

บทที่ ๔

เปรียบเทียบการจ่ายเงินทดแทนของประเทศ

สาธารณรัฐสิงคโปร์ และไทย

อุบัติเหตุหรือการประสบอันตราย (๑)

การที่ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ มักจะตัดสินกันในเรื่องที่ว่าอุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ สำหรับในประเทศสิงคโปร์ อุบัติเหตุหมายถึงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในทางการงานที่จ้าง หรืออุบัติเหตุเกิดขึ้นต่อผู้ใช้แรงงานขณะที่เดินทาง โดยรถยนต์ เรือ เรือเดินสมุทร หรือเครื่องบิน โดยได้รับอนุญาตโดยแจ้งชัด หรือโดยปริยายจากนายจ้างจากสถานที่ทำงาน ให้ถือว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการงานที่จ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทน และถ้าหากในขณะที่เกิดอุบัติเหตุ นายจ้างหรือผู้ที่นายจ้างมอบหมาย เป็นผู้ควบคุมรถยนต์ เรือ เรือเดินสมุทร หรือเครื่องบิน แม้จะไม่ใชในทางการที่จ้าง นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ถ้าผู้ใช้แรงงานได้รับอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการช่วยเหลือชีวิตบุคคลอื่น ซึ่งกำลังได้รับภัยอันตรายบาดเจ็บ หรือเพื่อบรรเทาความเสียหายของทรัพย์สินให้ถือว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการงานที่จ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ และกรณีจะเป็นประการใดก็ตาม แม้ว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของผู้ใช้แรงงาน โดยฝ่าฝืนคำสั่งและระเบียบของนายจ้างหรือไม่ได้รับคำสั่งของนายจ้างก็ตาม แต่เป็นการกระทำไปตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับธุรกิจการค้าของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุขึ้น นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้

(๑) Workmen's Compensation Act, Republic of Singapore, 1970

สำหรับของไทยนั้นใช้คำว่า "ประสบอันตราย" (๑)

ซึ่งหมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง อันตรายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างนั้น ส่วนใหญ่แล้วมักจะเกิดขึ้นมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน การที่จะพิจารณาว่า เป็นการประสบอันตราย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าพิจารณาว่าการประสบอันตรายนั้น เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ก็จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

นอกจากนั้นแม้จะไม่ใช่น้ำหนักของลูกจ้างผู้นั้นก็ตาม แต่ได้ไปช่วยทำงานเพราะได้ทำหน้าที่ของตนเสร็จแล้ว ซึ่งนายจ้างเห็นก็มีได้ห้ามปรามแต่ประการใด ถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้ว นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้ ซึ่งตรงกับสิงคโปร์ในแง่ที่ว่า ลูกจ้างได้กระทำไปโดยไม่ได้รับคำสั่งจากนายจ้าง แต่ได้กระทำไปเพื่อธุรกิจการค้าของนายจ้าง นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบอยู่ดี

สำหรับการเจ็บป่วยนั้น ของไทยและสิงคโปร์บัญญัติไว้คล้าย ๆ กัน คือหมายความว่า การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ของไทยได้บัญญัติโรคที่เกิดจากการทำงานไว้ ๒๒ ชนิดด้วยกัน การที่จะพิจารณาว่าการเจ็บป่วยของลูกจ้าง เนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ จะต้องขอทราบการตรวจวินิจฉัยจากแพทย์ว่า ลักษณะจากอาการของโรคที่ลูกจ้างผู้ป่วยนั้น เข้าลักษณะจากอาการของโรคตามที่กฎหมายกำหนดให้ได้อำนาจทดแทนหรือไม่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะก่อให้เกิดโรคนั้นได้หรือไม่ นอกจากนั้นอาการของโรคอาจจะไม่ปรากฏให้เห็นทันที ต่อเมื่อได้รับการสะสมโรคจนถึงจุด ๆ หนึ่ง อาการของโรคก็จะแสดงออกมา ซึ่งย่อมเป็นการยากที่จะรักษาให้หายเป็นปกติได้ บางครั้งก็จะทำให้พิการหรือทุพพลภาพไปตลอดชีวิต หรือถึงแก่ความตายไปในที่สุด

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๔๖๔ ข้อ.๒

สำหรับสิงคโปร์นั้นถ้าการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกิดจากการทำงาน เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และลูกจ้างได้ออกไปรับจ้างทำงานให้กับนายจ้างคนใหม่แล้วก็ตาม นายจ้างคนเก่าที่ใช้ให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่ทำให้เกิดโรคแม้ลูกจ้างจะได้ออกไปแล้วก็ตาม ก็ยังต้องรับผิดชอบร่วมกับนายจ้างคนใหม่ในการชดเชยเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ป่วยด้วยโรคนั้นอยู่ ตามอัตราส่วนที่พึงจ่ายแล้วแต่ อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้กำหนด

สำหรับช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบค่าทดแทน เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุ แม้จะเกิดจากการทำงานที่จ้างก็ตาม ทั้งของสิงคโปร์และของไทยเหมือนกันคือนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง, ในกรณีที่ลูกจ้างเสพเครื่องตองของเมอาจนไม่สามารถครองสได้ หรือเกิดจากการทำร้ายร่างกายตนเองหรือเกิดจากการวิวาทกัน แต่สำหรับสิงคโปร์นั้น ถ้าลูกจ้างได้ดื่มแอลกอฮอล์หรือยาเสพติดจริง แต่ได้ถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ จนเป็นเหตุให้ความสามารถในการทำงานได้ลดลงถึงร้อยละ ๕๐ ของความสามารถ เนื่องจากดื่มแอลกอฮอล์หรือยาเสพติดนั้น นายจ้างก็ยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนอยู่

นายจ้างผู้รับผิดชอบต้องจ่ายเงินทดแทน (๑)

นายจ้างในสิงคโปร์นอกจากจะหมายถึงนายจ้างผู้ว่าจ้างแรงงานโดยตรงแล้ว ยังหมายถึงความรวมถึงรัฐบาล เกี่ยวกับลูกจ้างของทางการซึ่งเป็นกองทัพเรือ กองทัพบก หรือกองทัพอากาศ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งแห่งรัฐบาลของสหราชอาณาจักร และสัญญาจ้างแรงงานนั้นได้ทำขึ้นที่สิงคโปร์ สหราชอาณาจักร หรือที่มาเลเซีย หน่วยราชการแห่งท้องถิ่นบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสถาบันไม่ว่าจะตั้งขึ้นด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ผู้แทนโดยชอบธรรมของนายจ้างที่ตายและบุคคลซึ่งรับจ้างเกี่ยวกับการกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ และทำงาน หรือชำระเงินค่าจ้างผ่านสโมสร ผู้จัดการ หรือสมาชิกของคณะกรรมการสโมสรดังกล่าว

