

รายงานกรณีศึกษา
และถอดบทเรียนการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

กองทัพเงินทดแทน



มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)
Human Rights and Development Foundation (HRDF)

■ ข้อมูลทางบรรณานุกรม

รายงานกรณีศึกษา “กองทุนเงินทดแทน”

และถอดบทเรียนการเข้าถึงสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

พิมพ์ครั้งที่ 1 – กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

(Human Rights and Development Foundation), ปี พ.ศ. 2566, 29 หน้า

■ จัดทำโดย: **มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา**

พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรกทางออนไลน์ กรุงเทพฯ, กรกฎาคม พ.ศ. 2566

■ ผู้เขียนรายงาน **ชลวานี ด่อลิ๊ะ**

■ ภาพปกและรูปเล่ม **ชนากานต์ เหล่าสารคาม** ภาพ **ชนากานต์ เหล่าสารคาม**

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ภายใต้กิจกรรมในโครงการ
ของมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก
องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม)
(International Organization for Migration (IOM) in Thailand)

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation)

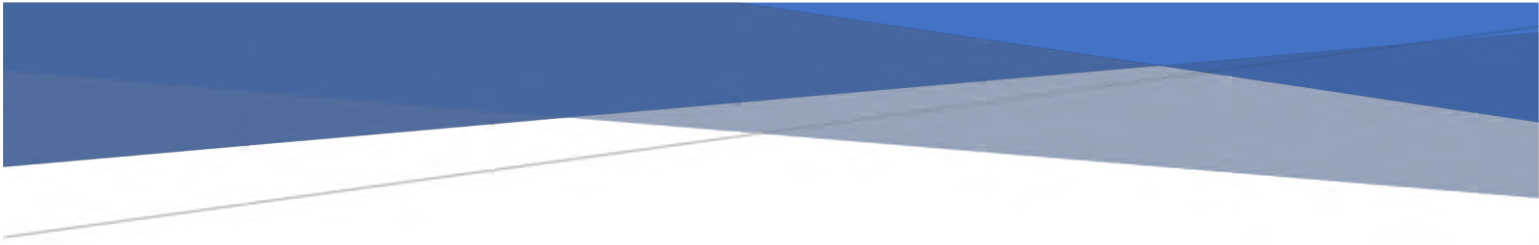
จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2543 ตามใบอนุญาตเลขที่ ต. 435 / 2543

มีสำนักงาน อยู่ที่ เลขที่ 87 ซอยสิทธิชน ถนนสุทธิสารวิจิตร

แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม: <http://hrdfoundation.org/>





รายงาน
การศึกษากรณีคดีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงสิทธิจากกองทุนเงิน
ทดแทนของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

โดย
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)

ภายใต้การดำเนินงานโครงการ IOM's Regional Corporate
Responsibility in
Eliminating Slavery and Trafficking (CREST)

กิตติกรรมประกาศ

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาขอแสดงความขอบคุณเป็นอย่างยิ่งต่อทุกท่านและทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในรายงานฉบับนี้ รายงานฉบับนี้ไม่อาจสำเร็จได้หากปราศจากบุคคลและองค์กรดังต่อไปนี้

องค์กรพันธมิตรที่มีส่วนร่วมในการประชุมถอดบทเรียนและหารือกรณีศึกษาเกี่ยวกับคดียุทธศาสตร์ แนวทางการแก้ไขนโยบายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนเงินทดแทน วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 ณ โรงแรมแกรนด์ฟอร์จูน กรุงเทพฯ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประกอบด้วย

- ผู้แทนจาก องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม), เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG), Solidarity Center, สำนักงานกฎหมายเอสอาร์ (Sr Law), ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris), มูลนิธิรักษ์ไทย (Raks Thai Foundation), มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (World Vision Foundation of Thailand) (WVFT), Diocesan Social Action Center (DISAC), Women Workers for Justice Group (WJG), Arakan Workers Organization (AWO)
- มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา: คลินิกกฎหมายแม่สอด, สำนักงานสาขาจังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานสาขาจังหวัดสมุทรสาคร, สำนักงานสาขาจังหวัดภูเก็ต, สำนักงานสาขาจังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานกรุงเทพมหานคร
- นักวิจัยอิสระ: คุณนุชนลิน ลีระสันธนะ, คุณชวัลลภา ต่อลิ๊ะ, คุณวิภาวดี พันธุ์ยางน้อย
- ทนายความที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ: คุณสมิตร์ชัย หัตถสาร

คณะทำงานที่ดำเนินในกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ประกอบด้วย คลินิกกฎหมายแม่สอด, สำนักงานสาขาจังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานสาขาจังหวัดสมุทรสาคร, สำนักงานสาขาจังหวัดภูเก็ต, สำนักงานกรุงเทพมหานคร

การประสานงานและจัดทำรายงาน:

- คุณนื้อสวณี กอดอนิโล, คุณศิริรุ่ง ศรีสิทธิพิศาลภพ, คุณวีรวัส ขำคม, คุณรวีพร ดอกไม้, คุณปสุตา ชื่นขจร, ว่าที่ ร.ต.วัชรวิทย์ วุฒิพัชระพัชร, คุณเพ็ญพิชชา จรรย์โกมล, คุณฐานิดา ปิยโชติ

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาขอขอบคุณ องค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (ไอโอเอ็ม) สำหรับการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมโครงการและสนับสนุนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในรายงานฉบับนี้ และขอขอบคุณ คุณสมิตร์ชัย หัตถสาร และคุณสมชาย หอมลออ เป็นอย่างยิ่งสำหรับคำแนะนำและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำรายงานฉบับนี้

