญัติในเรื่องนี้ของกฎหมายญี่ปุ่น เป็นบทบัญญัติพิเศษที่แตกต่างไปจากกฎหมายของประเทศอื่น ๆ ทั้ง อินเดีย, สิงคโปร์ และไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยนั้นไม่ยินยอมให้มีการระบุชื่อหรือเสนอชื่อผู้มีสิทธิเอาไว้ โดยเฉพาะเป็นพิเศษเลย ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะต้อง เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้เท่านั้น เพราะถือว่าค่าทดแทนไม่ใช่มรดกที่จะจำหน่ายโอนหรือทำพินัยกรรมระบุตัวผู้รับประโยชน์เอาไว้ได้

๑.๖.๓ บทบัญญัติในเรื่องผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมาย สิงคโปร์ก็ได้บัญญัติโดยยึดหลักจากอนุสัญญาของ (ILO) เช่นเดียวกัน แต่ยังมีรายละเอียดปลีกย่อยบางประการที่น่าจะนำมาเสนอให้ทราบดังนี้ คือ

ในกรณีปกติธรรมดาสิทธิในค่าทดแทนจะได้แก่คนงาน ซึ่งหมายถึงผู้ซึ่งได้เข้าสัญญา (ไม่ว่าจะโดยปากเปล่าหรือกระทำกันเป็นลายลักษณ์อักษร) ที่จะให้บริการหรือทำงาน หรือฝึกหัดงานกับนายจ้างในกิจการประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นการจ้างแรงงาน (ที่ไม่ใช่ผู้ใช้ในบ้าน, ตำรวจ หรือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เหมือนตำรวจ หรือบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้อาศัยอยู่กับนายจ้าง ฯลฯ) ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกผู้จ้างไว้เป็นการประจำ โดยการจ่ายค่าแรงสุทธิเป็นรายเดือนหรือจ้างไว้เป็นการชั่วคราวโดยมีรายได้ต่อเดือนไม่เกินกว่า \$ ๗๕๐ รวมทั้งชาวเรือทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นลูกเรือหรือผู้ที่ทำงานบนเรือ ซึ่งได้จดทะเบียนไว้ในสิงคโปร์

^b Japan, Labour Standards Law, Chapter VIII Accident Compensation, art. 79 (See Ordinance art. 43 (2)) p.93, Published by the Institute of Labour Policy, Tokyo Japan.

^c Republic of Singapore, Workmen's Compensation Act., Chapter 130, art. 4, p.8

^d Ibid., art. 2 p.2

สมรสแล้ว เป็นหม้ายและยังเป็นผู้เยาว์, น้องชายผู้เยาว์หรือน้องสาวที่ยังไม่ได้สมรสหรือเป็นหม้าย และยังเป็นผู้เยาว์ บุตรสะใภ้ที่เป็นหม้าย, บุตรผู้เยาว์ของบุตรชายที่ได้ถึงแก่กรรมไปก่อน, บุตรผู้เยาว์ของบุตรสาวที่ได้ถึงแก่กรรมไปก่อน ซึ่งบิดาของเด็กไม่มีชีวิตอยู่แล้ว, ญาติตายาย (ถ้าบิดามารดาของลูกจ้างไม่มีชีวิตอยู่แล้ว)

หนึ่ง คำว่าผู้เยาว์หมายถึงผู้ซึ่งอายุไม่ถึง ๑๘ ปี

๑.๒.๒ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ซึ่งยึดหลักสากลนี้เช่นกัน กล่าวคือผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนหมายถึง ลูกจ้างที่ได้ถูกจ้างงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ยกเว้นงานบางประเภท เช่น ราชการ แต่ญี่ปุ่นยังได้กำหนดบทบัญญัติพิเศษไว้อีกหลายประการ ซึ่งได้บัญญัติเอาไว้ชัดเจนพอสมควรที่จะตัดปัญหาข้อโต้แย้งบางประการไปได้ เป็นต้นว่าในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ญี่ปุ่นได้กำหนดว่าบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะต้องเป็นคู่สมรสของลูกจ้าง ซึ่งหมายถึงบุคคลที่อยู่ในฐานะที่ได้สมรสกันอย่างแท้จริง แม้จะมีใจจืดเย็บ เมียนสมรสกันก็ตาม และในกรณีที่ไม่มีคู่สมรสบุคคลที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนก็คือลูกของพนักงาน บิดามารดา, หลานและญาติตายาย ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะหรือการหาเลี้ยงจากรายได้ของพนักงานในขณะที่เขาตาย หรือที่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันในขณะที่เขาตาย และยังได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมความหมายของคำว่าบิดามารดาไว้โดยชัดเจนว่าหมายถึง บิดามารดาบุญธรรมด้วย แต่บิดามารดาที่แท้จริงยอมมีสิทธิก่อนบิดามารดาบุญธรรม

หนึ่ง ในกรณีที่บุตรของจ้างยังอยู่ในครรภ์มารดาในขณะที่ลูกจ้างตาย และต่อมาได้เกิดขึ้นจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเพื่อเลี้ยงชีพต่อไปในอนาคต

ในกรณีที่ไม่มีบุคคลซึ่งได้กล่าวมาแล้วผู้ที่จะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนในลำดับถัดมาได้ กำหนดให้ พี่ชาย, น้องชาย, พี่สาว, น้องสาว ซึ่งได้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างในขณะที่เขาตายหรือได้อยู่ด้วยกันในขณะที่เขาตายเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

๕ International Labour Office Legislative Series 1959-India I Workmen's Compensation (Amendments) section 2. p.1

๕ Japan Labour Law, 1968, Accident Compensation Insurance Law. Art. 16 - 2 Paragraph 2 p. 287, Published by the Institute of Labour Policy, Tokyo Japan.

ถ้าเป็นกรณีร้ายแรง (อุกฉกรรจ์) ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนจะได้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ภรรยาสามี, บิดามารดา, ปู่ย่าตายาย, บิดามารดาบุญธรรม, มารดาบุญธรรม บุตรซึ่งรวมทั้งบุตรที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายและที่ไม่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย, หลาน, บุตรบุญธรรม, พี่สาว, พี่ชาย, ลูกพี่ลูกน้อง (ชาย-หญิง) พี่สาวน้องสาวบุญธรรม, น้องชายพี่ชายบุญธรรมของลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บทุกคนหรือบางคน ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างในขณะที่ลูกจ้างป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ (สูญเสียสมรรถภาพ) เนื่องมาจากอันตรายจากการทำงาน^{๑๐}

๑.๓ ลักษณะของอันตราย

ลักษณะของอันตรายที่อยู่ในขอบข่ายของอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามกฎหมายนั้น องค์การการกรมกระทรวงประเทศได้กำหนดไว้เป็นหลักว่า จะต้องเป็นการประสบอุบัติเหตุทางอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงการประสบอันตรายในการประกอบธุรกิจทั้งหมดในทุกลักษณะทางเศรษฐกิจ เช่น การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน การหัตถกรรม ฯลฯ และรวมถึงการเกิดสภาพเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคอันเนื่องมาจากงานอาชีพจนไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากสภาพดังกล่าวอันเป็นผลให้ขาดรายได้หรือขาดความสามารถในการหาเลี้ยงชีพโดยสิ้นเชิงหรือบางส่วน รวมทั้งการที่ผู้อยู่ในความอุปการะต้องขาดการอุดหนุนเงินจากการที่ผู้ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัวถึงแก่กรรมด้วย แต่การให้เงินช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งอยู่ในความคุ้มครองตามที่ใคร่บรูไว้นี้อาจจะถูกยับยั้งเอาไว้ได้ ถ้าบุคคลผู้จะมีสิทธินั้นได้ประสบอันตรายจากการทำงานโดยมีสาเหตุมาจากการที่เขาได้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาหรือบุคคลนั้นได้ประสบอันตรายจากการทำงานโดยมีสาเหตุมาจากการเสพของมีเมาโดยสมัครใจหรือโดยสำคัญผิด และมีเจตนาที่จะประพฤตินิด หรือบุคคลผู้ได้รับสิทธิไม่ประพฤตินิดให้คือ ละเลยที่จะใช้ประโยชน์จากการรักษาทางการแพทย์ที่ได้ให้ไว้ตามสิทธิ หรือเพิกเฉยที่จะกระทำตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเกี่ยวกับความประพฤตินิดของผู้ได้รับ

^๘ Ibid., art. 7 p.11

^{๑๐} Ibid., art. 3 p.4

ประโยชน์

ประเทศไทยก็ได้ยึดหลักในการพิจารณาลักษณะของการประสบอันตรายนี้ เช่น เดียวกันกับ อินเดีย, สิงคโปร์ และญี่ปุ่น ก็จะต้องเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องมาจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง หรือรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง แต่ทั้ง ๓ ประเทศนี้ยังได้มีบทบัญญัติพิเศษเพิ่มเติม อีกบางประการที่แตกต่างไปจากหลักสากลและประเทศไทยยังไม่มี ซึ่งสมควรที่จะนำมาพิจารณาคือ

๑.๓.๑ อินเดีย กฎหมายค่าทดแทนของอินเดีย ได้กำหนดว่า ผู้มีสิทธิที่จะรับค่าทดแทนดังกล่าวมาแล้วจะได้รับค่าทดแทนก็ต่อเมื่อปรากฏว่าเป็นการได้รับบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับตัวคนงานเอง อันเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง (ประสบอุบัติเหตุในทางการที่จ้าง) ^{๑๒} รวมทั้งการเจ็บป่วยจากการติดโรคอันเนื่องมาจากการจ้างงานตามที่ได้กำหนดไว้ในตารางรายชื่อโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งโรคที่แปลกไปจากที่กำหนดไว้ แต่ได้ถูกระบุว่าเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานนั้น เมื่อคนงานนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน กับนายจ้างรายนี้ โดยไม่รวมระยะเวลาที่ได้ทำงานกับนายจ้างคนอื่น ซึ่งเป็นงานประเภทเดียวกัน จะคงถือว่าเป็นอุบัติเหตุในการทำงานเช่นเดียวกัน เว้นแต่นายจ้างจะพิสูจน์แย้งได้ว่ามิได้เป็นเช่นนั้น และในกรณีที่คนงานได้เจ็บป่วยจากโรคดังกล่าวในขณะที่ได้ถูกจ้างงานโดยนายจ้างมากกว่า ๑ คนขึ้นไป นายจ้างทั้งหมดจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดตามพฤติการณ์ที่ถือว่ายุติธรรม ^{๑๓} แต่จะไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

ถ้าปรากฏว่าการประสบอันตรายนั้นมิได้เป็นผลให้คนงานถึงขั้นพิการโดยสิ้นเชิงหรือบางส่วน หรือไม่สามารถทำงานได้ไม่เกิน ๓ วัน