(๑) Workmen's Compensation Act, op.cit., p. 5

โดยมีเงื่อนไขว่า การรับจ้างทำงานของผู้ใช้แรงงานจะต้องเป็นการเข้า หรือให้เข้าชื่อชั่วคราวแก่บุคคลอื่น ซึ่งผู้ใช้แรงงานเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน หรือสัญญาฝึกงานให้ถือว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นนายจ้างของผู้ใช้แรงงานทำงานกับอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้

แต่ของไทยนั้น "นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ รวมทั้งผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่ เป็นนิติบุคคลหมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล รวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนเท่านั้น (๑)

#### ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน

สำหรับของไทยนั้น "ลูกจ้าง" หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความถึงลูกจ้างประจำ ซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งนายจ้างจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ แต่เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล และไม่รวมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ของสิงคโปร์นั้น "ผู้ใช้แรงงาน" หมายถึงบุคคลซึ่งได้เข้าทำงาน ตามสัญญาว่าจ้างแรงงานกับนายจ้าง ไม่ว่าจะเข้าทำงานในรูปของกรรมกรฝีมือ หรือในรูปอื่นใด และไม่ว่าจะมีสัญญาว่าจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าจะค่าจ้างแรงงานจะคำนวณตามเวลา หรือโดยผลงาน หรือคำนวณเป็นวันอาทิตย์ เดือน หรือระยะเวลายาวกว่านี้ นอกจากนี้บุคคลต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงาน (๒)

- ๑) บุคคลที่รับจ้างทำงานโดยได้รับค่าจ้างเกินกว่า ๔๐๐ เหรียญต่อเดือน
- ๒) บุคคลที่รับจ้างทำงานนอกเหนือจากธุรกิจการค้าของนายจ้าง แต่ไม่ใช่ทำงานเพื่อการกีฬา หรือพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งได้รับค่าจ้างแรงงานผ่านสโมสร

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องเดิม ข้อ.๒

(๒) Workmen's Compensation Act, pp. 2 - 3



๓) คนใช้ในบ้าน

๔) บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกองทัพ เรือแห่งราชอาณาจักร หรือกองทัพอากาศ หรือ กองทัพภายในซึ่งก่อตั้งขึ้นภายใต้กฎหมายลายลักษณ์อักษรใด ๆ

๕) บุคคลที่เป็นข้าราชการของรัฐบาลประเทศใดประเทศหนึ่ง ของจักรภพสหราชอาณาจักร ซึ่งสัญญาว่าจ้างแรงงานนั้นมิได้ทำขึ้นที่สิงคโปร์หรือที่มาเลเซีย

๖) บุคคลที่รับจ้างหรือได้รับเลือกเข้าทำงานให้หน่วยรัฐบาล หรือให้หน่วยราชการท้องถิ่น ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ โดยที่บำเหน็จบำนาญหรือรางวัลยังมิได้จ่ายให้แก่บุคคลดังกล่าว หรือในกรณีถึงแก่ความตาย บำเหน็จบำนาญ หรือรางวัลยังมิได้จ่ายให้แก่ผู้อยู่ภายใต้การอุปการะเลี้ยงดูของผู้ตายตามกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ภายใต้กฎหมายลายลักษณ์อักษรในขณะนี้ หรือภายใต้กฎหมายใดที่บัญญัติเกี่ยวกับการจ่ายบำเหน็จบำนาญหรือรางวัล

๗) เจ้าหน้าตำรวจและบุคคลอื่น ซึ่งทำหน้าที่เป็นตำรวจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายลายลักษณ์อักษร และขณะนี่ยังปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอยู่

๘) ผู้ซึ่งรับทำงานไปทำนอกโรงงาน

๙) สมาชิกครอบครัวของนายจ้างซึ่งอยู่บ้านเดียวกันกับนายจ้าง

๑๐) บุคคลซึ่งรัฐมนตรีประกาศยกเว้นว่าไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

จะเห็นได้ว่า คำว่าลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานนั้น สิงคโปร์ได้บัญญัติไว้รัดกุมมาก กล่าวคือ บัญญัติยกเว้นผู้ที่ไม่ถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานไว้ และยังให้รัฐมนตรีมีอำนาจตีความหมายยกเว้น บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายได้อีกด้วย

ค่าจ้างหรือรายได้ของผู้ใช้แรงงาน

สำหรับไทย ค่าจ้างหมายถึงเงิน หรือเงินรวมทั้งสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้<sup>(๑)</sup> เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินรวมทั้งสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และใน

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เดิม ข้อ.๒

วันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม การหาเงินของผู้ใช้แรงงานในสิงคโปร์นั้นหมายความรวมถึงรายได้เป็นเงินตามปกติ ยกเว้นค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือซึ่งนายจ้างจ่ายจากบำเหน็จบำนาญ หรือเงินสะสม หรือค่าใช้จ่ายพิเศษจากการจ้างแรงงาน (๑)

#### ขนาดของสถานประกอบการ

ของไทยนั้นถ้ามีลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานประกอบการต่ำกว่า ๒๐ คนลงมา กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายค่าทดแทน ที่จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน หากนายจ้างไม่จ่ายค่าทดแทนก็ต้องดำเนินการบังคับฟ้องร้องต่อศาล แต่ถ้ามีลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานประกอบการมากกว่า ๒๐ คนขึ้นไป กฎหมายก็บังคับให้นายจ้าง เข้าสมทบกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ก็สามารถจ่ายเงินทดแทนได้ทันที (๒)

สำหรับสิงคโปร์นั้น ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย โดยนายจ้างจะประกันการจ่ายเงิน และส่งเบี้ยประกันภัยกับบริษัทรับประกัน ซึ่งจะมิหน้าที่จ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายทันที เนื่องจากบริษัทรับประกันของสิงคโปร์ เป็นที่น่าเชื่อถือยิ่งกว่าของบ้านเรา การกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบมีประกันเรื่องค่าทดแทนของลูกจ้าง - เป็นสิ่งที่ดี และถูกต้องอันเป็นหลักการทั่ว ๆ ไป ที่นานาประเทศได้ยึดถือปฏิบัติ เพราะการสั่งให้นายจ้างจ่ายเมื่อนายจ้างไม่จ่าย เป็นการยุ่งยากและเสียเวลาที่จะบังคับให้นายจ้างจ่าย

(๑) Workmen's Compensation Act, op.cit, p. 5

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน. ๒๕๑๖

ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน (๑)

การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ประสบอันตรายนั้นนอกจากลูกจ้าง ผู้ประสบอันตรายโดยตรง แล้วกฎหมายไทยยังบัญญัติให้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนไว้อีก ได้แก่ .-

บิดามารดาของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องชอบด้วยกฎหมาย แต่เป็นบิดามารดาตาม ธรรมชาติก็ใช้ได้ สำหรับมารดานั้นย่อมเป็นมารดาโดยชอบด้วยกฎหมายของบุตรเสมอ ส่วนบิดา มารดาบุตรธรรมไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนแต่อย่างใด

สามีหรือภรรยาของลูกจ้างผู้ตาย ซึ่งได้อยู่กินร่วมกันฉันท์สามีภรรยามาตลอดก่อนที่ลูกจ้าง จะถึงแก่ความตาย ไม่จำเป็นต้องจดทะเบียนสมรสกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย

สำหรับบุตรนั้นกฎหมาย กลับบัญญัติว่าต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย ของลูกจ้าง ผู้ตาย และมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ถ้าบุตรอายุเกิน ๑๘ ปีแล้ว กำลังศึกษาอยู่ก็มีสิทธิได้รับค่าทดแทน ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ แต่จะเกินกว่ากำหนด ๕ ปีไม่ได้ และการศึกษาต้องเป็นการศึกษา ประเภทสามัญ วิชาสามัญ อุดมศึกษา ไม่ใช่เป็นการศึกษาในสถานศึกษาระดับวิชาชีพของผู้ใหญ่

นอกจากนั้น บุตรซึ่งมีอายุเกิน ๑๘ ปีแล้ว แต่เป็นผู้ทุพพลภาพไม่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ และได้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตาย มาตลอดย่อมมีสิทธิได้รับค่าทดแทนด้วย สำหรับบุตร บุตรธรรมไม่มีสิทธิได้รับ แม้จะจดทะเบียนโดยถูกต้องก็ตาม

ในกรณีที่ไม่มีบุคคล ดังกล่าวจะได้รับค่าทดแทน ก็ให้ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ผู้ตาย มีสิทธิได้รับค่าทดแทนผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างจะเป็นใครก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเครือ ญาติตามกฎหมาย แต่จะต้องปรากฏว่าบุคคลที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ได้รับความเดือดร้อน เพราะขาดการอุปการะจากลูกจ้างผู้ตายอย่างแท้จริง จึงจะมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

สำหรับประเทศสิงคโปร์ ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกฎหมาย บัญญัติไว้กว้างขวางมาก

(๑) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๘, ๔๙, ๕๐

กล่าวคือ หมายถึงภรรยา,สามี,บิดามารดา,ปู่ย่าตายาย,พ่อเลี้ยง,แม่เลี้ยง,ลูกหลาน, ลูกเลี้ยง, พี่น้องชาย - หญิง, พี่น้องต่างบิดามารดา,พี่น้องลูกเลี้ยง โดยครอบคลุมไปถึงว่า บุตรของผู้ใช้แรงงานผู้ถึงแก่กรรมให้รวมถึงบุตรนอกกฎหมาย และบุตรบุญธรรมซึ่งได้จดทะเบียนไว้แล้ว และบิดามารดาของผู้ใช้แรงงานให้รวมถึงบิดามารดาของบุตรนอกกฎหมาย และบุคคลซึ่งได้เลี้ยงดูปกครองดูแลเด็ก

นอกจากนั้น ผู้อยู่ใต้อุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างผู้ตาย ยังหมายถึงสมาชิกครอบครัวคนหนึ่งคนใดของผู้ใช้แรงงานที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งได้รับอุปการะเลี้ยงดูจากรายได้ของผู้ตายทั้งหมด หรือผู้อยู่ในอุปการะซึ่งเป็นบุคคลทุพพลภาพ (๑)

จะเห็นได้ว่า สิ่งโคปรบัญญัติครอบคลุมไว้อย่างกว้างขวางเป็นต้นว่า บุตรไม่ว่าจะเป็นบุตรประเภทใด ก็ถือว่าเป็นผู้สืบสันดานของลูกจ้างผู้ตาย และมีสิทธิได้รับค่าทดแทนด้วยการบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ในด้านการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิจะได้รับตามความเดือดร้อนที่เป็นจริงแล้ว ยังเป็นการตัดปัญหาการตีความกฎหมายในเมื่อมีการถกเถียงกันอีกด้วย

### ประโยชน์ทดแทน

ของไทยนั้น เงินทดแทนหมายถึง

๑) ค่าทดแทน หมายถึงเงินที่ช่วยให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเนื่องจากการประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน แบ่งออกเป็น (๒)

ก) ค่าทดแทนในกรณีที่ต้องสูญเสียระยะเวลาในการทำงาน (Time Loss) ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ โดยปรากฏว่าลูกจ้างหยุดงานเกินกว่า ๗ วัน ติดต่อกันขึ้นไป อัตราค่าทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่าย กำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างราย

(๑) Workmen's Compensation Act, op.cit, part 1 No. 3 p. 4

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ.๒ ข้อ ๕๒,๕๓,๕๔



เดือนโดยเฉลี่ย ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำได้ ค่าทดแทนประเภทนี้ ได้กำหนดให้จ่ายตลอด เวลาที่ลูกจ้างไม่สามารถจะทำงานได้ แต่จะต้องไม่เกิน ๑ ปี ถ้าไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า ๑ ปี จะได้รับค่าทดแทนนี้เพียงปีเดียวเท่านั้น

ข) ค่าทดแทนในกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนในการทำงาน (Permanent Partial Disability) กำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยมีกำหนดระยะเวลาการจ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

ค) ค่าทดแทนในกรณีทุพพลภาพ (Permanent total Disability) กำหนดให้จ่าย ค่าทดแทนในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยมีกำหนด ๑๐ ปี

ง) ค่าทดแทนในกรณีที่ตาย กำหนดให้จ่ายในอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยมีกำหนด ๔ ปี

โดยค่าทดแทนทั้งหมด กฎหมายให้จ่ายเป็นรายเดือน เดือนหนึ่ง ๆ จะต่ำกว่า ๒๕๐ บาท และสูงกว่า ๓,๐๐๐ บาทไม่ได้

๒) ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงค่าตรวจรักษาพยาบาล ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น เช่นค่าเอกซเรย์ ค่าอุปกรณ์แขนขาเทียม ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง โดยตรง หรือลูกจ้างผู้ประสบอันตรายอาจไปรับการรักษาจากโรงพยาบาล แล้วนำใบเสร็จรับเงิน มาเบิกเงินจากนายจ้างก็ได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบ ในการจ่ายค่า รักษาพยาบาลไม่เกินสองหมื่นบาท