พลวิทย์ ทรัพย์ศรีสัญชัย
ผู้อำนวยการโครงการ
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

สารบัญ

คำนำ.....	ก
คำอธิบายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1
กองทุนเงินทดแทนคืออะไร	1
นิยามนายจ้างและลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน.....	1
หน้าที่นายจ้างในการขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน.....	2
ประเภทของเงินทดแทนและสิทธิพึงได้ของลูกจ้างตามกฎหมาย.....	2
ความสำเร็จในการดำเนินการคดียุทธศาสตร์ว่าด้วยการเข้าถึงสิทธิกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติใน ประเทศไทย.....	4
ข้อเท็จจริง: กรณีศึกษา: นางหนู่ม ไหมแสง ผู้การฟ้องศาลปกครองเพื่อเพิกถอน หนังสือ รส.071/ ว751 เรื่องการให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2544	4
การต่อสู้อย่างต่อเนื่องเพื่อยกเลิกคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม	6
กรณีศึกษาคดีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ	8
กรณีศึกษาที่ 1:โครงการก่อสร้างอาคารชุด จังหวัดเชียงใหม่ (กรณีเสียชีวิต)	8
กรณีศึกษาที่ 2: โครงการก่อสร้างหมู่บ้าน จังหวัดเชียงใหม่ (กรณีเสียชีวิต)	12
กรณีศึกษาที่ 3: บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ (กรณีสูญเสียอวัยวะ)	13
กรณีศึกษาที่ 4: แรงงานรับเหมาก่อสร้าง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (กรณีสูญเสียอวัยวะ).....	15
กรณีศึกษาที่ 5: บริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดนนทบุรี (กรณีสูญเสียอวัยวะ).....	17
วิเคราะห์และสรุปบทเรียนจากกรณีศึกษาในประเด็นการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน	20
ข้อเสนอแนะ.....	22

คำนำ

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Right and Development Foundation: HRDF) เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินกิจกรรมอันมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ในการเข้าถึงความเป็นธรรมผ่านกลไกการให้ความช่วยเหลือตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลไทย รวมทั้งสนับสนุนการเข้าถึงการคุ้มครองตามกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น มาตรฐานขององค์การด้านแรงงานระหว่างประเทศ หรือกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่ประเทศไทยเป็นรัฐภาคี ด้วยการสนับสนุนของโครงการ IOM's Regional Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST) จากองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration : IOM) HRDF ได้ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดโดยโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิแรงงานเข้าถึงกลไกรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 เป็นต้นมา

ซึ่งจากการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา HRDF พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งที่แสดงความประสงค์ขอรับคำปรึกษาและการช่วยเหลือทางกฎหมายไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แม้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้จะมีการบัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ได้รับเงินทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ หรือกรณีเสียชีวิต เป็นต้น โดยให้ฝ่ายนายจ้างแต่เพียงผู้เดียวเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ฯ ผ่านการจ่ายเงินตามระบบของกองทุนเงินทดแทนซึ่งสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและรัฐเป็นผู้ดูแลในการเบิกจ่าย ดังนั้นลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในประเภทของงานที่กำหนดให้ได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.กองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ย่อมสามารถเข้าถึงได้โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ หรือสถานะในการเข้าเมือง จึงเป็นที่มาของการถอดบทเรียนจากกรณีศึกษาที่ทาง HRDF ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้พบอ่านในการทำความเข้าใจสถานการณ์การเข้าถึงสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะนำไปสู่การอภิปรายเพิ่มเติม และต่อยอดการผลักดันเชิงนโยบายในการเข้าถึงสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติต่อไปในอนาคต

คณะผู้จัดทำ

คำอธิบายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กองทุนเงินทดแทนคืออะไร

ในการทำงานนายจ้างมีความจำเป็นจะต้องรับภาระความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งโดยหลักการนายจ้างจะต้องดำเนินการด้านการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงานและปรับสภาวะการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามอุบัติเหตุจากการทำงานก็ยังคงเกิดขึ้นแม้จะมีความพยายามในการป้องกันเพียงใดก็ตาม ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคม โดยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน ใน ปี พ.ศ. 2537 อีกทั้งยังได้มีการกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง¹ อีกมากมายเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

“กองทุนเงินทดแทน” คือ กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลา และสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กล่าวคือกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

นิยามนายจ้างและลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน

ภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ให้นิยามคำว่า

“**นายจ้าง**” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย และให้คำว่า

“**ลูกจ้าง**” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

¹ ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46852/132191/F512231821/THA46852%20Tha%20and%20Regulations.pdf>

หน้าที่นายจ้างในการขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทนเกิดจากการที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะมีการเรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่เกิน 240,000 บาทต่อปี) คุณลักษณะอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการระหว่างอัตรา ร้อยละ 0.2 - 1.0 โดยนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น ๆ นอกจากนี้เพื่อให้ให้นายจ้างให้ความสนใจในการจัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยรวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันให้แก่ลูกจ้างให้ทำงานได้อย่างปลอดภัยหลังจากนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราหลัก 4 ปีติดต่อกันแล้วจะมีการคำนวณอัตราส่วนการสูญเสียเพื่อลดหรือต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจากอัตราเงินสมทบหลักที่นายจ้างต้องจ่ายในครั้งแรกที่ขึ้นทะเบียนโดยจะเริ่มจ่ายเงินตามอัตราประสบการณ์ตั้งแต่วันที่ 5 เป็นต้นไป

โดยในปีแรกนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน ณ ห้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ หากมีสำนักงานสาขา หรือมีลูกจ้างทำงานในหลายจังหวัด นายจ้างจะต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนรวมกันเพียงแห่งเดียว ณ เขตท้องที่ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ โดยแจ้งรายละเอียดสถานที่ตั้งและจำนวนลูกจ้างของสาขาไว้ด้วย หากนายจ้างรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดเวลา หรือจ่ายเงินสมทบไม่ครบจำนวน นายจ้างรายนั้นจะต้องเสียเงินเพิ่มอีก ร้อยละ 3.0 ต่อเดือนของเงินสมทบที่จะต้องจ่าย อย่างไรก็ตามแม้จะมีการกำหนดระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบภายใน 30 วัน แต่สิทธิในการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากที่มีการจ้างงานกล่าวคือนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงานให้นายจ้าง

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้เมื่อนายจ้างบางประเภทงานที่ได้รับข้อยกเว้นตามกฎหมายให้ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งได้แก่นายจ้างที่เป็นราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค/ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน นายจ้างที่ดำเนินกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ และนายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ประเภทของเงินทดแทนและสิทธิพึงได้ของลูกจ้างตามกฎหมาย²

เงินทดแทนภายใต้กองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วย (1) ค่ารักษาพยาบาล (2) ค่าทดแทนรายเดือน (3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และ (4) ค่าทำศพ สำหรับค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 50,000 บาทต่อการประสบอันตราย 1 ครั้ง หากมีอาการเจ็บป่วยรุนแรงหรือเรื้อรัง กองทุนจะจ่ายเพิ่มอีก 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 300,000 บาท หากไม่เพียงพอสามารถเบิกได้ไม่เกิน

² ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก: <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/1->

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/1-%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%87%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%94%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B8%99-TH.pdf>

1,000,000 บาท แต่ทั้งนี้จะต้องมีการพิจารณาจากคณะกรรมการการแพทย์และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เห็นชอบด้วย กรณีแพทย์สั่งให้หยุดพักรักษาตัวติดต่อกัน 3 วันขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทนรายได้จำนวน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน

กรณีสูญเสียอวัยวะลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนจำนวน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ในการหยุดพักรักษาตัว และค่าทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ตามการสูญเสียอวัยวะ แต่ไม่เกิน 10 ปี ทั้งนี้ การประเมินการสูญเสียอวัยวะ ลูกจ้างต้องได้รับการรักษาพยาบาลทางการแพทย์จนสิ้นสุดการรักษา และอวัยวะคงที่ไม่มีเปลี่ยนแปลง หรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หากลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูจะได้รับค่าฟื้นฟูด้วย ซึ่งสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ดังนี้ 1) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูด้านการแพทย์และอาชีพ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 24,000 บาท 2) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานไม่เกิน 40,000 บาท

กรณีทุพพลภาพลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนจำนวน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน ในกรณีไม่สามารถทำงานได้เกิน 3 วันขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1 ปี ฯลฯ และค่าทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน กรณีทุพพลภาพเป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี และมีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามหลักเกณฑ์ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานกำหนด แต่หากลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายจะได้รับค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ และจะได้รับค่าทดแทน ร้อยละ 70 ของค่าจ้างรายเดือน เป็นเวลา 10 ปี โดยจะจ่ายให้กับผู้มีสิทธิตามกฎหมาย

ข้อปฏิบัติของนายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย

นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีในสถานพยาบาลใดก็ได้โดยสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน หรือใช้ แบบ กท.44 ส่งตัวลูกจ้างเข้ารับการรักษาหากสถานพยาบาลนั้นเป็นสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน โดยนายจ้างต้องแจ้งการประสบอันตรายตาม แบบ กท.16 และสำเนาแบบส่งตัวลูกจ้างเข้ารับรักษาพยาบาลต่อสำนักงานประกันสังคมที่ลูกจ้างประจำทำงานอยู่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบการประสบอันตรายของลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง ผู้รับมอบอำนาจ หรือส่งเอกสารทางไปรษณีย์ กอปร.กับการแจ้งนั้น นายจ้างและลูกจ้างต้องแสดงเอกสารใบรับรองแพทย์ ประวัติการรักษาพยาบาล และหลักฐานการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณา เช่น การลงเวลาทำงาน รวมทั้งให้ข้อเท็จจริงซึ่งจะทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่วินิจฉัยเรื่องได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

กรณีนายจ้างหรือลูกจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อนให้นำใบเสร็จรับเงินมาเบิกคืนได้ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่จ่าย แต่ถ้าทำการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับกองทุนเงินทดแทน สถานพยาบาลนั้นจะเรียกเก็บเงินจากกองทุนโดยตรง และขอให้นายจ้างตรวจสอบค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลทุกครั้งและส่งตัวลูกจ้างเข้ารับรักษาพยาบาล ซึ่งการจ่ายค่ารักษาพยาบาลจะจ่ายตามราคาประกาศของสถานพยาบาลที่ประกาศให้ประชาชนทราบ ทั้งนี้ไม่เกินจากที่กฎกระทรวงกำหนด

หมายเหตุ: ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทน ภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประสบอันตราย

เจ็บป่วยหรือสูญหาย เมื่อมารับเงินจะต้องใช้หลักฐานเป็นบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งมีรูปถ่าย หากไม่ได้มารับด้วยตนเองจะต้องมีใบมอบฉันทะพร้อมทั้งบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบและผู้รับมอบมาแสดง

ความสำเร็จในการดำเนินการคดียุทธศาสตร์ว่าด้วยการเข้าถึงสิทธิกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ข้อเท็จจริง: กรณีศึกษา: นางหนู่ม ไหมแสง สู่การฟ้องศาลปกครองเพื่อเพิกถอน หนังสือ รส.071/ ว751 เรื่อง การให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2544³