^{๑๑} กรมแรงงาน, Op.cit., ม.๖, ม.๒๒. หน้า ๑๑ และ ๒๐

^{๑๒} Indian Labour Code, Workmen's Compensation Act., 1923 Chapter II Workmen's Compensation, art. 3, p.962

^{๑๓} International Labour Office, Op.cit., section 3, p.2

ในกรณีเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่พนักงานได้รับในขณะที่ตกอยู่ในอิทธิพลของความเม้าเหล้าหรือ ยาเสพติด หรือคนงานจงใจที่จะไม่เชื่อฟังคำสั่งที่สั่งโดยชอบและชัดแจ้งของนายจ้าง หรือจงใจที่จะขัดต่อกฎหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยชัดเจนเพื่อที่จะป้องกันความปลอดภัยของคนงาน หรือคนงาน จงใจที่จะโยกย้าย ละเลยต่อเครื่องป้องกันที่กำหนดไว้เพื่อความปลอดภัยแก่เขา และคนงานไ้รู้ดี อยู่แล้วว่าเครื่องมืออื่น ๆ จัดไว้เพื่อประโยชน์อะไร^{๑๘}

สำหรับช้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนในช้อยหนึ่งซึ่งได้กำหนดระยะเวลา รอคอย (Waiting Period) เอาไว้ ๓ วันนั้น เป็นการกำหนดระยะเวลาแห่งการรอคอยเอา ไว้ น้อยกว่าระยะเวลาแห่งการรอคอยตามหลักกฎหมายไทยที่กำหนดเอาไว้เป็นระยะเวลาถึง ๗ วัน แต่ช้อยกเว้นอีกประการหนึ่งนั้นน่าจะนำมาพิจารณา เพราะจัดได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน จะทำให้ลดอุบัติเหตุในการทำงานลงไปได้ไม่น้อย ที่เดียว

๑.๓.๒ ญี่ปุ่น ในกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนด ว่านายจ้างซึ่งหมายถึงผู้รับเหมาค้ำย จะต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนของคนงาน เมื่อคนงาน ได้รับความเจ็บ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่ทำงานให้นายจ้างหรือในระหว่างการเดินทางจากบ้าน ถึงที่ทำงาน หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการจ้างงานตามชนิดของโรคที่กำหนดเอาไว้ เช่น โรคเกี่ยว กับกล้ามเนื้อเจ็บ, ข้อต่ออวัยวะที่ยื่นต้อออกมาจากอวัยวะภายในอันเนื่องมาจากการทำงานหนักและ รุนแรง โรคเกี่ยวกับหูเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ซึ่งมีเสียงดังมาก, กระจกจากการเขียน และกระจกของนิ้วมือของผู้ที่ส่งข้อความทางโทรเลข, พนักงานพิมพ์ดีด, พนักงานสำเนา ฯลฯ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อกรณีที่คนงานถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วย^{๑๙}

^{๑๘} Indian Labour Code, Op.cit., p.962

^{๑๙} Japan Labour Standard Law, Chapter VIII Accident Compensation art. 75, 79. pp. 89, 92 - 93.

ในกรณีที่ตั้งแก๊สหรือคนงานซึ่งทำงานอยู่บนเรือเมื่อเรืออัปปาง, ลม, หลงทาง, สูญหายไ้ หรืออยู่ที่อยู่บนเรือที่หายไปในขณะที่เดินทางโดยไม่รู้ว่าจะหายไปไหนเป็นระยะเวลา ๓ เดือน แต่ไม่รู้ว่าที่ตายหรือกรณีตั้งแก๊สหรือตายสำหรับคนงานที่ทำงานอยู่บนเรือบิน เมื่อเรือบินตก หลงทาง หายหรือคนงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่บนเครื่องบินหายไปในขณะที่มีการบินโดยไม่รู้ข่าวคราวเป็นเวลา ๓ เดือน หรือในกรณีที่คนงานดังกล่าวนั้นตายโดยไม่รู้เรื่องภายในเวลา ๓ เดือน แต่ไม่ทราบวันที่ที่ตาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ครอบครัวของคนงาน ซึ่งสันนิษฐานว่าตายในวันที่เรือ หรือเรือบินอัปปาง, ลม, หลงทาง, หายไป^{๑๖}

นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่าทดแทนเมื่อคนงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเนื่องมาจากความผิดส่วนตัวอันร้ายแรงของลูกจ้างผู้นั้นเอง^{๑๗} หรือกระทำผิดตาม พ.ร.บ. อาญาหรือละเมิด หรือลูกจ้างละเลย กีดกันหรือตั้งจากการกระทำของตนเอง อันเป็นผลโดยตรงเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโดยไม่มีเหตุผลอันเป็นผลให้ต้องได้รับทุกขุทรมานจากการได้รับบาดเจ็บ, เจ็บป่วย, พิการ เลวลงไปกว่าเดิม รัฐบาลอาจจะไม่จ่ายประโยชน์แห่งเงินประกันให้ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ (ในกรณีที่นายจ้างได้ประกันไว้กับรัฐบาล)^{๑๘}

ข้อยกเว้น ๒ ประการที่ไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนของกฎหมายญี่ปุ่นนี้เป็นข้อยกเว้นที่แปลกไปจากข้อยกเว้นในเรื่องค่าทดแทนของประเทศไทยซึ่งยังไม่มีกำหนดไว้ สมควรจะนำมาใช้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายของไทยได้ทั้ง ๒ ประการ

๑.๓.๓ สำหรับกฎหมายของสิงคโปร์ ในเรื่องนี้ได้กำหนดว่าลูกจ้างจะมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนใดต่อเมื่อเป็นการได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บแก่ตัวของลูกจ้างเอง จากอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นมาจากการจ้างงานและจากการได้รับอันตรายนี้ทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียเงินรายได้ในการยังชีพไป ๓ วันเต็ม ๆ ติดต่อกัน

^{๑๖} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. 12 - 4. p.283

^{๑๗} Japan Labour Standard Law, Op.cit., art. 78, p.92

^{๑๘} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art.19. pp.290 - 291



อย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการจ้างงานนั้นจะต้องปรากฏว่าเกิดขึ้นเพราะคนงานได้กระทำ (ปฏิบัติงาน) ตามที่เขาได้ถูกจ้างมาให้ทำในเวลางาน ซึ่งหมายถึงว่า มันได้เกิดขึ้นหลังจากเวลาเริ่มตนของการจ้างและก่อนเวลาสิ้นสุดของการจ้างงาน โดยในแต่ละเรื่องจะต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์พิเศษเฉพาะตัวของมันเอง อย่างไรก็ตามบทบัญญัตินี้ยังได้แสดงถึงกรณีที่ได้โดยปกติแล้วจะถือว่าเป็นการประสบอันตรายที่เนื่องมาจากการจ้างงานไว้ด้วย ดังต่อไปนี้

(๑) การเดินทางของคนงานโดยรถยนต์หรือสิ่งอื่น ๆ เพื่อจะไปทำงานหรือกลับจากที่ทำงานและอุบัติเหตุได้เกิดขึ้นในขณะที่รถยนต์หรือยานพาหนะนั้นได้ควบคุมหรือดำเนินการโดย หรือในนามของนายจ้าง และไม่ใช่เป็นการควบคุมโดยการให้บริการขนส่งสาธารณะ

(๒) เมื่ออุบัติเหตุได้เกิดขึ้นในสถานที่ของนายจ้างที่ซึ่งคนงานกำลังทำงานอยู่ในขณะได้รับบาดเจ็บ เพื่อที่จะพยายามรักษาชีวิตหรือป้องกันทรัพย์สินมิให้ถูกทำลายในระหว่าง เวลาฉุกเฉิน หรือสันนิษฐานไว้ว่าฉุกเฉิน

(๓) ถ้าคนงานได้กระทำการใดไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจการ หรือธุรกิจของนายจ้างแล้วได้รับบาดเจ็บย่อมถือว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการจ้างงาน โดยไม่คำนึงว่าเขาจะได้เข้าเฝ้าระเบียบข้อบังคับหรือไม่ หรือได้กระทำไปโดยปราศจากคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม

ถ้าการได้รับบาดเจ็บนั้นเป็นผลโดยตรงมาจากการที่เขาถูกยั่วยวนใจให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ Alcohol หรือยาเสพติดจะไม่ถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เว้นไว้เสียแต่ถ้าเขาได้ตายอันเป็นผลของอุบัติเหตุหรือสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพไปไม่น้อยกว่า ๕๑% เขาจึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน และถ้าเป็นการได้รับบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากการที่คนงานได้ตั้งใจที่จะทำให้ตนเองได้รับอุบัติเหตุหรือทำให้การได้รับบาดเจ็บนั้นหนักขึ้น จะไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายในทางการที่จ้างตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทน

นอกจากอุบัติเหตุที่ได้รับจากการทำงานให้แก่นายจ้างถือว่าเป็นการประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว การเจ็บป่วยเนื่องมาจากการติดเชื้อโรคจากการทำงานในสาขาอาชีพตามที่กำหนดไว้ก็ถือว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องมาจากงานอาชีพ และมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเช่นเดียวกับกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทนในกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการติดเชื้อโรคจากการทำงานนี้ แม้จะได้ออกจากงานไปแล้วภายในระยะเวลา ๑๒ เดือนนับแต่วันเลิกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทน ถ้าไม่รู้ว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นให้สันนิษฐานว่าวันสุดท้ายที่คนงานทำงานเป็นวันประสบอุบัติเหตุ วันที่ทุพพลภาพ วันตาย หรือวันที่แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นการเจ็บป่วยจากเชื้อโรคนั้นถือว่าเป็นวันประสบอุบัติเหตุ

ถ้าการติดเชื้อโรคนั้นได้ปรากฏอาการที่ละเอียดละน้อย ซึ่งมีนายจ้าง ๒ คนหรือมากกว่านั้นจะต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าทดแทนตามมาตรา ๓ จำนวนเงินที่จะต้องจ่ายจะต้องไม่เกินจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายคนเดียว โดยจะต้องแบ่งกันรับผิดชอบตามที่อนุญาตศาลฎีกาจะเห็นสมควร

และยังได้บัญญัติเพิ่มเติมออกไปอีกว่า ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างป่วยเจ็บเพราะติดเชื้อโรคตั้งที่ระบุไว้แล้ว ตามความเห็นของแพทย์ผู้เฝ้าประคบโรคคิดว่าเป็นโรคเนื่องจากการงานอาชีพซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนให้ เว้นเสียแต่ว่าจะมีข้อพิสูจน์หักล้างเป็นอย่างอื่น และนายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายเมื่อทำสัญญาจ้างหรือฝึกหัดงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว ตามกฎหมายของสิ่งกบปรักคนงานจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนจากนายจ้าง ๒ กรณีด้วยกัน คือ

(๑) โดยอุบัติเหตุในกรณีปกติธรรมดาซึ่งได้แก่การได้รับบาดเจ็บทางกายภาพ เช่น คนงานกำลังทำงานอยู่บนตึกและไถลตกลงมาจากที่สูง

(๒) โดยอุบัติเหตุซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.นี้ เช่นการเจ็บป่วยเกี่ยวกับสุขภาพอันเนื่องมาจากโรคในงานอาชีพ ซึ่งได้เกิดขึ้นแก่คนงานเพราะติดเชื้อโรคตามที่ได้กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ของ Workmen's Compensation Act แม้อาการของโรคจะได้ปรากฏขึ้นหลังจากลูกจ้างได้ออกจากงานไปแล้วก็ตามก็มีสิทธิที่จะได้รับค่าทดแทน ถ้ายังไม่เกิน ๑๒ เดือนนับแต่วันเลิกจ้าง

๒. ประโยชน์ทดแทน

จากหลักการดังกล่าวมาแล้วได้กำหนดว่าลูกจ้างหรือผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง จึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ทั่ว ๆ ไปว่าด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเอาไว้อย่างไร เพื่อเป็นหลักให้ประเทศต่าง ๆ ยึดถือเป็นแนวในการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายประโยชน์ทดแทนต่อไป โดยกำหนดไว้ในอนุสัญญาฯ ให้แต่ละประเทศจัดให้มีบทบัญญัติว่าด้วยประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ได้รับความคุ้มครองดังนี้ คือ

ผลประโยชน์เป็นเงินที่จะจ่ายให้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานอันเป็นผลให้ขาดรายได้ ซึ่งควรที่จะจ่ายให้ตลอดระยะเวลาที่ประสบอันตราย นอกเสียจากการขาดความสามารถในการทำงาน ๓ วันแรก การให้เงินช่วยเหลืออาจไม่ต้องจ่ายให้ก็ได้ ถ้ากฎหมายของประเทศนั้น ๆ ได้มีบทบัญญัติระหว่างรอ (Waiting Period) ไว้ และการจ่ายเงินนี้ควรจ่ายให้เป็นงวด ๆ ในอัตราร้อยละ ๖๐ ของรายได้ของลูกจ้าง

ผลประโยชน์เป็นเงินที่จะจ่ายให้ในกรณีที่ขาดความสามารถในการหาเลี้ยงชีพโดยสิ้นเชิงหรือบางส่วน ซึ่งเสมือนเป็นการสูญเสียตลอดไป การขาดความสามารถในการหาเลี้ยงชีพตามข้อนี้หมายถึงการที่ลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บไม่สามารถทำงานได้เหมือนเดิม เนื่องจากการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะนั้น ๆ ไปบางส่วนหรือสิ้นเชิง ซึ่งจะต้องจ่ายให้ทุกกรณีที่ขาดความสามารถนั้น ๆ ภายหลังจากที่ระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานชั่วคราวหรือในระยะเริ่มแรกได้สิ้นสุดลงและยังไม่หายขาด โดยจะจ่ายให้เป็นงวด ๆ ในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง เว้นแต่ว่าถ้าเป็นกรณีสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพไป

^{๑๘} กรมแรงงาน, ทับทาคำแปลฯ, Op.cit., ม.๔, บ. หน้า ๑๖, ๑๑

^{๒๐} ทับทาคำแปลฯ, สรุปความเห็น, Op.cit., ม.๑๓, ๑๔, ม.๔, ม.๖ (๓) ม.๔

ขอ ๑. หน้า ๑๔, ๑๖, ๑๑

บางส่วนเป็นการถาวร หรือการขาดความสามารถเป็นบางส่วน ซึ่งไม่ร้ายแรงนัก การจ่ายผลประโยชน์อาจจ่ายให้เป็นเงินก้อนได้

และในกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพซึ่งต้องการการช่วยเหลือ หรือการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ควรจะไต่จตีให้มีพยานผู้ให้ความช่วยเหลือเพิ่มจำนวนเงินผลประโยชน์ซึ่งจ่ายเป็นงวดๆ หรือผลประโยชน์เพิ่มเติมอื่น ๆ ขึ้นเป็นพิเศษจากกรณีปกติด้วย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลลูกจ้างทุพพลภาพ ซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

ผลประโยชน์เป็นเงินในกรณีที่ผู้ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัวถึงแก่กรรม เนื่องจากอุบัติเหตุหรือโรคจากอาชีพตามที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้ผู้อยู่ในความอุปการะขาดการอุดหนุนจุนเจือ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นตัวเงินให้แก่ผู้มีสิทธิดังกล่าวมาแล้ว คือภรรยาหม้าย สามีหม้ายที่พิการ หรือที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้และแก่เด็กที่อยู่ในอุปการะของแรงงานที่ถึงแก่กรรม หรือบุคคลอื่นที่อาจกำหนดไว้ โดยปกติแล้วการจ่ายเงินนั้นจะจ่ายให้เป็นงวด ๆ ในอัตราร้อยละ ๕๐ ของรายได้ทั้งหมดของลูกจ้าง แต่อาจจะพิจารณาเปลี่ยนเป็นให้เงินก้อนในจำนวนเท่ากับที่กำหนดไว้ก็ได้

นอกจากประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิเป็นงวด ๆ แล้ว นายจ้างยังมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าทำศพให้ด้วย โดยประเทศต่าง ๆ จะต้องกำหนดอัตราค่าทำศพที่แน่นอนไว้ ซึ่งจะคงไม่น้อยกว่าราคาค่าทำศพตามปกติ แต่ถ้าวัดได้มีการให้เงินช่วยเหลือแก่ทายาทของผู้ตายมากกว่าที่ระบุไว้ใน สิทธิการได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพอาจต้องทำตามเงื่อนไขที่กำหนดเอาไว้

๒๑
 ๒๑ คำบทคำแปลฯ, สรุปความเห็น Op.cit., ม.๑๓, ๑๔, ม.๕, ม.๖ (๓)
 ม.๕ ข้อ ๑, หน้า ๑๔, ๑๖, ๑๑

การให้การรักษาทงการแพทย์และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากผลประโยชน์ซึ่ง เป็นตัว เงินตามที่กำหนดไว้แล้วยังจะต้องกำหนดให้นายจ้างต้อง รับผิดชอบในการให้การรักษายาบาล และจัดผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องให้ด้วย^{๒๒} ซึ่งหมายถึงการ รักษาโดยแพทย์ทั่วไปหรือแพทย์ผู้ชำนาญเฉพาะโรคสำหรับทั้งคนไข้ภายในและคนไข้ภายนอก รวม ทั้งการเยี่ยมไข้ การนำบัตรโรคพื้น, การรักษายาบาลตามบ้าน หรือที่โรงพยาบาล หรือสถาบัน ทงการแพทย์ต่าง ๆ การพักรักษาตัวในโรงพยาบาลสถานพักฟื้น หรือสถาบันทางการแพทย์อื่น ๆ สิ่งประกอบที่จำเป็นในการนำบัตรโรคพื้น การรักษาทงการแพทย์ การผ่าตัด ตลอดจนแว่นตา รวมถึง การให้การรักษายาบาลโดยผู้มีอาชีพทางอื่น ซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมายว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง กับอาชีพทางการแพทย์ ภายใต้การดูแลของแพทย์หรือทันตแพทย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดผล และเพื่อ รักษาฟื้นฟู หรือปรับปรุงสุขภาพและความสามารถในการทำงานของผู้ประสบอันตราย แต่ประเทศ สมาชิกซึ่งได้จัดให้มีการรักษาทงการแพทย์และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีเบิกเงินชดเชย ให้ อาจจะกำหนดกฎเกณฑ์พิเศษเกี่ยวกับขอบ เขตระยะเวลาหรือการรักษาซึ่งมากหรือนานเกินกว่า สมควรได้โดยกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดนี้จะต้องไม่ขัดต่อโครงการฟื้นฟู ปรับปรุง และรักษาสุขภาพและ ความสามารถในการทำงานของผู้ประสบอันตรายและจะต้องไม่ก่อให้เกิดความยากลำบากแก่ผู้ จ้างด้วย

และถ้าเป็นไปได้แล้ว นายจ้างควรที่จะจัดให้มีการรักษายาบาลโดยฉุกเฉินแก่บุคคลที่ ได้รับความอันตรายในการทำงาน เพื่อไม่ให้การทำงานต้องหยุดชะงักไปสำหรับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย และเพื่อรักษายาบาล ได้ทันทงที่สำหรับผู้ได้รับบาดเจ็บสาหัส^{๒๓}

^{๒๒} ทับทาคำแปลา, สรุปความเห็น Op.cit., ม.๑๐, ๑๑, หน้า ๑๒ - ๑๓

^{๒๓} Ibid., ม.๑๐, ๑๑, หน้า ๑๒ - ๑๓

ประเทศไทยได้กำหนดการจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้ตามหลักสากลดังต่อไปนี้ คือ ค่าทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ และค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย รวมทั้งการรักษาพยาบาลและค่าทำศพด้วย ดังรายละเอียดตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒

๒.๑ ประเทศญี่ปุ่นได้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่คนงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือครอบครัว โดยนำหลักของ ILO. กำหนดไว้ในกฎหมายดังนี้ คือ

๒.๑.๑ การรักษาพยาบาล ในกรณีที่คนงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่ นายจ้างจะต้องให้การรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น และจะต้องรับภาระจ่ายค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้เท่าที่จำเป็น^{๒๔} เช่นเดียวกับที่อนุสัญญาฯ ซึ่งเป็นหลักขององค์การการกรรมกรระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ ทั้งนี้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการโยกย้ายคนงานเจ็บหรือเจ็บป่วยด้วย สำหรับนายจ้างที่ใดประกันไว้กับรัฐบาล ๆ จะได้จ่ายประโยชน์ทดแทนในด้านการรักษาพยาบาลแทนนายจ้างในเรื่องการให้บริการในการรักษาพยาบาลหลังจากการผ่าตัด. การให้บริการเกี่ยวกับการพักฟื้นหรือการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับแขนเทียมและเครื่องมือที่ช่วยเหลืออวัยวะอื่น ๆ และการให้บริการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน แต่ถาลูกจ้างได้กระทำความผิดกฎหมายอาญาหรือละเมิด หรือคือถึงจากการกระทำโดยไม่มีเหตุผลของตนเอง อันเป็นผลโดยตรงเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ทำให้ต้องได้รับทุกขุทรมานจากการได้รับบาดเจ็บ, เจ็บป่วยหรือทำให้ขนาดของการได้รับบาดเจ็บ, เจ็บป่วย, พิการเลวลง หรือกระทำการใดอันเป็นการกีดกันไม่ให้หายจากโรคนั้น รัฐบาลอาจจะไม่จ่ายประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับจากการประกันให้ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้^{๒๕}

^{๒๔} Japan, Labour Standards Law (Accident Compensation) art. 75, p.89

^{๒๕} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. 13, 23, 19. pp. 284, 292, 290-1.