๓) ค่าทำศพ กำหนดให้จ่าย ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยและจะต้องไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท ไม่สูงกว่า ๕,๐๐๐ บาท ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้อื่นได้จัดการศพของลูกจ้างผู้ตาย ไป ก็ย่อมหักเงินจำนวนนี้จากค่าทำศพที่จะต้องจ่ายให้ทั้งหมดชดใช้ได้ แต่การจัดการศพนั้นจะต้อง กระทำเฉพาะสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น เป็นต้นว่ายังไม่มีผู้ใดมาจัดการ หากปล่อยไว้ก็ย่อมไม่สมควรทั้งนี้ ก็ย่อมคำนึงถึงประเพณีอีกด้วย สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นการจ่ายประโยชน์ทดแทนแบ่งออกได้เป็น<sup>(๑)</sup>

(๑) Workmen's Compensation Act, op.cit, p.10 - 12

ก. กรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว

ไม่ว่าผลของประสบอันตรายและทำให้ทุพพลภาพบางส่วนหรือทั้งหมด ให้จ่ายเงินทดแทนจำนวนครั้ง เดือนในวันที่ ๑๖ นับจากวันที่ไม่สามารถทำงานได้ และหลังจากนั้นจ่ายเงินครั้งเดือนระหว่างที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือจ่ายเงินครั้งเดือนเป็นระยะเวลา ๕ ปี แล้วแต่ระยะเวลาไหนจะสั้นกว่ากัน ในจำนวนเงิน ๖๕ ดอลลาร์ หรือ ๑ ใน ๓ ของเงินเดือนลูกจ้าง แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน

ข. กรณีทุพพลภาพ

แบ่งตามความสำคัญของอายุ หรือ

- ๑) ผู้ใหญ่อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ จำนวนเงินทดแทนเท่ากับ ๔๘ เดือน ของเงินเดือนที่ได้รับ หรือ ๘,๖๐๐ ดอลลาร์ แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน
- ๒) ลูกจ้างอายุครบ ๑๖ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี จำนวนเงินทดแทนเท่ากับ ๓๒ เดือน ของเงินเดือนที่ได้รับหรือ ๘,๖๐๐ ดอลลาร์ แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน
- ๓) สำหรับผู้เยาว์ที่อายุไม่ครบ ๑๖ ปีบริบูรณ์ จะได้รับเงินทดแทน ๘๖ เดือนของเงินเดือนหรือ ๘,๖๐๐ ดอลลาร์ แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน

ทั้งนี้การจ่ายเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพของประเทศสิงคโปร์นั้น หากผู้ใช้แรงงานผู้ทุพพลภาพจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในการดำรงชีวิตอยู่ เช่นไม่สามารถเดินได้ กฎหมายกำหนดให้จ่ายเงินทดแทนเพิ่มขึ้นอีก

ค. ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

ให้จ่ายเงินทดแทนเท่ากับ ๓๖ เดือนของเงินเดือน หรือ ๗,๒๐๐ ดอลลาร์แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน

ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย จะไม่มีการจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เว้นแต่ว่าจะเป็นการจ่ายเงินทดแทนดังกล่าว ผ่ากับไว้กับคณะกรรมการเงินทดแทน เพื่อที่คณะกรรมการเงินทดแทนจะได้จ่ายเงินดังกล่าว ต่อให้กับผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างตามที่คณะกรรมการจะได้พิจารณาเห็นสมควร

มาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายไทยนั้น ส่วนมากอัตราค่าทดแทนจะเป็นร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย จะมีการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายอย่างร้ายแรง เป็นต้นว่า ขาทั้งสองข้างขาด หรือตาบอดทั้งสองข้าง ตาย ฯลฯ จึงจะได้รับค่าทดแทนเป็นอัตราร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง ส่วนของสิ่งค้ำประกันนั้นจะเห็นได้ว่ามาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนกำหนดไว้ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยผู้เขียนมีความเห็นว่า การจ่ายเงินทดแทนไทยควรเพิ่มมาตรฐาน ให้เป็นร้อยละ ๖๐ เท่าเทียมกับของต่างประเทศ

นอกจากนั้นในการกำหนดค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยนั้น ควรจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ เพราะนอกจากอัตราเงินค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของลูกจ้าง จะไม่ค่อยคงที่แน่นอน เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะของเศรษฐกิจแล้ว การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลควรจะมีตั้งแต่หน้าส่งโรงพยาบาล เพราะถือว่าจะมีการรักษาพยาบาลก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุบาดเจ็บในการทำงาน เมื่อลูกจ้างเป็นปกติก็ไม่มีสาเหตุอันใด ที่ต้องเสียค่ารถค่าเรือในการเดินทางไปรักษาตัว ดังนั้นนายจ้างก็ควรต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลตั้งแต่ลูกจ้างได้ว่าจ้างรถยนต์ มุ่งหน้าไปรักษาตัวยังโรงพยาบาล เพื่อความปลอดภัยในชีวิตของลูกจ้างเอง อันเป็นนโยบายที่สำคัญในการจ่ายเงินทดแทน เพื่อคุ้มครองชีวิตของผู้ใช้แรงงานโดยตรง

สำหรับระยะเวลาการรอการจ่ายเงินทดแทน หรือที่เรียกว่า Waiting Period นั้น ของสิ่งค้ำประกันมีระยะเวลาการรอของลูกจ้างเพียง ๔ วันเท่านั้น ซึ่งก็นับว่าเหมาะสมดีแล้ว ส่วนของไทยเรานั้น ลูกจ้างจะต้องเสียเวลารอคอยอยู่ถึง ๗ วัน จึงจะได้รับเงินทดแทน ซึ่งก็นับว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานจนเกินไป น่าที่จะย่นระยะเวลาเข้ามาเหมือนของต่างประเทศ หรือใช้ระยะเวลาเพียง ๓ วัน ในการพิจารณาการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เพราะหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการจ่ายเงินทดแทนมักจะไม่ค่อยมีอุปสรรคเท่าไรนัก การพิจารณาการจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างโดยรวดเร็ว นับว่าเป็นการสงเคราะห์ผู้ขาดรายได้ และให้ความยุติธรรมแก่