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2549 นางหนู่ม ไหมแสง อายุ 37 ปี เป็นแรงงานข้ามชาติที่ถือเอกสาร ทร.-38/1 ได้ประสบอุบัติเหตุระหว่างที่เธอทำงานก่อสร้างโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบบหล่อเสาเหล็กสูงประมาณ 3 เมตร น้ำหนักประมาณ 80 กิโลกรัม ได้ตกลงมาจากเครนยกบนชั้นที่ 12 กระแทบพื้นและแตกกระเด็นออกทับร่างนางหนู่มอย่างรุนแรง หลังการเข้ารับการรักษา นางหนู่มเดินไม่ได้ เนื่องจากร่างกายจากเผลอลงไปเป็นอัมพาต หรือตามคำวินิจฉัยของหมอ ร่างกายของนางหนู่ม “พิการ 70%” แต่นางหนู่มก็เหมือนกับแรงงานข้ามชาติอีกหลายคนที่ไม่เข้าใจกฎหมายไทย นางหนู่มไม่รู้ว่านอกจากการไปเจรจาต่อร้องขอความเห็นใจจากนายจ้างแล้วนางหนู่มต้องได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน

ด้วยการสนับสนุนความช่วยเหลือทางกฎหมายจาก HRDF ในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 นางหนู่มโดยทนายความผู้รับมอบอำนาจ (นายสุมิตรชัย หัตถสาร ผู้อำนวยการศูนย์พิทักษ์และฟื้นฟูสิทธิชุมชน จังหวัดเชียงใหม่) ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งของสำนักงานประกันสังคม (สปส.) จังหวัดเชียงใหม่ไปยังคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเพื่อขอให้กองทุนจ่ายเงินทดแทน จำนวน 435,240 บาท สำหรับการดำรงชีวิตที่เหลือหลังจากอัมพาต

ต่อมาคณะกรรมการได้มีมติให้จำหน่ายคำอุทธรณ์นี้ออกจากการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยอ้างหลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่ปรากฏตามหนังสือ รส. 0711/ว.751 ลง วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2544 โดยมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้กับนางหนู่มแทน และในวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ได้จำหน่ายอุทธรณ์ของนางหนู่มออกจากการพิจารณา โดยอ้างว่านางหนู่มได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างแล้ว

ในหนังสือเวียนที่ รส.0711/ว.751 ดังกล่าวได้กำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติว่า ดังนี้

(1) แรงงานต้องจดทะเบียนและมีใบอนุญาตทำงาน (work permit) ประกอบกับหนังสือเดินทาง (passport) หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว

³ เพิ่มอ้างอิง: <http://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2016/04/QuarterlyNewsletter10th.pdf>

(2) นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และ

(3) แรงงานจะต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทย

หากขาดหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งหากขาดหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง กองทุนเงินทดแทนจะไม่สั่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุน แต่จะให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างโดยตรง

จากกรณีดังกล่าว HRDF จึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่นางหนู่ม โดยได้จัดหาทนายความฟ้องต่อศาลปกครองจังหวัดเชียงใหม่และศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนหนังสือฉบับดังกล่าว โดยสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการ และผลการพิจารณาในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

คดีที่ 1 (ศาลแรงงาน)

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2550 นางหนู่มโดยทนายความผู้รับมอบอำนาจ ได้ยื่นฟ้องนายจ้างและผู้รับเหมาช่วงคือ นายวิรัช มั่นคง เป็นจำเลยที่ 1 บริษัทลิค อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด เป็นจำเลยที่ 2 และบริษัท วอ ฮับ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำเลยที่ 3 ต่อศาลแรงงานภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ในความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและในความผิดฐานละเมิดเกี่ยวกับการงานที่จ้าง โดยเรียกค่าเสียหายจากทั้งสิ้นเป็นเงิน 753,209 บาท ภายใต้กระบวนการไกล่เกลี่ย จำเลยตกลงจ่ายค่าเสียหายทั้งสิ้นเป็นเงิน 200,000 บาท และนางหนู่มได้ตกลงรับไว้ ศาลจึงพิพากษาตามยอมและคดีสิ้นสุดใน วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คดีที่ 2 (ศาลแรงงาน)

ทนายความของ HRDF ยื่นฟ้องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนต่อศาลแรงงานภาค 5 ขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการและให้คณะกรรมการมีคำสั่งให้กองทุนเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้นางหนู่ม หรือให้นางหนู่มมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามมาตรา 18 (1) เพิ่มอีก 5 เดือน เป็นเงิน จำนวน 12,045.25 บาท เนื่องจากเห็นว่าคำสั่งของคณะกรรมการ นั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย และหนังสือ ว.751 ที่คณะกรรมการฯ อ้างถึงเพื่อเป็นฐานของการออกคำสั่งก็เป็นหนังสือและการกำหนดแนวปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ที่ขัดต่อ พรบ.เงินทดแทนฯ ทั้งยังเป็นการเลือกปฏิบัติขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