นอกจากประโยชน์ทดแทนในเรื่องการรักษาพยาบาลแล้วยังมีประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ อีก
คือ

๒.๑.๒ ค่าทดแทนกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (Temporary disability compensation benefit) ได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อันเนื่องมาจากการมีภาวะที่จะต้องได้รับการรักษาพยาบาล เพราะการเจ็บป่วยซึ่งเกิดขึ้นนั้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเป็นโรคจากการทำงานโดยจะเริ่มจ่ายให้ในวันที่ ๔ นับแต่วันที่ขาดงาน และไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ และจะจ่ายให้อัตราวันละ ๖๐ % ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยของเขา ^{๒๖} ตลอดระยะเวลาที่ต้องรักษาพยาบาล

ถ้าคนงานผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยได้รับประโยชน์ทดแทนในด้านการรักษาพยาบาลมาแล้วเป็นระยะเวลา ๓ ปี แต่ยังไม่หายจากโรคหรือการเจ็บป่วยนั้น ๆ รัฐบาลจะพิจารณาคุณค่าเห็นสมควรจะได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนให้สำหรับการที่ต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปเป็นระยะเวลานาน (Long-term disability benefit) โดยจะจ่ายให้ในลักษณะเงินบำนาญในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง ^{๒๗}

๒.๑.๓ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร (Permanent disability compensation benefit) กฎหมายของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนประเภทนี้แก่ลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนถึงขั้นสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร โดยจะแยกจ่ายเป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑.๓.๑ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรที่จะจ่ายให้
ในรูปของเงินบำนาญ (Permanent disability compensation pension) จะจ่าย
ค่าทดแทนในลักษณะนี้ให้ต่อเมื่อปรากฏว่าผลของการประสบอันตรายนั้นเป็นเหตุให้อวัยวะต่าง ๆ
ของลูกจ้างสูญเสียความสามารถในการทำงานไปอย่างถาวรถึงระดับที่กำหนดไว้ กฎกระทรวง -

ระดับที่ ๑ ถึง ๓ เช่น ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หลังจากรักษาหาย เรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าผลการประสบอันตรายนั้นลูกจ้างตามอดทั้ง ๒ ข้าง ซึ่งจัดอยู่ในระดับความพิการระดับที่ ๑ ลูกจ้างผู้นี้จะได้รับความทดแทนที่จ่ายให้ในรูปของเงินบำนาญ ในอัตราปีละ ๒๕๐ วันของจำนวนผลประโยชน์รายวันที่ได้รับตลอดระยะเวลาที่การสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานยังคงมีอยู่

๒.๑.๓.๒ ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวรที่จ่ายให้เป็นรูปเงินก้อน (Permanent disability compensation lump sum) เป็นค่าทดแทนที่จะจ่ายให้เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้อายุขัยของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวร จัดอยู่ในระดับ ๔ ถึง ๖ ซึ่งจะจ่ายให้ในอัตราตั้งแต่ปีละ ๔๕๐ วัน ลงมาจนถึง ๕๐ วันของจำนวนผลประโยชน์รายวันที่ได้รับ

๒.๑.๔ ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย (Death) ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายไปในช่วงทำงานให้แก่ นายจ้าง ค่าทดแทนจะจ่ายให้แก่ครอบครัวของลูกจ้างที่เหลืออยู่ ซึ่งจะจ่ายให้ใน ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑.๔.๑ ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายที่จ่ายให้ในรูปของเงินบำนาญ ค่าทดแทนประเภทนี้จะจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิตามที่กล่าวมาแล้ว จำนวนตั้งแต่ ๑ - ๕ คน ในอัตรา ๓๐-๖๐ % ของค่าจ้าง

๒.๑.๔.๒ ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายที่จ่ายให้เป็นเงินก้อน จะจ่ายให้ในอัตรา ๑,๐๐๐ วันของค่าจ้าง

นอกจากนี้ในกรณีที่นายจ้าง ใช้จ่ายเงินประกันให้ไว้กับรัฐบาล ๆ ยังจะใช้จ่ายผลประโยชน์จากการประกันให้ในรูปของค่าบำรุงการศึกษาให้แก่บุตรของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งยังเป็นนักเรียนอยู่ด้วย โดยจะจ่ายให้ในอัตราดังนี้

๒๘, ๒๙

ภาคผนวก หน้า ๒๒๑ - ๒๓๔

๓๐

สำหรับโรงเรียนประถม (Primary School) จะจ่ายให้อัตรา ๒,๐๐๐
เยนต่อเดือน

สำหรับโรงเรียนชั้นมัธยม (Junior High School) จ่ายให้อัตรา
๓,๐๐๐ เยนต่อเดือน

สำหรับโรงเรียนมัธยมชั้นสูง (Senior High School) จ่ายให้อัตรา
๔,๐๐๐ เยนต่อเดือน

สำหรับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย (College University) จ่ายให้อัตรา ๔,๕๐๐ เยนต่อเดือน^{๓๑}

๒.๑.๕ ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพ (Funeral Grant)

ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพโดยปกติรัฐมนตรีแรงงานจะพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น แต่อย่างไรก็ตามค่าศพจะได้จ่ายให้อัตรา ๕๐,๐๐๐ เยน รวมกับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างอีก ๓๐ วัน^{๓๒}

๒.๒ ประเทศอินเดีย ได้กำหนดหลักการจ่ายค่าทดแทนไว้เช่นเดียวกันกับประเทศอื่น ๆ โดยแบ่งออกเป็น

๒.๒.๑ ค่าทดแทนสำหรับการสูญเสียความสามารถชั่วคราว (Compensation for Temporary Disablement)

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทั้งหมดหรือบางส่วน คนงานผู้ได้รับบาดเจ็บจะได้รับเงินทุกครึ่งเดือน โดยจะจ่ายให้ในวันที่ ๑๖ นับจากวันประสบอันตรายดังนี้

^{๓๑} Outline of Workmen's Accident Compensation Insurance System in Japan, Document of Seminar In Industrial Safety and Health I, p.3

^{๓๒} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. 17, p.290

๒.๒.๑.๑ ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงาน ได้ติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๘ วัน หรือ ๒๘ วันขึ้นไป ค่าทดแทนจะได้เริ่มจ่ายให้นับแต่ วันแรกที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

๒.๒.๑.๒ ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงาน ได้ติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๘ วัน ให้เริ่มนับหลังจากวันที่ครบ ๓ วันแล้ว (มี Waiting Period ๓ วัน) และหลังจากนั้นจะจ่ายเงินให้ทุกครึ่งเดือนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้หรือเป็นระยะเวลา ๕ ปี สุดแต่แต่กว่าระยะเวลาไหนจะสั้นกว่ากัน

อัตราการจ่ายเงินค่าทดแทนสำหรับการสูญเสียความสามารถชั่วคราวนี้จะได้ออกให้ตาม รายได้ที่พนักงานผู้ได้รับบาดเจ็บได้รับ โดยจ่ายให้ทุกครึ่งเดือน เรียกว่าการจ่ายเงินรายครึ่ง เดือน (half-monthly payment) ในอัตราต่าง ๆ กันตามรายได้ที่พนักงานผู้ได้รับบาดเจ็บ ได้รับ เช่น พนักงานที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๐ - ๑๐ รูปี จะได้รับค่าทดแทนครึ่งหนึ่งของค่าจ้างราย เดือนของเขาทุกครึ่งเดือน และถ้าได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑๐ - ๑๕ รูปี จะได้รับค่าทดแทน ๕ รูปี ทุกครึ่งเดือน อัตราค่าทดแทนที่จะได้รับนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าจ้างราย เดือนของ ลูกจ้างตามตารางที่ ๔ ของ พ.ร.บ. ค่าทดแทนของอินเดีย ระยะเวลาที่จะต้องจ่ายค่าทดแทนก็ จะต้องมีภาวะการประสบอันตรายนั้นเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะใดไปบ้าง และการสูญเสีย อวัยวะนั้น ๆ จะเป็นเหตุให้เสียเงินรายได้ไปในอัตราส่วนเท่าไรก็จะจ่ายให้ตามนั้น ซึ่งได้กำหนด อัตราส่วนของการสูญเสียเงินรายได้สำหรับอวัยวะต่าง ๆ ไว้ในตารางที่ ๑ เช่น การสูญเสียนิ้ว ๔ นิ้วของมือเดียวกันถือว่าสูญเสียเงินรายได้ร้อยละ ๕๐ ของเงินรายได้ของลูกจ้าง

^{๓๓๓} Indian Workmen's Compensation Act, 1923 Section 4 (p.963) & Workmen's Compensation (Amendments) section 4. p.3 - 4.

^{๓๓๔} Schedule 4, Indian, Workmen's Compensation Act, 1963. p. 983

^{๓๓๕} Schedule 1, Indian, Workmen's Compensation Act, (Amendments), p. 6 - 8.

๒.๒.๒ ค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Compensation for Permanent Total Disablement) ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะถึงขั้นทุพพลภาพตามที่กำหนดไว้ เช่น สูญเสียมือทั้ง ๒ ข้าง หรือถูกตัดสูงกว่านั้นจะถือว่าลูกจ้างนั้นทุพพลภาพอันเป็นเหตุให้สูญเสียเงินรายได้ไปทั้งหมด (๑๐๐ % ของเงินรายได้) ลูกจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนรายได้ของค่างานที่ได้รับตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๔ เช่น ลูกจ้างมีรายได้เดือนละ ๔๕ - ๕๐ รูปี จะได้รับค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพ ๒,๑๐๐ รูปี^{๓๖}

๒.๒.๓ ค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตาย (Compensation for Death) ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ผู้มีสิทธิดังกล่าวมาแล้วจะได้รับค่าทดแทนมากน้อยตามรายได้ของลูกจ้างดังที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๔ เช่นลูกจ้างได้รับค่างานเดือนละ ๕๐ รูปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖๐ รูปี จะได้รับค่าทดแทน ๑,๔๐๐ รูปี

นอกจากนี้ยังได้กำหนดจ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเท่าที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน ๕๐ รูปี^{๓๗}

๒.๒.๔ การรักษาพยาบาล นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องการรักษาพยาบาลของลูกจ้างโดยการแจ้ง เป็นหนังสือให้ทราบถึงอุบัติเหตุของค่างาน เมื่อแจ้งไปแล้วนายจ้างมีสิทธิที่จะเสนอขอให้ลูกจ้างได้รับการตรวจรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งค่างานที่ได้รับเงินทุก ๆ ครั้ง เดือนค้ำยที่จะขอรับการตรวจรักษาได้เป็นระยะ ๆ แต่สำหรับค่างานที่ได้ตายไปก่อนที่จะขอเข้ารับการรักษาพยาบาล คณะกรรมการอาจจะพิจารณาจ่ายค่าทดแทนการรักษาพยาบาลนั้นให้แก่มหาวิทยาลัย

^{๓๖} Schedule 4, Op.cit., p.983

^{๓๗} Ibid., Schedule 4. p.983

^{๓๘} Indian Workmen's Compensation Act., 1923, Section 8 (4)