ผู้ประสบอันตรายจากการทำงานอย่างแท้จริง

กฎหมาย เงินทดแทนของสังคมโปร กำหนดให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน เป็นผู้สั่งให้ นายจ้างประกันการจ่าย เงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัย เมื่อเกิดการประสบอันตรายของลูกจ้าง ขึ้น เป็นเหตุให้ลูกจ้างนั้นได้รับบาดเจ็บ ทุพ หรือตาย นายจ้างผู้ประกันไว้กับบริษัทประกัน ภัย จะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายต่อลูกจ้างของตน โดยบริษัทประกันภัยจะต้องรับผิดชอบจ่ายเงิน ทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายนั้น การประกันการจ่าย เงินทดแทนได้กำหนดโดยนายจ้างอาจ จะวาง เงินจำนวนหนึ่งหรือวางหลักประกันอย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการได้เห็นสมควร เมื่อนายจ้าง ได้ประกันการจ่าย เงินไว้กับบริษัทประกันแล้ว จะต้องแจ้งชื่อที่อยู่ของบริษัทประกันให้คณะกรรมการ ได้ทราบ หากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายย่อมมีความผิด และถูกปรับไม่เกิน ๕๐ ดอลลาร์สังคโปร์ต่อวัน จนกว่าจะได้เข้าประกันกับบริษัทประกันภัยแล้ว

แต่สำหรับไทยนั้น มิได้มีการประกันการจ่ายเงินทดแทน หรือวางหลักประกันไว้แก่บริษัท ประกันภัยแต่อย่างใด ทั้งนี้อย่างหนึ่ง เป็นเพราะบริษัทประกันของไทยนั้น หาหลักเกณฑ์ความ เชื่อถือ ได้ยาก มักจะบิดพลิ้วต่อลูกจ้างผู้เอาประกันอยู่เสมอ การจ่ายเงินทดแทนของไทยนั้นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังได้กล่าวมาแล้วในบทที่เกี่ยวกับประเทศไทย กล่าวคือ สำหรับสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๒๐ คน ก็ไม่มีการประกันการจ่ายเงินทดแทนไว้กับบริษัท หรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งสิ้น เพียงแต่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หากนายจ้างละเลยต่อการจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายของตน เจ้าหน้าที่ของรัฐอันได้แก่ ฝ่ายค่าทดแทนกองคุ้มครอง แรงงาน ก็มีหน้าที่ที่จะแจ้งให้นายจ้างผู้ละเลยได้ตระหนักถึงหน้าที่ตน และถ้านายจ้างยังไม่ปฏิบัติ ก็จะได้ดำเนินการทางกฎหมาย เพื่อบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างต่อไป

นอกจากนั้น กฎหมายยังได้ให้อำนาจคณะกรรมการ มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ ปรับนาย จ้าง ผู้ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ได้อีกด้วย และสำหรับสถานประกอบที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป กฎหมายได้บังคับให้นายจ้างประกันการจ่ายเงินทดแทนไว้กับสำนักงาน

(๑) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ พ.ศ. ๒๕๑๕ ข้อ ๘ และ ๑๐



กองทุนเงินทดแทน โดยจ่ายเงินสมทบให้อัตราที่กฎหมายได้กำหนด เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการทำงานกับลูกจ้าง สำหรับกองทุนเงินทดแทนก็มีหน้าที่โดยตรงที่จะจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย โดยมีมาตรฐานการจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างผู้ประสบอันตราย ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้นว่า ถ้านิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง จะได้รับค่าทดแทนร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างรายเดือน เป็นระยะเวลาสามเดือน และได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่ได้จ่ายไปจริงไม่เกินสองหมื่นบาท การประกันการจ่ายเงินทดแทนไว้แก่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนนั้นนับว่าเป็นวิธีการที่ดี และเป็นหลักประกันความมั่นคงในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายจากการทำงานเป็นอย่างดี นายจ้างไม่อาจจะบิดพลิ้วได้ เพราะนายจ้างไม่ได้เป็นผู้จ่ายเงินทดแทนเอง แต่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ตามประเภทกิจการในอัตราที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายไม่ครบ กฎหมายบังคับให้จ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือน และอธิบดีกรมแรงงานยังมีอำนาจออกคำสั่งให้ยึด,อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบได้ แม้จะเป็นการให้อำนาจอธิบดีกรมแรงงานไว้มาก แต่เป็นเรื่องที่จะดำเนินการได้ยาก มีขั้นตอนทางกฎหมายมาก ในทางปฏิบัติจึงไม่สัมฤทธิ์ผล กฎหมายควรกำหนดโทษ ให้มีบทลงโทษทางอาญาไว้ เพื่อให้ นายจ้างผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องของปฏิบัติจะง่ายกว่า

บทบัญญัติในการตกลงกันเองระหว่างนายจ้าง, ลูกจ้าง และคณะกรรมการ (๑)

ในประเทศสิงคโปร์นั้น เมื่อเกิดการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้างก็อาจจะแจ้งเรื่องราวของอุบัติเหตุตามแบบฟอร์ม พร้อมทั้งค่าธรรมเนียมตามที่กำหนดให้แก่คณะกรรมการ เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ทำการสอบสวนว่า อุบัติเหตุนั้นก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือตายแก่ลูกจ้างจริงหรือไม่ โดยคณะกรรมการอาจจะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐชั้นชุดหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนขั้นต้นเกี่ยวกับ การประสบอันตรายที่ลูกจ้างได้รับ เมื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการได้แต่งตั้งขึ้นนี้ ทำการสืบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะส่งสำนวนทั้งหมดให้แก่คณะกรรมการในการสืบสวนขั้นต้นนี้ หากมีการเสนอของลูกจ้างหรือนายจ้างให้พิจารณาใหม่ ก็อาจจะเปลี่ยนแปลงแก้ไข

(๑) Workmen's Compensation Act. Section 27 - 31, pp. 28 - 31

หรือยกเลิกได้ เมื่อคณะกรรมการได้ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว และเชื่อว่าลูกจ้างได้ประสบอันตรายจากการทำงานจริง เป็นเหตุให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้นั้น คณะกรรมการก็จะเรียกนายจ้างหรือลูกจ้างหรือผู้แทนของทั้งสองฝ่ายมาพบ เพื่อที่จะทำความตกลงกันในการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งอาจจะพิจารณาเป็นต้นว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน โรงพยาบาลที่ลูกจ้างพอใจจะเข้ารับการรักษาตัว เป็นต้น เพื่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างพอใจในความตกลงที่กระทำโดยความยินยอมของทั้งสองฝ่าย คณะกรรมการก็จะทำบันทึกความตกลงโดยให้ทุกฝ่าย ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และข้อตกลงที่ได้บันทึกไว้แล้ว จะมีผลบังคับตามกฎหมายทันที ในการบันทึกข้อตกลงนั้น คณะกรรมการจะได้แจ้งไปยังคู่กรณีที่เกี่ยวข้องว่า จะทำการบันทึกข้อตกลงเสียก่อน และเมื่อพ้นกำหนด ๗ วันแล้ว ไม่มีการปฏิเสธจากทั้งสองฝ่ายกลับมา คณะกรรมการจึงจะทำการบันทึกข้อตกลงได้