ใน วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ศาลแรงงานภาค 5 ได้พิพากษายืนตามคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน โดยมีคำวินิจฉัยใน 3 ประเด็นหลัก (คดีหมายเลขดำที่ 33/2551 คดีหมายเลขแดงที่ 124/2551) คือ 1) หนังสือ ว.751 เป็นแนวปฏิบัติตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการฯ (ตามสำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ) จึงชอบด้วยกฎหมาย 2) คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยไม่ถูกต้อง และไม่สามารถนำหลักฐานมาแสดงได้ หรือนายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบกองทุน จึงเห็นได้ว่าคณะกรรมการได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้สำหรับแรงงานต่างด้าวทุกกรณีแล้ว และ 3) การจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนฯ จำกัดเฉพาะในรายที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ที่โจทก์กล่าวอ้างว่าเป็นสิทธิตามกฎหมายจึงจำเป็นต้องพิจารณาด้วยว่ากฎหมายได้กำหนดหน้าที่ด้วยหรือไม่ ดังนั้นปัญหาว่ากองทุนฯ ต้องจ่ายเงินทดแทนให้โจทก์เพิ่มขึ้นหรือไม่จึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัย และพิพากษายกฟ้อง

คดีที่ 3 (ศาลปกครอง)

วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2551 นางหนูม ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย นายชอ ลุงกอ และนายเต็ง (ไม่มีนามสกุล) ผู้อาจได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากผลแห่งหนังสือ ว.751 (ผู้ฟ้องคดี) ยื่นฟ้องสำนักงานประกันสังคม และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ต่อศาลปกครองเชียงใหม่ (ผู้ถูกฟ้อง) ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนแนวทางปฏิบัติ หรือการออกคำสั่งหรือกฎหรือแนวทางปฏิบัติที่ขัดต่อหลักการของกฎหมาย อันเป็นการกระทำทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2551 ศาลปกครองเชียงใหม่ ชี้ว่า “..แม้ว่าข้อพิพาทดังกล่าวจะเป็นข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเอกชน อันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมายก็ตาม แต่ข้อพิพาทดังกล่าวเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงอยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 (มาตรา 8) คดีนี้จึงไม่อยู่ในอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 9 วรรคสอง (3) ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่งไม่รับฟ้องไว้พิจารณาและจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ (คดีหมายเลขดำที่ 102/2551 คดีหมายเลขแดงที่ 97/2551) จากนั้นจึงได้มีการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด

วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2551 ศาลปกครองสูงสุดมีคำสั่งยืนตามศาลปกครองชั้นต้น ไม่รับฟ้องของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา และจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ (คำร้องที่ 412/2551 คำสั่งที่ 586/2551)

คดีที่ 4 (ศาลแรงงาน)

วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2552 นางหนูม ไหมแสง พร้อมด้วย นายชอ ลุงกอ และนายเต็ง จึงยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลเพิกถอนหนังสือ ว.751 ศาลรับคำฟ้องไว้พิจารณา และนัดพิจารณาคดีนัดแรกในวันที่ 30 มีนาคม 2552

วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2552 ศาลแรงงานภาค 5 มีคำพิพากษายกฟ้องคดีที่นางหนูม ไหมแสง และแรงงานข้ามชาติอีกสองราย ที่ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนหนังสือเวียนที่เลือกปฏิบัติดังกล่าว โดยศาล เห็นว่า “ประเด็นความชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายของหนังสือเวียนดังกล่าว นั้น ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาโจทก์ที่ 2 และที่ 3 นั้น ไม่มีอำนาจฟ้อง” (คดีหมายเลขดำที่ 164/2552 คดีหมายเลขแดงที่ 232/2552)

อย่างไรก็ดี HRDF และนางหนูมก็ยังคงต่อสู้คดีในศาลแรงงานแม้ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำวินิจฉัยออกมาแล้ว การดำเนินคดีในศาลแรงงานยังไม่สิ้นสุดจึงมีการยื่นอุทธรณ์เรื่อยมาจนถึงชั้นศาลฎีกา ใน **วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2559** ศาลแรงงานภาค 5 ได้อ่านคำพิพากษาศาลฎีกา (1558/2558) เรื่องการเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่ 401/2550 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 โดยศาลฎีกามีคำสั่งเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนฯ และสั่งให้กองทุนจ่ายเงินทดแทนที่นางหนูมยังไม่ได้รับจากนายจ้างครบถ้วน กรณีที่นางหนูมต้องทุพพลภาพ (ตามมาตรา 18 (3)) เป็นรายเดือนๆ ละ 2,418 บาท เป็นเวลา 4 เดือน 20 วัน

การต่อสู้อย่างต่อเนื่องเพื่อยกเลิกคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม กรณีศึกษา: นายโจ นายอวชอู และนายเอา คดีหมายเลขดำ ที่ อ.399/2546 หมายเลขแดงที่ อ.821/2558

จากกรณีของนางหนุ่ม ไหมแสง ทำให้คณะทนายที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือมีบทเรียนและนำไปสู่การฟ้องคดีหมายเลขดำ ที่ อ.399/2546⁴ หมายเลขแดงที่ อ.821/2558⁵ ซึ่งเป็นกรณีของแรงงานข้ามชาติ 3 คน ได้แก่ นายโจ นายอวชอู และนายเอา ที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และยื่นขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนแต่ถูกเลือกปฏิบัติพิจารณาไม่สั่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนโดยอ้างแนวปฏิบัติตาม หนังสือที่ รส.0711/ว.751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2544 เรื่อง การให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้ HRDF มีโอกาสอีกครั้งในการฟ้องสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้เพิกถอนหนังสือเวียนดังกล่าว จนท้ายที่สุดศาลปกครองสูงสุดพิพากษาว่า หนังสือ“ว.751” เป็นกฎที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยศาลปกครองสูงสุดได้อธิบายไว้ในคำพิพากษาดังนี้