แต่ถ้าคนงานตามที่กำหนดไว้ให้เข้ารับการรักษายาพยาบาลในลักษณะนี้ไม่ยอมรับการรักษาพยาบาลหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการขัดขวางการรักษาพยาบาล สิทธิที่เขาจะได้รับค่าทดแทนจะหยุดชะงักอยู่ในช่วงระยะเวลาที่เขาไม่ยอมให้รักษานั้น เว้นแต่ว่าเขาจะมีเหตุผลที่สมควรพอในการที่ไม่ยอมรับการรักษา^{๓๘}

๒.๑ ประเทศสิงคโปร์ ก็ได้กำหนดหลักการจ่ายประโยชน์ทดแทนโดยยึดหลักของ ILO. เช่นเดียวกัน โดยจัดแบ่งประโยชน์ทดแทนออกเป็น ๔ ประเภทแต่มีหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนแตกต่างออกไปจากประเทศญี่ปุ่น และอินเดีย โดยสิงคโปร์กำหนดอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้างผู้ประสบอันตราย เป็นสำคัญดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว เมื่อลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวไม่ว่าผลการประสบอันตรายนั้นจะทำให้ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะไปเกินบางส่วน หรือถึงขั้นทุพพลภาพ นายจ้างจะจ่ายค่าทดแทนให้ในวันที่ ๑๖ หลังจากที่ได้รับบาดเจ็บ โดยจะจ่ายให้ \$ ๑๕๕ หรือจำนวนเท่ากับ $\frac{2}{3}$ ของค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายแต่จำนวนไทยจะน้อยกว่า การจ่ายเงินเช่นนี้เรียกว่า - การจ่ายเงินรายครึ่งเดือน (half - monthly payment) ซึ่งจะจ่ายให้ตลอดเวลาที่จะต้องถูกการรักษาจากแพทย์ที่ได้รับการรับรองหรือระหว่างเวลา ๕ ปี สุดท้ายแต่การระยะเวลาไทยจะสั้นกว่า แต่นายจ้างไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทดแทนสำหรับกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ซึ่งไม่ได้เป็นสาเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ เป็นระยะเวลาติดต่อกัน ๓ วัน ทำงานที่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็ม หมายความว่านายจ้างจะต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้ติดต่อกัน ๓ วัน ทำงานอันเป็นเหตุให้ต้องสูญเสียรายได้ไป ๓ วัน ทำงานนี้ด้วย

^{๓๘} Ibid., Section 11. p.968

^{๔๐} Republic of Singapore, Chapter 130, Workmen's Compensation Act, & Workmen's Compensation Amendment) 6 (5) p. 194
Section 8 (e) p.13,

๒.๓.๒ ประโยชน์ทดแทนในกรณีที่สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แกையจ้างจนเป็นเหตุให้อวัยวะบางส่วนของลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวรลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละของการสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพ^{๔๑} โดยกำหนดไว้ตามความสำคัญของประเภทอวัยวะ เช่น ถาลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงขั้นสูญเสียแขนข้างหนึ่ง (เหนือข้อศอกขึ้นไป) จะได้รับค่าทดแทนในอัตราร้อยละ ๙๐ ของการสูญเสียความสามารถในการหาเลี้ยงชีพ^{๔๒}

๒.๓.๓ ประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับสำหรับกรณีทุพพลภาพนี้ถึงคไปรใดที่กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายไว้แตกต่างจากของญี่ปุ่นและอินเดีย เพราะได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเอาไว้โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเป็นสำคัญ ดังนี้คือ

๒.๓.๓.๑ ถาลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมีอายุ ๕๕ ปี หรือสูงกว่านั้นจะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว \$ ๒๔,๔๐๐ หรืออัตรา ๖๐ เท่าของค่าจ้างรายเดือน สิ้นสุดแต่ควาจำนวนไหนจะน้อยกว่าก็ให้จ่ายตามจำนวนนั้น แต่อย่างไรก็ตามจำนวนเงินค่าทดแทนที่กำหนดไว้ให้จ่ายนี้จะต้องไม่น้อยไปกว่าจำนวนเงินค่าทดแทน ซึ่งกำหนดให้จ่ายให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะในกรณีที่เขาถึงแก่ความตายอันเป็นผลมาจากอุบัติเหตุในการทำงานเหมือนกัน

๒.๓.๓.๒ ถาลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมีอายุ ๑๖ ปี หรือสูงกว่านั้น แต่ต่ำกว่า ๕๕ ปี จะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว \$ ๒๔,๔๐๐ หรือจำนวนเท่ากับ ๔๔ เท่าของเงินค่าจ้างรายเดือนสุดแต่ควาจำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน

^{๔๑}

Ibid., Workmen's Compensation Act, Section 8(c) & Workmen's Compensation (Amendment) 6 (4) pp.193 - 4 /p.12

^{๔๒}

๒.๓.๓.๓ ถ้าลูกจ้างผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมีอายุต่ำกว่า ๑๖ ปี จะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว \$ ๒๔,๘๐๐ หรือจะได้รับเงินค่าทดแทนเป็นจำนวน ๑๐๘ เท่าของค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายจำนวนไหนจะน้อยกว่า

นอกจากค่าทดแทนดังกล่าวมาแล้วผู้ทบทวนทางการแพทย์ได้ตรวจและให้คำรับรองแล้วว่าต้องทบทวนสภาพอย่างถาวร และไม่สามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้จำเป็นต้องอาศัยการช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือต้องมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดชีวิตของเขา เขาจะได้รับค่าทดแทนเพิ่มขึ้นอีก $\frac{๑}{๕}$ ของจำนวนค่าทดแทน ซึ่งเขาจะมีสิทธิได้รับสำหรับค่าทดแทนกรณีทบทวน ^{๔๓}

๒.๓.๔ ประโยชน์ทดแทนกรณีถึงแก่ความตายเนื่องมาจากอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน ค่าทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายอันเป็นผลเนื่องมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีนี้แทนลูกจ้าง ซึ่งจะได้รับค่าทดแทนในอัตราที่แตกต่างกันไปตามอายุมากน้อยของลูกจ้าง เช่นเดียวกับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพดังนี้ คือ

๒.๓.๔.๑ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ตายมีอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้มีสิทธิจะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว \$ ๒๑,๖๐๐ หรืออาจจะจ่ายให้อัตรา ๗๖ เท่าของเงินค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายจำนวนไหนจะเป็นจำนวนที่น้อยกว่า

๒.๓.๔.๒ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ตายมีอายุสูงกว่า ๔๐ ปี แต่ไม่เกินไปกว่า ๕๐ ปี ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้มีสิทธิจะได้รับค่าทดแทนเป็นเงินก้อนครั้งเดียว เป็นเงิน \$ ๒๑,๖๐๐ หรืออาจจะจ่ายให้อัตรา ๖๐ เท่าของเงินค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายจำนวนไหนจะน้อยกว่า

๒.๓.๔.๓ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ตายมีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้มีสิทธิจะได้รับค่าทดแทน เป็นเงินก้อนครั้งเดียว เป็นเงิน \$ ๒๑,๖๐๐ หรืออาจจะจ่ายให้อัตรา ๔๘ เท่าของเงินค่าจ้างรายเดือนสุดท้ายจำนวนไหนจะน้อยกว่า

^{๔๓} Workmen's Compensation Act, Section 8(b) p.12 & Workmen's Compensation (Amendment) 6(3) pp.192 - 193

แต่อย่างไรก็ตามถ้าจำนวนเงินทดแทนที่จะมีสิทธิได้รับตามหลักดังกล่าวมาแล้วนั้นน้อยกว่าจำนวน \$ ๗,๒๐๐ ผู้อยู่ในความอุปการะจะได้รับในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า \$ ๗,๒๐๐

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายจะไม่มี การจ่ายค่าทดแทนให้แก่อุญอยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง เว้นไว้เสียแต่จะเป็นการจ่ายเงินมัจจำ เป็นเงินฝากไว้ให้กับคณะกรรมการ (Commissioner) เพื่อจ่ายต่อไปให้กับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างตามที่คณะกรรมการจะได้พิจารณาและการจ่ายเงินในลักษณะนี้จะถือว่าเป็นการจ่ายค่าทดแทนแล้ว แต่ถ้าใครจ่ายค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายให้แก่ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างโดยตรงแล้วจะถือว่าเป็นการจ่ายค่าทดแทนตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. นี้ และจากเงินค่าทดแทนกรณีถึงแก่ความตายนี้ คณะกรรมการอาจจะหักจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้จ่ายไปในการจัดการศพของลูกจ้างจากจำนวนเงินค่าทดแทนที่ฝากไว้ได้โดยหักออกตามจำนวนที่ได้ใช้จ่ายไปจริง หรือจำนวน \$ ๒๕๐ สุดแต่เห็นว่าจำนวนไหนจะน้อยกว่าแล้วจ่ายให้กับบุคคลที่ได้ใช้จ่ายเงินนั้นไป

๓. การบริหารงานค่าทดแทน

การบริหารงานค่าทดแทนในทุก ๆ ประเทศส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการด้านค่าทดแทน ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้บริหารงานนั้นอาจจะ เป็นคณะกรรมการ, กรรมการ (Commissioner) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาล (มีฐานะเหมือนข้าราชการ เช่นกัน) หรืออาจจะ เป็นข้าราชการแห่งกระทรวงแรงงานก็ได้ เป็นต้นว่าประเทศไทยการบริหารงานค่าทดแทนเป็นหน้าที่ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ที่จะดำเนินการ โดยจัดแบ่งองค์กรบริหารออกไปเพื่อความสะดวกในการบริหารงานค่าทดแทนดังกล่าวมาแล้ว ผู้เขียนจะได้เสนอแนวการบริหารงานของประเทศต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

^{๕๔} Workmen's Compensation Act, Section 8(a) p.12 & Workmen's Compensation (Amendment) 6(6) pp.191 - 192

^{๕๕} Workmen's Compensation Act, Section 10 p.15 & Workmen's Compensation (Amendment) 8 (a), (b) p.196

๓.๑ อินเคีย ในประเทศอินเคีย การบริหารงานค่าทดแทนเป็นหน้าที่ของบุคคลคณะหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการค่าทดแทน ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาล และประกาศใน Official Gazettee สำหรับแต่ละท้องถิ่น โดยกำหนดเขตพื้นที่รับผิดชอบไว้ เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นจะต้องแจ้งการประสมอันตรายต่อเจ้าหน้าที่ ณ ท้องที่ที่อุบัติเหตุอันเป็นผลให้เกิดการเจ็บป่วยและตายนั้นได้เกิดขึ้นโดยผู้ก่อเหตุจะต้องไปพบคณะกรรมการและคณะกรรมการจะไต่ทำการสอบสวนและบันทึกถ้อยคำไว้พร้อมทั้งลงชื่อกำกับ รวมทั้งจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานอื่น ๆ เป็นต้นว่าหลักฐานทางการแพทย์เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของเรื่องด้วย