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างได้บันทึกความตกลงกันเอง โดยไม่แจ้งให้คณะกรรมการทราบ นายจ้างยังคงต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเต็มจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถจะทำความตกลงกันได้ เป็นต้นว่า นายจ้างไม่พอใจที่จะจ่ายเงินทดแทนตามที่ลูกจ้างได้เรียกเอา หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือลูกจ้างไม่ยอมเข้ารับการรักษาตัว ที่นายจ้างได้ระบุไว้ หรือการตกลงครั้งแรกเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างถูกข่มขู่ก็ตาม เหล่านี้เป็นต้น คณะกรรมการก็จะปฏิเสธบันทึกข้อตกลงซึ่งได้ทำการไว้ก่อน (ถ้ามี) หรือส่งเรื่องให้แก่อนุญาตตุลาการซึ่งเป็นบุคคลที่ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้ง เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องเงินทดแทนต่อไป โดยมีคำรับรองจากคณะกรรมการประกอบไปด้วยว่า ได้ทำการสอบสวนอุบัติเหตุการประสบอันตรายของลูกจ้าง เสร็จสิ้นแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ในการส่งข้อพิพาทให้อนุญาตตุลาการตัดสินชี้ขาดนั้น จะต้องทำแบบที่กำหนด นอกเหนือจากคำรับรองและรายละเอียดอื่น ๆ แล้ว จะต้องมียรายละเอียดโดยย่อของข้อพิพาท และข้อเรียกร้องในปัญหาข้อพิพาท ที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันแล้วและที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างและคณะกรรมการ ได้ตกลงกันเป็นที่เรียบร้อย และบันทึกข้อตกลงไว้ในทะเบียนแล้ว จะส่งข้อพิพาทให้อนุญาตตุลาการพิจารณาอีกไม่ได้

การบัญญัติกฎหมายให้มีการตกลงกันเอง ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และคณะกรรมการนั้น นับว่าเป็นการอ้อมอ้อมแก่นายจ้างและผู้ใช้แรงงานอย่างมาก เพราะเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีปัญหาขึ้น

กฎหมายก็เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายหันหน้าเข้าหากัน แสวงหาวิธีการเพื่อทำความตกลงกันในทางที่เป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย โดยยังไม่ใช้มาตรการที่รุนแรง เป็นการบีบบังคับซึ่งจะทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดความไม่พอใจ อันจะเป็นผลให้การจ่ายเงินทดแทนรายต่อไป ในกรณีที่คล้ายกันประสบปัญหายุ่งยาก และมีผลกระทบไปถึงการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบการผลิตอีกด้วย

สำหรับของไทยนั้น มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งจะต้องเป็นที่พอใจและยินยอมของทั้งสองฝ่าย เป็นแต่ว่าถ้ามีการประสบอันตรายของลูกจ้างเกิดขึ้น ลูกจ้างหรือนายจ้างอาจแจ้งการประสบอันตราย ต่อเจ้าหน้าที่เงินทดแทน และสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐ คน เจ้าหน้าที่เงินทดแทนจะส่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนเป็นจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด โดยนายจ้างไม่อาจจะทำการตกลงกับลูกจ้าง เพื่อที่จะจ่ายเงินทดแทนให้น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่เป็นที่พอใจของลูกจ้างอย่างเช่นของสิงคโปร์ แต่ถ้านายจ้างจะจ่ายมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็ยิ่งเป็นการดีสำหรับลูกจ้าง กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ได้กำหนดนายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงกันได้ เฉพาะในกรณีที่ต้องจ่ายค่าทดแทน ซึ่งหมายถึงเงินที่ช่วยให้สำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือถึงความตายของลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งการตกลงกันจ่ายค่าทดแทนนี้ จะต้องเป็นการตกลงกันเพื่อจ่ายในคราวเดียวกันเต็มจำนวน หรือเป็นระยะเวลาอันอื่นได้ แต่นายจ้างจะหักส่วนลดเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ และสำหรับกองทุนเงินทดแทนนั้นก็มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนโดยทันทีอยู่แล้ว เมื่อเกิดการประสบอันตรายของลูกจ้างขึ้น ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่อาจทำความตกลงกับ สำนักงานกองทุนได้ ทั้งนี้เพราะสำนักงานกองทุนได้เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างอยู่แล้ว จึงไม่มีปัญหาในการจ่ายเงินแต่อย่างใด และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ก็เพียงแค่ให้คำปรึกษาแก่ กระทรวงมหาดไทย ถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ และอัตราที่จะต้องจ่ายเท่านั้น ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่ไปถึงการทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อที่จะจ่ายเป็นก้อนในคราวเดียวกัน หรือ เป็นระยะเวลาซึ่งนายจ้างและลูกจ้าง สามารถที่จะตกลงกันเองได้ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

## บทบัญญัติ เกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการ

สำหรับสิงคโปร์นั้น ในกรณีที่จ่ายเงินทดแทนไม่สามารถจะตกลงกันได้ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุประการใดก็ตาม คณะกรรมการเงินทดแทนก็ต้องส่งเรื่องให้อนุญาโตตุลาการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด เรื่องการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ใช้แรงงานต่อไป การส่งข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ให้แก่อนุญาโตตุลาการเพื่อตัดสินชี้ขาดนั้น จะต้องทำตามแบบฟอร์มพร้อมด้วยค่าธรรมเนียมที่กำหนด รวมทั้งต้องส่งใบรับรองจากคณะกรรมการ ว่าได้ทำการสอบสวนถึงการประสบนันตรายของลูกจ้างแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไปด้วย สำหรับการตกลงที่ได้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว จะส่งข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการอีกไม่ได้ โดยปกติแล้วการพิจารณาและตัดสินเรื่องค่าทดแทนนี้ จะกระทำโดยคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการที่มีเขตอำนาจ ซึ่งคณะกรรมการและอนุญาโตตุลาการจะมีอำนาจเช่นเดียวกับอำนาจของผู้พิพากษาศาลแพ่งประจำท้องถิ่น ที่จะเรียกตัวพยานบุคคล, พยานเอกสาร, วัตถุพยาน ฯลฯ มาดำเนินการสอบสวน