(1) สิทธิของแรงงานที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างด้านสถานะบุคคลและเอกสารแสดงตน คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดยืนยันหลักกฎหมายที่ว่า “กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างทุกคน โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง จึงได้มีการจัดตั้ง “กองทุนเงินทดแทน” เพื่อเป็นทุนและหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 25 ประกอบมาตรา 26 แห่ง พรบ.เงินทดแทนฯ เว้นแต่เข้าข่ายตามมาตรา 4 และบทนิยามตามมาตรา 5 เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการทำงานทุกคน ซึ่งเสมอภาคเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับคำนิยามของคำว่า ลูกจ้างตามกฎหมายดังกล่าวโดยหาได้แบ่งแยกหรือจัดจำพวกลูกจ้างแต่ประการใดไม่

ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ 1) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือกรณีที่ 2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศตาม พรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม พรบ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 25513 หากไม่ใช่บุคคลที่เข้าข่ายข้อยกเว้นการเป็นลูกจ้างตามนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และด้วยข้อเท็จจริงที่ว่าเป็นผู้ได้รับการผ่อนผันจากทางราชการให้ประกอบอาชีพในราชอาณาจักรไทยได้เป็นการชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ “ผู้นั้นจึงย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตาม พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน” นอกจากนี้ศาลเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่รัฐได้จัดทำฐานข้อมูลส่วนบุคคลรวมทั้งข้อมูลรายละเอียดที่ต้องการอื่นๆ เพื่อความมั่นคงของประเทศไว้แล้ว ย่อมเป็นข้อมูลที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะสามารถนำมาใช้เพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนได้ อาจกล่าวได้ว่าศาลปกครองสูงสุดเห็นด้วยกับคำ

⁴ <https://admincourt.go.th/admincourt/Casefile/admcase/document/signed/pdf/2556/01012-560399-4f-580909-0000556975.pdf>

⁵ https://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/LawRule/LawRule_280121_1123423.PDF

ฟ้องของผู้ฟ้องคดีที่เสนอประเด็นว่าองค์กรประกอบแห่งการทรงสิทธิในการเข้าถึงเงินทดแทนได้แก่ ข้อเท็จจริงที่ว่า บุคคลดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” หรือไม่

(2) นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบ ไม่ใช่เงื่อนไขปฏิเสธสิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมที่จะต้องไปดำเนินการกับนายจ้าง อันจะเห็นได้จากในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ศาลเห็นว่า “การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้าง ตามมาตรา 44 แห่ง พรบ.กองทุนเงินทดแทนฯ หากนายจ้างไม่ดำเนินการ ต้องรับโทษตาม มาตรา 46 และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามมีหน้าที่ตามมาตรา 47 ที่จะต้องดำเนินการต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น หากนำพฤติการณ์ของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างจึงย่อมเป็นการไม่สมเหตุสมผล กรณีจึงเป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

(3) สำนักงานประกันสังคมไม่มีอำนาจหน้าที่กำหนดเงื่อนไขให้แรงงานต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ศาลปกครองสูงสุดเห็นว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 กำหนดให้การยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นเงื่อนไขของการรับรองสิทธิของลูกจ้างนั้น เป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กรณีศึกษาคดีที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ

กรณีศึกษาที่ 1: โครงการก่อสร้างอาคารชุด จังหวัดเชียงใหม่ (กรณีเสียชีวิต)

สรุปข้อเท็จจริง

นาย ก (นามสมมติ) สัญชาติเมียนมา ลูกจ้างทำงานก่อสร้าง ภายใต้การจ้างงานของนาย ข (นามสมมติ) ตามใบอนุญาตทำงาน ทำงานภายใต้โครงการก่อสร้างหนึ่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งรับเหมาดำเนินการก่อสร้างโดยบริษัท ค (นามสมมติ)

ในวันเกิดเหตุ วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 เวลาประมาณ 17.00 น. ขณะที่นาย ก กำลังรื้อนั่งร้านอยู่บนตึกชั้นที่ 5 นาย ก ถูกนั่งร้านล้มทับ และพลัดตกจากตึกตกลงมาเสียบเข้ากับเหล็กเส้นที่ก่อปูนบนพื้นดินจนเหล็กเส้นแทงทะลุด้านหลัง หลังจากเกิดเหตุ นาย ก ถูกนำตัวส่งโรงพยาบาลเพื่อเข้ารับการรักษาทันที แต่แพทย์ไม่สามารถรักษาชีวิตของนาย ก ไว้ได้ นาย ก จึงได้เสียชีวิตในเวลาประมาณ 23.30 น. ของวันเดียวกัน

หลังเกิดเหตุ นาง ง (นามสมมติ) ผู้เป็นน้องสาวของ นาย ก ผู้เสียชีวิตได้เข้ามาขอความช่วยเหลือจาก HRDF ทางเจ้าหน้าที่ของ HRDF จึงได้พานาง ง ไปยื่นคำร้องขอรับสิทธิจากกองทุนเงินทดแทน ที่สำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2560

ในวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ ได้มอบหมายให้พนักงานตรวจความปลอดภัย ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องต่างๆ แล้วปรากฏ

ข้อเท็จจริงว่า บริษัท ค ผู้เป็นนายจ้างได้กระทำความผิดฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ดังนี้

1. มาตรา 8 ประกอบมาตรา 74 และข้อ 93 แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 นายจ้างไม่จัดทำราวกันหรือรั้วกันตตามมาตรฐานของสมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ หรืออุปกรณ์ป้องกันอื่นใดที่มีลักษณะเดียวกัน ในกรณีนี้นายจ้างให้ นาย ก ผู้เป็นลูกจ้างทำงานรื้อนั้งร้านซึ่งอยู่ริมระเบียงชั้น 5 โดยที่เปิดโล่งและอาจพลัดตกลง แต่นายจ้างมิได้จัดทำราวกันดังกล่าว
2. มาตรา 13 ประกอบมาตรา 74 และข้อ 16 แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 บริษัทฯ ซึ่งเป็นนายจ้างซึ่งประกอบกิจการก่อสร้าง โครงการก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ และมีลูกจ้างปฏิบัติงาน ณ โครงการฯ รวม 122 คน แต่มิได้แต่งตั้งลูกจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบสถานประกอบกิจการอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้านความปลอดภัยแต่อย่างใด
3. มาตรา 34 (1) เมื่อนาย ก ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานเสียชีวิต นายจ้างมีหน้าที่ต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบ แต่บริษัทฯ มิได้ปฏิบัติเช่นนั้น จึงถือเป็นความผิด