การมอบให้ศาลพิจารณาก่อนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่

ในบางกรณีถ้ามีปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ ๆ คณะกรรมการจะได้เสนอปัญหานั้นให้ศาลสูงพิจารณาคัดสิน ซึ่งคณะกรรมการจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมว่าสมควรจะเสนอเรื่องเช่นนั้นเพื่อให้ศาลสูงตัดสินหรือไม่ และถ้าเสนอเรื่องไปเช่นนั้นแล้วคณะกรรมการจะต้องวินิจฉัยไปตามที่ศาลตัดสิน และเพื่อให้การพิจารณาคัดสินปัญหานั้น เป็นไปตามความประสงค์ของกฎหมายในเรื่องนี้ คณะกรรมการอาจจะไต่พิจารณาเลือกบุคคลคนหนึ่งหรือหลายคนที่มีความรู้พิเศษ โดยเฉพาะในแต่ละปัญหาเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำและตอบปัญหาในแต่ละกรณี

การโอนเรื่อง

ในกรณีที่มีคณะกรรมการมากกว่าหนึ่งคณะได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานประจำท้องถิ่นในเขตพื้นที่เดียวกัน รัฐบาลแห่งรัฐอาจจะกำหนดคำสั่ง เป็นการทั่วไป หรือโดยเฉพาะกำหนดหน้าที่หรือกระจายอำนาจในระหว่างคณะกรรมการเหล่านั้น และถ้าเป็นกรณีที่มีการพิจารณาจะกระทำได้สะดวกกว่าถ้าได้ให้คณะกรรมการอื่นที่ไม่ใช่เจ้าของท้องที่เป็นผู้พิจารณาแล้วก็จะได้ออนเรื่องนั้นไปให้คณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเป็นผู้พิจารณาไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการที่อยู่ในรัฐเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับโอนเรื่องไปจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และดำเนินการต่อไปจนเสร็จเรียบร้อย แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ส่งประเด็นมาสอบสวน เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วจะต้องส่งเรื่องกลับไปให้เจ้าของเรื่องพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการเจ้าของเรื่องผู้พิจารณาจะต้องพิจารณาคัดสินไปตามรายงานที่ได้รับ

แต่อย่างไรก็ตามรัฐบาลอาจจะโอนเรื่องจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเฉพาะไปยังคณะกรรมการคณะอื่นก็ได้^{๕๖}

การทำความตกลงกันเอง

โดยปกติแล้วการบริหารงานค่าทดแทนนั้นคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาและสั่งจ่ายเงินทดแทน แต่ก็ได้เปิดโอกาสให้ลูกกรณิทำความตกลงกันเองได้ แต่การตกลงหรือสัญญาที่ทำนั้นจะลดความรับผิดชอบของนายจ้างผู้นั้นให้น้อยไปกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ไม่ได้ ถ้าสัญญากำหนดไว้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้สัญญาตกลงที่ทำกันไว้นั้นจะถูกต้องว่าเป็นโมฆะ เมื่อได้ทำสัญญาตกลงกันไว้อย่างไรแล้วจะต้องนำสัญญาที่ตกลงกันเอาไว้นั้นเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าทดแทน เพื่อคณะกรรมการจะได้พิจารณา ถ้าปรากฏว่าเป็นที่พอใจของคณะกรรมการ ๆ ก็จะได้ทำบันทึกรับรองการตกลงนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายนี้^{๕๗}

การจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเงินก้อน

การจ่ายเงินค่าทดแทนโดยปกติจะจ่ายให้เป็นเงินรายเดือน แต่อาจจะตกลงกันในระหว่างลูกกรณิขอรับเป็นเงินก้อนก็ได้ หรือถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ก็อาจจะร้องขอให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ เมื่อได้มีการจ่ายเงินทดแทนมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน คณะกรรมการอาจจะพิจารณาเปลี่ยนคำสั่งให้จ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวก็ได้ แต่จะไม่มี การจ่ายเงินก้อนให้กับเด็กหรือสตรี ซึ่งไม่มีความสามารถตามกฎหมายเด็ดขาด จึงจำเป็นต้องใช้วิธีอื่นแทน คือการจ่ายเงินค่าทดแทนเป็นเงินก้อนฝากไว้กับคณะกรรมการ ซึ่งจะถือเสมือนว่าเป็นการจ่ายค่าทดแทนแล้ว และคณะกรรมการมีสิทธิที่จะนำเงินนั้นไปทำอะไรก็ได้ที่จะให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง^{๕๘}

^{๕๖}

Indian, Labour Code, Chapter III Commissioners, art.19
pp. 972 - 3

^{๕๗}

Ibid., art. 28, 29 pp. 975 - 6

^{๕๘}

Ibid., art. 8 (7) p.966

การพิจารณาใหม่ - การอุทธรณ์

การพิจารณาทั้งหมดที่คณะกรรมการได้พิจารณาแล้ว หรือการตกลงระหว่าง คู่กรณีด้วยกันเอง อาจจะถูกพิจารณาใหม่ได้ โดยนายจ้างหรือลูกจ้างร้อง ขอต่อคณะกรรมการ โดยทำเป็นคำร้องขอ พร้อมทั้งส่งใบรับร้อง ของแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่ง แสดงให้เห็นถึงลักษณะ และผลการประสบอันตรายที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจจะร้องขอให้พิจารณาใหม่เกี่ยวกับ เนื้อหาสาระของกฎหมายนี้ก็ได้ ซึ่งคณะกรรมการจะต้องรับพิจารณาใหม่ เช่นเดียวกับประเทศไทย

นอกจากการ ร้อง ขอให้พิจารณาใหม่แล้ว คู่กรณียังมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่ง ของคณะกรรมการ ต่อศาลสูงได้ภายในกำหนด ๖๐ วัน ซึ่งจะมีสิทธิอุทธรณ์เรื่องต่าง ๆ ได้เป็นต้นว่า คำสั่งชี้ขาดเรื่อง การจ่ายค่าทดแทน เป็นเงินก้อนไม่ว่าจะโดยการชำระเป็นเงินรายเดือน เป็นเงินก้อน ฯลฯ หรือ คำสั่งที่กำหนดให้แบ่งปันค่าทดแทนในหนุมมืออยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง คำสั่งให้จ่ายหรือไม่จ่าย เงินค่าทดแทน, คำสั่งปฏิเสธไม่รับจดทะเบียนข้อบันทึกการตกลง ฯลฯ

แต่การอุทธรณ์คำสั่งนั้นยัง ได้กำหนดเอาไว้ว่าให้อุทธรณ์คำสั่งได้ ในปัญหาข้อกฎหมายที่มี สาระสำคัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์ในกรณีนอกเหนือจากนี้ จะอุทธรณ์ได้ก็ต่อเมื่อจำนวนเงินพิพาทไม่น้อย กว่า ๓,๐๐๐ รูปี และยังห้ามไม่ให้อุทธรณ์ข้อตกลงที่คู่กรณีได้ตกลงว่าจะยึดถือการตัดสินของ คณะกรรมการและคำสั่งที่คณะกรรมการได้รับรองผลการตกลงของ คู่กรณีแล้ว และในระหว่างการพิจารณา อุทธรณ์ศาลจะสั่งให้นายจ้าง ระงับการจ่ายเงินนั้นไว้ก่อน

๓.๒ ญี่ปุ่น

การบริหารงานค่าทดแทนในญี่ปุ่นนั้นก็ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลเช่นกัน โดยกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) จะเป็นผู้ดำเนินการบริหารโดยทั่ว ๆ ไป โดยจะเป็นผู้ให้คำแนะนำและกำหนดนโยบายแห่งชาติในเรื่องเงินทดแทน

Ministry of Labour จะประกอบไปด้วย Prefectural Labour Standard Office ซึ่งมีจำนวนถึง ๔๕ แห่ง จะมีเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการบริหารงานค่าทดแทนในแต่ละท้องถิ่นที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบตามที่กระทรวงแรงงานได้กำหนดไว้ และจะมี Labour Standards Inspection Office อีก ๓๔๕ แห่ง ซึ่งจะประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ผู้จะดำเนินการเก็บรวบรวมรายละเอียดข้อมูลการเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องค่าทดแทน พิจารณาตัดสินเรื่องค่าทดแทนและจ่ายเงินผลประโยชน์ทดแทน, การเรียกเก็บเงินสมทบการประกันค่าทดแทน ฯลฯ

เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นและคนงานผู้ได้รับบาดเจ็บต้องการจะเรียกร้องประโยชน์ทดแทน เขาจะเรียกร้องโดยการยื่นคำร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ ณ Workmen's Compensation Division ที่ Labour Standards Inspection Office เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคำร้องเรียนแล้วก็จะพิจารณาตรวจสอบคำร้องเรียนนั้น และจะรับรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุที่นั้น พร้อมทั้งพิจารณาแล้วจึงจะตัดสินว่าจะจ่ายเงินหรือไม่^{๕๐}

ข้าราชการผู้เป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ เรื่องเงินทดแทนมีอำนาจที่จะสั่งให้ลูกจ้างไปรับการตรวจรักษาโดยแพทย์แผนปัจจุบัน พร้อมทั้งนำไป รับรองแพทย์, ใบรายงานการตรวจรักษาพยาบาลมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่และมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการประกันภัย (นายจ้าง, ลูกจ้าง หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์) ส่งหนังสือ เอกสาร หรือแจ้งรายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ และมีอำนาจที่จะเข้าไปในสถานที่ที่อยู่ภายใต้การประกันภัยรวมทั้งตรวจตราหนังสือและเอกสารต่างๆ ใดด้วย^{๕๑}

^{๕๐} Shin - ichi Hasegawa, Document of Seminar in Industrial Safety & Health I, pp 2, 6

^{๕๑} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law art. 47, 47-2, 47-3, 48, 49. pp. 307 - 308

การทำความตกลงกันเอง

เรื่องการทำความตกลงจ่ายค่าทดแทนกันเองนั้นในกฎหมายญี่ปุ่นไม่ได้มีกำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะนายจ้างทุกคนต่างทราบว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าทดแทน โดยนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปจะต้องถูกบังคับให้ประกันการประสบอุบัติเหตุของพนักงานไว้กับรัฐบาล แต่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างต่ำกว่า ๕ คนจะประกันหรือไม่ประกันก็ได้^{๕๒}

การพิจารณาใหม่ - การอุทธรณ์

ในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับผลการตัดสิน, ชี้อาค, การตรวจสอบ, สอบสวนเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือการตายเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่, วิธีการที่จะให้การดูแลรักษาพยาบาล จำนวนค่าทดแทน หรือเรื่องอื่น ที่เกี่ยวกับค่าทดแทน ก็อาจจะเสนอต่อ Workmen's Accident Compensation Insurance/ให้มีการตรวจสอบและชี้ขาดใ้คดี^{๕๓} ซึ่งเจ้าหน้าที่มีอำนาจที่จะทำการสอบสวนใหม่รวมทั้งมีอำนาจที่จะส่งให้แพทย์ตรวจร่างกายใหม่ หรือผ่าศพพิสูจน์ได้เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน^{๕๓}