แต่ถ้าคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนี้ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าถ้าได้ออนเรื่องนี้ไปยัง (๑) คณะกรรมการ หรืออนุญาโตตุลาการอื่นแล้ว จะเป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว และได้ผลมากกว่าที่จะกระทำต่อคณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนี้แล้ว คณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการดังกล่าวก็จะโอนเรื่องไปให้คณะกรรมการหรืออนุญาโตตุลาการนั้น ๆ ดำเนินการ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่กรณีที่เกี่ยวข้องเสียก่อน เจ้าหน้าที่จะต้องรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ส่งไปเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสิน รวมทั้งเงินและหลักประกันต่าง ๆ ที่อยู่ในการดูแลและดำเนินการโดยคณะกรรมการด้วย ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับโอนเรื่องไปเพื่อดำเนินการต่อ อาจจะพิจารณาตัดสินไปตามหลักฐานที่ปรากฏนั้น หรือจะเริ่มต้นสอบสวนใหม่ตั้งแต่ต้นก็ได้ โดยคณะกรรมการและอนุญาโตตุลาการจะทำบันทึกโดยย่อเกี่ยวกับการสอบสวนพยานบุคคล และต้องลงลายมือชื่อด้วยตนเอง สำหรับพยานหลักฐานทางการแพทย์ จะต้องจดบันทึกอย่างละเอียดคำต่อคำ ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการพิจารณาเห็นสมควร ที่จะได้เสนอปัญหาให้ผู้พิพากษาพิจารณาตัดสิน ก็จะได้้นำ

---

(๑) Ibid, Section 34, p. 32



เสนอให้ผู้พิพากษาศักดิ์สิน และอนุญาโตตุลาการก็มีความผูกพันที่จะตัดสินไปตามที่ศาลได้ตัดสินไว้ สำหรับเรื่องนี้ของไทยเรายังไม่เคยมีบทบัญญัติ เช่นลายลักษณ์อักษรไว้

### การอุทธรณ์



สำหรับสิงคโปร์นั้น นายจ้าง, ลูกจ้างหรือตัวแทน จะต้องยื่นอุทธรณ์คำสั่งหรือตกลงกันของคณะกรรมการ หรืออนุญาโตตุลาการต่อศาลอุทธรณ์เพื่อให้ผู้พิพากษาศักดิ์สิน แต่ห้ามไม่ให้อุทธรณ์กรณีที่คู่กรณีได้ตกลงกันยึดถือคำสั่งตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือคำสั่งที่อนุญาโตตุลาการได้ออกไปตามที่คู่กรณีได้ตกลงกัน แต่การอุทธรณ์ของอนุญาโตตุลาการในปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย - ของประชาชน อันเป็นที่สนใจของประชาชน จะอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ไม่ได้ นอกจากจะยื่นอุทธรณ์ต่อศาลสูงเท่านั้น (๑)

การอุทธรณ์คำสั่งของพนักงาน เงินทดแทนของไทยนั้น นายจ้างหรือผู้ยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิบดีกรมแรงงานภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบคำสั่ง เมื่ออธิบดีพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งแล้วก็จะแจ้ง เป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ ถ้าเห็นชอบให้นำคดีขึ้นสู่ศาลได้ แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งให้ถือเอาคำสั่งของอธิบดีเป็นที่สิ้นสุด (๒) ส่วนการอุทธรณ์คำสั่ง เงินทดแทนของสำนักงานกองทุน เงินทดแทนนั้น นายจ้าง, ลูกจ้าง ซึ่งไม่พอใจคำสั่งคำวินิจฉัยหรือการประเมินเงินสมทบ ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ก็ให้อุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการกองทุนภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือคำวินิจฉัย และให้คณะกรรมการกองทุน เงินทดแทนพิจารณาอุทธรณ์โดยไม่ชักช้า และให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่มิคำวินิจฉัย

(๑) Ibid, Section 38 - 39 pp. 33 - 34

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์, ๒๕๑๖, หมวด ๔ ข้อ ๒๓ - ๒๗

ในระหว่างที่มีการอุทธรณ์คำสั่ง การจ่ายเงินทดแทนไม่ว่าจะโดยนายจ้างก็ดี ลูกจ้างก็ดี หรือจะเป็นการนำคดีขึ้นสู่ศาล นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายเงินทดแทนอยู่ต่อไป จนกว่าจะได้มีคำสั่งใหม่มาแก้ไขเปลี่ยนแปลง

#### หลักประกันความมั่นคงในการจ่ายเงินทดแทน

ในสิงคโปร์นั้น การประกันการจ่ายเงินทดแทนมิได้มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างจะต้องประกันจ่ายเงินทดแทนไว้กับรัฐบาล อย่างเช่นสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของไทย นายจ้างของสิงคโปร์มีสิทธิเสรีภาพ จะเลือกประกันความรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัยเอกชนได้ เพราะเขาถือว่าบริษัทประกันภัยจะไม่ปิดพริ้วการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย และกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ ก็มีหน้าที่กำหนดประเภทของนายจ้าง ที่จะต้องประกันกับบริษัทเอกชนไว้ (๑)

สำหรับประเทศไทยนั้น<sup>(๒)</sup> หลักประกันความมั่นคงในการจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างมีอยู่มากเหมือนกัน แต่ก็ไม่คุ้มครองเพียงพอในกิจการทุกประเภท กล่าวคือของไทย กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ประกันต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ก็ยังเป็นการประกันการจ่ายเงินทดแทนที่อยู่ในแง่แคบ เพราะในกิจการสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐ คน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในการประกันการจ่ายเงินทดแทน ไว้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายจากการทำงาน ก็จะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนได้ทันทีทันที นอกจากนั้นกฎหมายยังกำหนดให้สถานประกอบการในบางจังหวัดที่มีการประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมหรือพาณิชยกรรม อยู่หนาแน่นเท่านั้น ที่ต้องประกันการจ่ายเงินทดแทนไว้กับรัฐ ซึ่งมีอยู่ประมาณไม่เกิน ๒๐ จังหวัด นอกนั้นอีก

(๑) Workmen's Compensation Act, Section 43

(๒) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, ๒๕๑๖

๕๐ กว่าจังหวัด ซึ่งถือแม้ว่าจะไม่มีการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ฯลฯ อยู่หนาแน่นเหมือนเช่นจังหวัดดังกล่าวที่กฎหมายได้กำหนดไว้ก็ตาม แต่เมื่อรวมกันเข้าแล้วก็มีจำนวนลูกจ้างที่ไม่น้อยทีเดียว รัฐบาลน่าจะได้พิจารณาและตระหนักถึงผลเสียหายอันนี้ ซึ่งเกี่ยวกับเศรษฐกิจแรงงานของชาติโดยตรง และยังเป็นการให้การคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด โดยบังคับให้สถานประกอบการทุกแห่งที่ผลผลิตรายได้มากพอ โดยกำหนดไว้ชัดเจน ต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างคนงานที่ประสบอันตราย ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีในแง่ขวัญกำลังใจของลูกจ้างผู้เดือดร้อนแล้ว ยังให้ความยุติธรรมแก่ลูกจ้างทั่วหน้ากันอีกด้วย