จากความผิดดังระบุข้างต้น ทางสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการดำเนินการตามกฎหมายกับบริษัท ค ในส่วนของการกระทำผิดตาม พรบ.ความปลอดภัยฯ

ในส่วนของการยื่นขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน กรณีเหตุการณ์เสียชีวิตของ นาย ก ที่ทาง HRDF ได้พินิจของผู้เสียชีวิตไปดำเนินการยื่นหนังสือกับทาง สปส. จังหวัดเชียงใหม่ HRDF ได้รับหนังสือชี้แจงจากสำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2563 มีใจความว่า สำนักงานประกันสังคม จังหวัดปทุมธานี ได้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า มีการรับ-จ่าย เงินทดแทนการประสบอันตรายไปแล้วเมื่อ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 โดย นาง ง (นามสมมติ) ผู้เป็นภรรยาของ นาย ก (ผู้เสียชีวิต) เป็นผู้รับเงินดังกล่าว

HRDF จึงได้มีการสอบถามข้อเท็จจริงจากทายาทผู้เสียชีวิตและพบว่า ในวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 มีตัวแทนของบริษัท ค ได้นำสัญญาตกลงชดใช้ค่าเสียหายมาให้ นาง ง ลงนามในเอกสาร โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ประกันสังคมร่วมเป็นพยานจริง ซึ่งเนื้อความในสัญญาฉบับดังกล่าวระบุว่า “ทายาทและผู้ที่เกี่ยวข้องกับทายาท จะไม่ดำเนินการใด ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหายกับบริษัท ค และคู่สัญญา หากปรากฏในภายหลัง ทายาทและผู้ที่เกี่ยวข้องกับทายาทยินยอมที่จะชดใช้ค่าเสียหาย และยินยอมให้ดำเนินการตามกฎหมายจนกว่าคดีจะถึงที่สุด” หลังจาก นาง ง พิมพ์ลายนิ้วมือในเอกสารแล้ว บริษัท ค จึงมอบเงินจำนวน 250,000 บาท ให้กับภรรยา

ผู้เสียชีวิต อย่างไรก็ตาม นาง ง ไม่สามารถอ่านภาษาไทยได้ จึงไม่รู้ว่าจะข้อความในสัญญาฉบับดังกล่าวมีเนื้อความว่าอย่างไรจึงเข้าใจว่าเงินที่มอบให้ครอบครัวของตนนั้นเป็นเงินเพื่อการเยียวยาเบื้องต้นเท่านั้น ประกอบกับในวันที่บริษัท ค นำสัญญามาให้ลงนามมีเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่จากทาง สปส. นาง ง จึงยอมพิมพ์ลายนิ้วมือในสัญญา เนื่องจากท่าทีของตัวแทนบริษัท และเจ้าหน้าที่จากทางราชการไทยเป็นไปในทิศทางข่มขู่ ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ และไม่รู้สิทธิตามกฎหมายจึงเกิดความรู้สึกเกรงกลัวต่อท่าทีดังกล่าว

หลังจากที่ได้พยานุัติของนาย ก ไปยื่นหนังสือที่ สปส. และพบว่า สปส. ยังไม่ได้มีการออกคำสั่งเรื่องการจ่ายเงินทดแทนให้กับทายาทของ นาย ก HRDF จึงได้สอบถามไปยัง สปส. จังหวัดเชียงใหม่ และได้รับแจ้งกลับเป็นวาจาจากทางสำนักงานประกันสังคมว่า ให้ญาติของ นาย ก นำเงินไปคืนนายจ้างก่อน สปส. จึงจะมีการสั่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนให้กับทายาทของผู้เสียชีวิต ซึ่งกรณีของ นาย ก มีเพียงบุตรที่เกิดกับนาง ง เท่านั้นที่เป็นทายาทตามกฎหมาย เนื่องจาก นาย ก และ นาง ง ไม่ได้มีการสมรสที่ถูกต้องตามกฎหมาย และทายาทโดยธรรมตามกฎหมายในลำดับก่อนหน้า คือบิดา และมารดา ของ นาย ก ได้เสียชีวิตแล้ว อย่างไรก็ตามการที่เด็กหญิง จ จะได้รับสิทธิประโยชน์ของบุตรนั้นจะต้องมีการรับรองบุตรก่อนเพื่อยืนยันว่าเป็นทายาทผู้มีสิทธิที่แท้จริง