เมื่อได้มีการตัดสินชี้ขาดเรื่องที่ใคร่ขอให้พิจารณาใหม่โดย Workmen's Accident Compensation Insurance Referee แล้วแต่ยังไม่พอใจในคำตัดสินที่ได้รับ เขาอาจจะร้องขอให้พิจารณาสอบสวนใหม่ได้โดยคณะกรรมการอุทธรณ์ (Labour Insurance Appeal Committee) แต่การอุทธรณ์นี้จะกระทำได้อีกเมื่อใดก็ตามเป็นการร้องขอให้พิจารณาสอบสวนใหม่ได้โดย Workmen's Accident Compensation Insurance Referee แล้ว^{๕๔}

^{๕๒} Shin-ichi Hasegawa, Op.cit., p.5

^{๕๓}

85, 86. Japan Labour Standards Law (Accident Compensation) art. pp. 94 - 5

^{๕๔}

35. Japan Workmen's Accident Compensation Insurance Law, art. p.306

๓.๓ สิ่งไปร์ การดำเนินการ เรื่อง เงินทดแทนในสิ่งไปร์ นั้นจะกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของ
กระทรวงแรงงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการสอบสวนชั้นต้น ส่วนการพิจารณาตัดสินนั้นจะมี
คณะกรรมการ (Commissioner) หรืออนุญาโตตุลาการ (Arbitrators) เป็นผู้
ดำเนินการ

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติปัญหานั้นจะถูกลดโดย

๓.๓.๑ การตกลงกันระหว่างคณะกรรมการ, คนงานและนายจ้าง

นายจ้าง, ลูกจ้าง หรือผู้กระทำการแทนจะต้องยื่นคำร้องตามแบบฟอร์มเสนอต่อคณะกรรมการให้ตัดสินปัญหานั้น โดยบรรยายสภาพของอุบัติเหตุโดยย่อ พร้อมทั้งผลการได้รับบาดเจ็บโดยจะต้องส่งค่าธรรมเนียมนตามที่กำหนดไว้ไปด้วย ซึ่งเจ้าหน้าที่ชั้นต้นผู้ได้รับการแต่งตั้งจะดำเนินการสอบสวนรายละเอียดต่าง ๆ เป็นต้นว่า สภาพ และลักษณะการบาดเจ็บและตาย ฯลฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่จะพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการจะไต่ถามรวบรวมเข้าไปในส่วนและอาจจะดำเนินการสอบสวนให้กระจ่างชัดขึ้นอีกได้ในทุก ๆ ปัญหา ซึ่งคณะกรรมการจะต้องพิจารณาถึงเรื่องจำนวนค่าทดแทน, ค่ารักษาพยาบาล, โรงพยาบาล และสถานที่รักษาพยาบาล, การแบ่งค่าทดแทน ฯลฯ และการตกลงกันเองนี้จะต้องลงชื่อให้ครบถ้วนทั้งฝ่ายนายจ้าง, ลูกจ้าง และคณะกรรมการ มิฉะนั้นแล้วการตกลงนั้นจะไม่มีผล

การตกลงกันนี้คณะกรรมการอาจจะดำเนินการ เปิดการสอบสวนพิจารณาและทำความเข้าใจตกลงกันใหม่ได้ตามคำร้องขอของนายจ้าง, ลูกจ้าง หรือผู้กระทำการแทน หรือจากการพิจารณาเห็นสมควรของคณะกรรมการเอง ซึ่งผลการพิจารณาใหม่นี้อาจจะปรากฏออกมาในรูปของการตกลงกันใหม่, แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงก่อนหน้านี้ได้^{๕๕}

๓.๓.๒ ปัญหาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติซึ่งไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ระหว่างคณะกรรมการ, นายจ้าง, ลูกจ้าง หรือผู้กระทำการแทนดังกล่าวมาแล้วจะต้องเสนอคำร้องตามแบบฟอร์มของอนุญาโตตุลาการ (Arbitrators) เพื่อให้พิจารณาตัดสินปัญหานั้น คำร้องที่ส่งไปยังอนุญาโตตุลาการที่จะขอให้ตัดสินปัญหานี้จะต้องมีใบรับรองของคณะกรรมการว่าได้มีการสอบสวนและดำเนินการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นแล้ว แต่ยังไม่สามารถจะยุติลงได้ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็ต้องส่งไปด้วย พร้อมกับค่าธรรมเนียมตามที่กำหนด^{๕๖}

ในการตัดสินปัญหาที่ได้เสนออนุญาโตตุลาการเพื่อพิจารณาตัดสินนี้ อนุญาโตตุลาการอาจจะเลือกบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งมีความรู้พิเศษเกี่ยวกับเรื่อง ที่อนุญาโตตุลาการจะสอบถามมาเพื่อช่วยเหลือในการสอบถามของอนุญาโตตุลาการก็ได้^{๕๗}

การตกลงกันเพื่อจ่ายเป็นเงินก้อน

ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอาจจะทำความตกลงกันจ่ายค่าทดแทนกัน เป็นเงินก้อนก็ได้โดยทำบันทึกเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วจัดการส่งบันทึกการตกลงกันนั้นไปให้คณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาตัดสินปัญหานั้น เมื่อคณะกรรมการได้รับแล้วก็พิจารณาบันทึกนั้นจนเป็นที่พอใจในเรื่องจำนวนเงินค่าทดแทน เหตุผลที่ตกลงกันเช่นนั้น^{๕๘}

บันทึกการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนี้จะไม่ผลิไซม์บังคับ ถ้ามิให้ลูกจ้างส่งไปยังคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ นายจ้างยังผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าทดแทนเต็มตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้^{๕๙}

^{๕๖} Ibid., section 30 pp. 30 - 31

^{๕๗} Ibid., section 33 pp. 31 - 32

^{๕๘} Ibid., section 28 pp. 29 - 30

^{๕๙} Ibid., section 29 p. 30

การโอนเรื่อง

โดยปกติแล้วการพิจารณาและตัดสินเรื่องคำขอแทนนี้จะกระทำโดยคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการที่มีเขตอำนาจ ซึ่งคณะกรรมการและอนุญาโตตุลาการจะมีอำนาจ เช่นเดียวกับอำนาจของผู้พิพากษาศาลท้องถิ่น^{๖๐} ที่จะเรียกตัวพยานบุคคล, พยานเอกสาร, วัตถุพยาน ฯลฯ มาดำเนินการสอบสวน

แต่ถ้าคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนี้ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าได้โอนเรื่องไปยังคณะกรรมการ หรืออนุญาโตตุลาการอื่นแล้วจะทำให้การดำเนินการในเรื่องนั้นได้เป็นไปโดยสะดวกเร็ว และได้ผลมากกว่าที่จะกระทำต่อคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนี้แล้ว คณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการดังกล่าวก็จะโอนเรื่องไปให้คณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนั้น ๆ ดำเนินการ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรณีที่เกี่ยวข้องเสียก่อน เจ้าหน้าที่จะต้องรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดส่งไปเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกรวมทั้ง เงินและหลักประกันต่าง ๆ ที่อยู่ในการดูแลและดำเนินการโดยคณะกรรมการด้วย ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับโอนเรื่องไปเพื่อดำเนินการต่อ อาจจะพิจารณาคัดเลือกไปตามหลักฐานที่ปรากฏนั้น หรือจะเริ่มสอบสวนใหม่ตั้งแต่ต้นก็ได้^{๖๑}

การเสนอให้ศาลพิจารณา

ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการพิจารณาเห็นสมควรที่จะได้เสนอปัญหาให้ผู้พิพากษาพิจารณาคัดเลือกก็จะให้นำเสนอให้ผู้พิพากษาคัดเลือก และถ้าได้เสนอปัญหานั้นให้ผู้พิพากษาคัดเลือกแล้วอนุญาโตตุลาการก็จะต้องตัดสินไปตามที่ผู้พิพากษาได้ตัดสินไว้^{๖๒} เรื่องนี้ในบทบัญญัติของประเทศไทยยังไม่เคยบัญญัติไว้

^{๖๐} Ibid., section 35 p.32

^{๖๑} Ibid., section 34 p.32

^{๖๒} Ibid., section 38 (2) p.33

การอุทธรณ์

นายจ้าง, ลูกจ้าง หรือผู้กระทำการแทนจะต้องยื่นอุทธรณ์คำสั่งหรือการตกลงกันของคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการต่อศาลอุทธรณ์ เพื่อให้ผู้พิพากษาคัดสิน^{๖๓} แต่ห้ามไม่ให้อุทธรณ์กรณีซึ่งคู่กรณีใดตกลงที่จะยึดถือคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือคำสั่งที่อนุญาโตตุลาการได้ออกไปตามที่คู่กรณีใดตกลงกัน

การอุทธรณ์คำสั่งของอนุญาโตตุลาการในปัญหาที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนอันเป็นที่สนใจและจะมีผลต่อประชาชนทั่ว ๆ ไปจะกระทำต่อศาลอุทธรณ์ไม่ได้ ต้องยื่นอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อศาลสูง เพื่อพิจารณาคัดสินคำอุทธรณ์นั้น^{๖๔}

๔. สภาพบังคับของกฎหมายคาทศแทน

เมื่อได้กำหนดบทบัญญัติต่าง ๆ บังคับให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะจ่ายค่าทดแทนและปฏิบัติการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบัญญัติบทกำหนดโทษไว้เพื่อลงโทษการที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้จะได้ให้กฎหมายนี้มีสภาพบังคับ (Sanction) อย่างสมบูรณ์ ซึ่งนับได้ว่าความกำหนดโทษนี้เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นมาตรการที่ได้ผลที่สุดที่ทำให้การดำเนินการ เรื่องค่าทดแทนดำเนินไปได้ด้วยดี ทำให้อุทธรณ์หรืออยู่ในความอุปการะมีโอกาสได้รับค่าทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้มากที่สุดที่จะมากได้ เพราะถ้ากำหนดไว้แต่เพียงว่าให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างและหน้าที่อื่น ๆ ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติโดยมิได้กำหนดบทลงโทษไว้แล้วก็เป็นภาระแน่นอนที่นายจ้างจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงไม่ยอมปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เพราะทราบว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามแล้ว เขาก็จะไม่ได้รับผลร้ายหรือมิได้ถูกลงโทษแต่อย่างใด ในที่สุดก็จะเกิดการละเลยเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกันเป็นประจำ กฎหมายก็จะค่อย ๆ คลายความสำคัญลงไป ในที่สุดผลร้ายก็จะตกอยู่กับลูกจ้างและครอบครัว เช่นเดียวกับที่ประเทศไทยได้เคยเผชิญปัญหา