สิ่งที่น่าพิจารณาคือ ในการจ่ายเงินทดแทนนั้น ถ้ารัฐจะได้เรียกเก็บเงินสมทบในกิจการทุกประเภท และมีอัตราที่สูงกว่าขณะนี้ไม่มากนัก (ปกติก็เก็บน้อยอยู่แล้ว) โดยจัดเป็นการดำเนินการประกันสังคม เฉพาะด้านแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างผู้ออกจากงาน เพราะทุพพลภาพ , ชราภาพ ฯลฯ เพื่อที่จะได้มีเงินทุนทำกินยามชราภาพก็จะเป็นการดีย่างยิ่ง เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของสังคม และช่วยให้ผู้ใช้แรงงานไม่อดอยากยากไร้เมื่อต้องออกจากงานไป เพราะการไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน หรือเพราะความชราภาพก็ตามนายจ้างเองก็ไม่ควรรังเกียจที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย เพราะนายจ้างได้เป็นผู้ใช้ให้ลูกจ้างเหล่านี้ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนโดยตรง เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานไปหรือไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป เพราะความพิการทางร่างกาย, สมอง หรือความชราภาพ นายจ้างย่อมจะมีส่วนรับผิดชอบโดยตรง

หลักประกันความมั่นคงในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างคนงาน ที่ประสบอันตรายขึ้น จะมีความมั่นคงแท้จริงหรือไม่นั้น จะพิจารณาเฉพาะประโยชน์ทดแทน ที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย ค่าทดแทนแต่เพียงอย่างเดียว ย่อมจะไม่เป็นการเพียงพอ ต้องพิจารณาด้วยว่าประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้นั้น ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้รับค่าทดแทนอย่างถูกต้องแท้จริง ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ด้วย เพราะประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้นั้น ถึงแม้จะมีความเหมาะสมหรือพอเพียง แต่ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์เต็มตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือลูกจ้างได้รับค่าทดแทนแต่เป็นไปอย่างล่าช้าด้วยแล้วก็ไม่ถือว่า การกำหนดประโยชน์ทดแทนนั้นมีความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย จะต้องดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับค่า  
ทดแทนโดยรวดเร็วและเต็มจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจะถือว่ามีความมั่นคงในการจ่ายเงิน  
ทดแทนให้แก่ลูกจ้างอย่างแท้จริง

#### สภาพบังคับของกฎหมายค่าทดแทน

เมื่อได้กำหนดบทบัญญัติต่าง ๆ บังคับให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าทดแทน และปฏิบัติ  
การต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบัญญัติบทกำหนดโทษไว้ เพื่อลงโทษ  
แก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอีกด้วย เพื่อที่กฎหมายจะได้มีสภาพบังคับอย่างสมบูรณ์  
เพราะถ้ากำหนดไว้เพียงว่าให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้าง และกำหนดหน้าที่อื่น ๆ ให้  
นายจ้างปฏิบัติโดยมิได้กำหนดลงโทษไว้แล้ว ก็เป็นของธรรมดาที่นายจ้างจะต้องพยายามหลีกเลี่ยง  
ไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะเขาย่อมทราบดีว่า แม้ไม่ปฏิบัติตาม ก็จะไม่ได้รับผลร้าย  
หรือถูกลงโทษอย่างใด ในที่สุดผลร้ายก็จะตกอยู่กับลูกจ้างคนงานและครอบครัว ที่จะต้องประสบกับ  
ความเดือดร้อน เพราะนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั่นเอง

สำหรับสิงคโปร์นั้น ได้กำหนดลงโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ไว้  
โดยมีโทษทั้งจำคุกและปรับ เป็นต้นว่า นายจ้างจะต้องวางเงินประกันภัยกับบริษัทประกันภัย เพื่อ  
จ่ายทดแทนให้ลูกจ้างผู้ประสบอันตราย หากนายจ้างผู้ใดไม่กระทำตามที่กำหนดก็มีความผิดทาง  
อาญาและถูกปรับ วันละ ๕๐ เหรียญสิงคโปร์ จนกว่าจะได้วางเงินประกันดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว  
และสำหรับหน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างจะต้องบอกกล่าวการประสบอันตรายของลูกจ้างของตนให้  
แก่คณะกรรมการเงินทดแทนทราบ ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างคนใด  
ละเว้นส่งคำบอกกล่าวแก่คณะกรรมการเงินทดแทน ย่อมต้องรับผิดต่อค่าปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐  
ดอลลาร์สิงคโปร์ และนายจ้างยังมีหน้าที่ในการให้ผู้ใช้แรงงานไปรับการตรวจร่างกาย จาก  
นายแพทย์ โดยนายจ้าง เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ซึ่งกฎหมายก็ได้กำหนดโทษไว้สำหรับนายจ้าง  
ผู้ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่เช่นกัน เหล่านี้ เป็นต้น



นอกจากนั้นในการดำเนินการ อนุญาตตุลาการ หรือคณะกรรมการที่ได้เรียกบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาเพื่อให้ถ้อยคำ หรือส่งมอบหลักฐานต่าง ๆ แต่บุคคลนั้นมีเจตนาที่จะละเลย ชัดขึ้นหมาย เหยียดหรือไม่นำหลักฐานมาแสดงตามที่กำหนดไว้ หรือให้การไม่เป็นที่พอใจ ในการสอบสวนก็จะถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอาญา และสำหรับบุคคลที่ได้มอบพยานหลักฐานไว้ให้แก่คณะกรรมการหรืออนุญาตตุลาการก่อนแล้ว ย่อมผูกพันที่จะต้องให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการ หรืออนุญาตตุลาการอย่างจริงจัง และถ้าเจตนาที่จะให้การผิด ๆ หรือมอบพยานหลักฐานซึ่งตนรู้ว่าไม่จริง หรือกระทำการอื่นใดที่ขัดต่อประโยชน์ในการดำเนินการสอบสวน จะต้องถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอาญาอีกด้วย

ส่วนสภาพบังคับของกฎหมายไทย ในเรื่องค่าทดแทนนั้นก็มีอยู่ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นว่า ให้พนักงานมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงาน เพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติ ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน <sup>(๑)</sup> และผู้ใดไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ภายในกำหนดเวลาหรือจ่ายไม่ครบ ต้องจ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือน <sup>(๒)</sup> เหล่านี้เป็นต้น แต่กระนั้นก็ตาม สภาพบังคับของกฎหมายไทยยังไม่ครอบคลุมทุกเรื่องและบทกำหนดโทษก็ยังไม่รัดกุมพอควรจะมีบทกำหนดโทษทางอาญาจะเป็นการบังคับได้ง่ายกว่า และสะดวกในการปฏิบัติอีกด้วย

## ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(๑) ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๑๔, ข้อ ๕

(๒) เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๔