^{๖๓} Ibid., section 38 (2) .pp 33 - 34

^{๖๔} Ibid., section 39. p.34

นี้มาแล้ว เมื่อใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ เป็นเครื่องมือดำเนินการคัดแทน เมื่อได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทกำหนดโทษแล้ว ต่อมาจึงได้เพิ่มบทกำหนดโทษไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งทำให้การดำเนินการเรื่องคัดแทนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาบทบัญญัติเรื่องคัดแทนของประเทศต่าง ๆ แล้วพบว่าบทบัญญัติที่เป็นการกำหนดโทษนั้นมีลักษณะแตกต่างกับของประเทศไทย ซึ่งกำหนดลงโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคัดแทนไว้ โดยมีโทษทั้งปรับและจำ^{๖๕} และยังกำหนดโทษผู้ชดชวางไม่ให้ความร่วมมือเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการบริหารงานคัดแทนไว้ด้วย^{๖๖}

แต่ของประเทศอินเดีย ได้กล่าวถึงการลงโทษไว้น้อยมาก เพียงแต่กำหนดความบุคคลใดก็ตามละเลยเพิกเฉยในการส่งคำแถลง, การแจ้ง, การส่งรายงาน การละเลยไม่รักษาสมุดหรือเอกสารต่าง ๆ ที่ตนมีหน้าที่ดูแล ซึ่งได้ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการว่าให้ส่ง เอกสารดังกล่าวต่อคณะกรรมการ บุคคลนั้นจะถูกลงโทษปรับในอัตราไม่เกิน ๕๐๐ รูปี^{๖๗} แต่มิได้กล่าวถึงโทษจำคุกไว้เลย

สำหรับประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ได้ประกันไว้กับรัฐบาล บทกำหนดโทษจึงเน้นหนักไปในด้านการไม่ปฏิบัติตามวิธีการเกี่ยวกับการประกันภัย เป็นต้นว่าการทำหนังสือแจ้งถึงผลการเริ่มต้นของการประกันภัยของแต่ละราย, การรายงาน, การจัดเก็บดูแลรักษา, ส่งเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันภัยซึ่งได้กำหนดว่าต้องส่งต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการประกันภัย

^{๖๕} ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๘, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ, เล่มที่ ๘๘ ตอนที่ ๔๑, ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

^{๖๖} Ibid., ข้อ ๕

^{๖๗} Indian Labour Code, Workmen's Compensation Legislation, art. 18 A. p.972

โดยกำหนดว่าทั้งนายจ้าง, สมาคมประกันภัย ตัวแทนของสมาคมประกันภัย หรือลูกจ้างของสมาคมประกันภัยซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานค้ำนี้ไม่ปฏิบัติตามการให้เป็นไปตามหน้าที่ที่กำหนดให้ปฏิบัติ จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ เยน แต่ถาเป็นบุคคลอื่นรายงานเท็จ, เสนอเอกสารเท็จ, ปฏิเสธช้ช้ชวาทหรือหลีกเลี่ยงการตรวจตราของเจ้าหน้าที่แล้วจะมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ เยน

ถ้าเป็นนายจ้างที่ไม่ได้เอาประกันไว้ (มีลูกจ้างน้อยกว่า ๕ คน และไม่ไต่ประกันไว้กับรัฐบาล) นายจ้างผู้มีส่วนใหญ่กว่าคนมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างก็จะจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างไปเอง โดยสมัครใจจึงมิได้มีเรื่องร้องเรียนมาสู่เจ้าหน้าที่ แต่ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่ไต่จ่ายค่าทดแทนเจ้าหน้าที่ก็ไม่อาจจะไปจับกุมนายจ้างผู้นั้นได้ ถ้าลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บมิไต่ร้องเรียนขึ้นมา แต่อย่างไรก็ตามถ้าเจ้าหน้าที่ไต่มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่อลูกจ้างแล้วนายจ้างมิไต่จ่ายค่าทดแทนให้ตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ (ซึ่งเกิดขึ้นน้อยมากจนแทบจะไม่มีเลย) นายจ้างผู้นั้นก็จะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือโทษปรับไม่เกิน ๔,๐๐๐ เยน

ในประเทศสิงคโปร์ คำสั่งของอนุญาโตตุลาการหรือการตกลงกันเองของคณะกรรมการในเรื่องค่าทดแทนจะถูกส่งเส้านาไปยังนายทะเบียนประจำศาลสูง เพื่อจดทะเบียนและบันทึกไว้ร้องไว้อีกชั้นหนึ่ง ซึ่งจะมีผลให้คำสั่งหรือบันทึกการตกลงนั้นมีสภาพบังคับ เช่นเดียวกับคำพิพากษาศักดินของศาลสูง ทั้งนี้รวมทั้งสำเนาคำสั่งหรือการตกลงกันฉบับหลังที่ไต่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งเมื่อส่งไปเพื่อจดทะเบียนยังศาลสูง แล้วก็จะมีสภาพบังคับ เช่นเดียวกับคำพิพากษาศักดินของศาลฎีกาแทนคำสั่งฉบับเดิม

^{๖๔} Japan, Workmen's Accident Compensation Insurance Law. art. 51 - 53. pp. 309 - 10

^{๖๕} Shin-ichi Hasegawa, Op.cit., p.5

^{๗๐} Republic of Singapore, Workmen's Act., section 40, p.34

ในการดำเนินการของอนุญาโตตุลาการหรือคณะกรรมการที่ได้เรียกบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
ใหม่ให้ทอยคำหรือส่งมอบหลักฐานต่าง ๆ แต่บุคคลนั้นมีเจตนาที่จะโต้แย้งละเอียดชัดขึ้นหมาย-
เรียกเพิกเฉยละเอียดที่จะนำหลักฐานมาแสดงตามที่กำหนดไว้หรือให้การไม่เป็นที่พอใจในการสอบ
สวนจะถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้ใน Penal Code บทที่ ๑๐^{๗๑}

และบุคคลใดก็ตามที่ได้มอบพยานหลักฐานไว้ให้แก่คณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการก่อน
แล้วยอมถูกผูกพันที่จะต้องให้ถ้อยคำอย่างจริงจังก่อคำถามทุก ๆ คำถามที่จะถูกถามโดยคณะกรรมการ
หรืออนุญาโตตุลาการและถ้าเจตนาที่จะให้การผิด ๆ หรือมอบพยานหลักฐานซึ่งตนรู้ว่าไม่จริง
หรือกระทำการอื่นใดที่ขัดต่อประโยชน์ในการดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการยุติธรรมจะต้อง
ถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้ใน Penal Code บทที่ ๑๑^{๗๒}

๕. หลักประกันความมั่นคงค่าทดแทน

ประเทศอินเดีย เป็นประเทศที่มีหลักประกันเรื่องค่าทดแทนมั่นคงที่สุดที่ลูกจ้างจะได้รับค่า
ทดแทนอย่างแน่นอน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยขณะปฏิบัติงานในนายจ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะ
อินเดียได้ใช้ระบบประกันสังคม^{๗๓} จึงไม่มีปัญหาเรื่องการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายค่าทดแทน

^{๗๑} Ibid., section 35 (3) p.33

^{๗๒} Ibid., section 35 (4) p.33

^{๗๓} Social Security Programme Throughout the World, 1971, U.S. Department of Health, Education, and Welfare Social Security Administration Office of Research and Statistics, Research Report No.40. Printed in Washington D.C., 1971. pp. 100 - 101

เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ลูกจ้างในญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีความมั่นใจในเรื่องค่าทดแทนเพราะประเทศญี่ปุ่นบังคับให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปจะต้องประกันการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้นายจ้างไว้กับรัฐบาล เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนอย่างแน่นอน โดยรัฐบาลจะไต่จ่ายเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างผู้นั้นได้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง และสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕ คน จะประกันหรือไม่ประกันก็ได้สุดแต่ความสมัครใจของนายจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่มักจะประกันค่าทดแทนไว้กับรัฐบาล

ในประเทศสิงคโปร์การประกันเรื่องค่าทดแทนมิได้บังคับไว้ว่าจะต้องประกันกับรัฐบาล เปิดโอกาสให้นายจ้างเลือกที่จะประกันความรับผิดชอบของตนในเรื่องค่าทดแทนต่อบริษัทประกันภัยเอกชนได้ โดยกระทรวงแรงงานจะได้อำนาจกำหนดประเภทของนายจ้างที่จะต้องประกันไว้

เมื่อเปรียบเทียบกันทั้ง ๓ ประเทศแล้วจะเห็นว่าประเทศไทยมีบทบัญญัติในเรื่องค่าทดแทนที่จะให้ความมั่นคงต่อลูกจ้างพอสมควรที่ได้กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปประกันต่อรัฐบาล (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน) แต่ก็ยังอยู่ในวงที่แคบ ซึ่งสมควรที่จะปรับปรุงให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายค่าทดแทนของประเทศอินเดีย, ญี่ปุ่น, และสิงคโปร์ กับหลักสากลของ ILO. แล้ว พบว่าทุกประเทศต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่นเดียวกับประเทศไทย

^{๑๔} Ibid., pp. 118 - 119

^{๑๕} Ibid., pp. 194 - 195

ทั้งนี้ เพียงแต่บางประเทศได้กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงานค่าทดแทนในประเทศนั้น ๆ เท่านั้น

การศึกษาเรื่องค่าทดแทนจะพิจารณาเฉพาะประโยชน์ทดแทนที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมายค่าทดแทนแต่เพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาศึกษาต่อไปอีกว่า ประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้นั้น ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจะได้รับค่าทดแทนอย่างแท้จริงตามที่กำหนดไว้หรือไม่ค่อย เพราะประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้นั้น ถึงแม้จะเหมาะสมหรือพอเพียง แต่ถ้าวาลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนเต็มตามที่กำหนดไว้ หรือลูกจ้างได้รับค่าทดแทนล่าช้าแล้ว ก็ถือว่าการกำหนดประโยชน์ทดแทนไว้นั้นยังไม่เหมาะสมและพอเพียง จึงตกเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยจะต้งดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนโดยรวดเร็วและเต็มตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ Arthur Larson^{๗๖} ได้กล่าวว่า "การที่จะดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับค่าทดแทนเต็มตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกฎหมายค่าทดแทนที่ต้องการให้ลูกจ้างมีหลักประกันอันมั่นคงว่า ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนไปตามความเป็นจริง เต็มตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าวาลูกจ้างจะมีความสงสัยว่าตนจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือไม่นั้น ก็ไม่ใช่ว่าลูกจ้างจะไปตกลงรับเอาค่าทดแทนเพียงส่วนหนึ่งส่วนใดเสียเอง แต่เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยค่าทดแทนจะได้เป็นผู้ตัดสินชี้ขาดว่าลูกจ้างควรจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทนหรือไม่ และเป็นจำนวนเท่าใด"

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๗๖

Arthur Larson, Larson's Workmen's Compensation Law, New York : Mc.Graw Bender Company, 1960, II. pp. 339 - 343.