เจ้าหน้าที่ HRDF เห็นว่าการดำเนินการของทาง สปส. จังหวัดเชียงใหม่ไม่มีความคืบหน้าจึงได้ไปพบกับฝ่ายสิทธิประโยชน์ของ สปส. ในวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2565 และได้รับการแจ้งว่าคดีนี้ได้ปิดไปแล้วเนื่องจากทาง สปส. ยึดสัญญาที่นาง ง ได้ลงนามไว้ก่อนหน้ากับทางบริษัท ค ว่ามีการตกลงจ่ายเงินให้กับครอบครัวของลูกจ้างที่เสียชีวิตไปแล้วตามสัญญาการจ่ายเงินชดเชยกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุของ นาย ก และได้มีการโทรศัพท์หา นาย ข จึงไม่มีการสั่งจ่ายเงินจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่ง HRDF ได้ทราบจากทางญาติของ นาย ก ว่า หลังจากที่ สปส. โทรศัพท์หา นาย ข และนาย ข ก็ได้มีการโทรศัพท์หาลูกจ้างและเจรจาให้ทายาทยุติการดำเนินคดี ในท้ายที่สุดนาง ง ภรรยาผู้เสียชีวิตจึงตัดสินใจไม่เรียกร้องสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทนต่อไป เนื่องจากตนมีญาติที่ยังคงทำงานกับนายจ้างผู้นี้อยู่ และได้มีการลงลายมือชื่อยุติการดำเนินคดีที่ สปส. จังหวัดเชียงใหม่ ในปลายเดือนกันยายนที่ผ่านมา

สรุปการดำเนินการของสำนักงานประกันสังคม: การบังคับใช้กฎหมาย ข้อสังเกต และข้อท้าทาย

- สำนักงานประกันสังคมไม่มีการออกคำสั่งจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ทั้งที่ทนายทนายผู้เสียชีวิตมีสิทธิพึงได้เงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนเนื่องจากเป็นกรณีการประสบอันตรายจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคมยึดถือสัญญาชดใช้ค่าเสียหายที่เป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้างและทนายทนายผู้เสียชีวิตให้มีผลต่อการตัดสิทธิจากกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ การที่นายจ้างจ่ายเงินชดเชยให้กับลูกจ้างไม่ควรนำมาหักหรือพิจารณาการสั่งจ่ายเงินจากกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากมิได้ครอบคลุมตามจำนวนสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทน และควรพิจารณาเป็นการเยียวยาชดใช้ความเสียหายโดยตรงมากกว่าการชดเชยตามสิทธิที่ผู้มีสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนพึงได้รับ
- สัญญาที่มีการทำขึ้นระหว่างนายจ้างและญาติของผู้เสียชีวิต ต้องถือเป็นโมฆะ เนื่องจากสัญญาดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามมาตรา 150 แห่งประมวลแพ่งและพาณิชย์ ญาติของผู้เสียหายควรได้รับความเป็นธรรมและการได้รับชดเชยตามกฎหมาย การทำสัญญาไม่ให้มีการเอาผิด หรือดำเนินการเรียกร้องความเป็นธรรม หรือเรียกร้องค่าชดเชย จึงไม่ควรเป็นสัญญาที่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ การพาเจ้าหน้าที่ตำรวจไปพบญาติของผู้เสียชีวิตในระหว่างการดำเนินพิธีกรรมทางศาสนา (งานศพ) ของผู้เสียชีวิตแล้วมีการแสดงที่ทําเป็นไปในเชิงข่มขู่ซึ่งโดยปกติแล้วแรงงานข้ามชาติที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ชัดเจน และไม่มีความรู้เรื่องสิทธิของตนเอง มักจะมีความเกรงกลัวต่อเจ้าหน้าที่ราชการไทย โดยเฉพาะตำรวจ การลงนามในสัญญาด้วยเหตุแห่งความเกรงกลัวในอำนาจของอีกฝ่าย ประกอบกับความสำคัญผิดในเนื้อความของสัญญาน่าจะเพียงพอให้สัญญาฉบับดังกล่าวเป็นโมฆะหรือไม่จึงควรนำมาพิจารณาประกอบกัน
- ระยะเวลาในการสั่งจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานประกันสังคมให้กับญาติผู้เสียชีวิตควรต้องชัดเจน และไม่ประวิงเวลาเพื่อให้เกิดความเสียหายอื่น ๆ แน่นนอนว่ากรณีนี้ผู้เสียหายเป็นแรงงานข้ามชาติอาจมีขั้นตอนการพิสูจน์เอกสารสำหรับผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนซึ่งอาจทำได้ยากกว่ากรณีของคนไทยที่มีหลักฐานอยู่ในระบบทะเบียนราษฎร การบูรณาการระหว่างหน่วยงานในประเทศต้นทาง เช่น สถานทูต สถานกงสุล และหน่วยงานภาครัฐของไทยจึงมีความสำคัญยิ่งและควรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อคุ้มครองสิทธิให้กับผู้ที่เป็ลูกจ้างตามที่พึงได้รับตามกฎหมาย

กรณีศึกษาที่ 2: โครงการก่อสร้างหมู่บ้าน จังหวัดเชียงใหม่ (กรณีเสียชีวิต)

สรุปข้อเท็จจริง:

นาย ก (นามสมมติ) สัญชาติเมียนมา เข้ามาทำงานในประเทศไทยกับบริษัท ข (นามสมมติ) ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 โดย นาย ก ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศและอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2562 และได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานต่อเนื่องจนได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565 โดยมีนาย ค (นามสมมติ) เป็นนายจ้างในใบอนุญาตทำงาน

โดยเหตุการณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 นาย ก จะทำงานร่วมกับญาติอีก 2 คน (รวม 3 คน) ในการติดตั้งผนังสำเร็จรูปให้กับงานก่อสร้างหมู่บ้าน ของบริษัท ข โดยมีช่าง ง (นามสมมติ) เป็นหัวหน้างาน นอกจากนี้ในการทำงานจะมีโฟร์แมน ชื่อ จ (นามสมมติ) และวิศวกร ชื่อ ฉ (นามสมมติ) ควบคุมงานอีกทีหนึ่ง สำหรับเวลาเข้า-ออกงานแม้จะไม่ได้มีการระบุชัดเจน แต่โดยปกติ นาย ก มักจะเข้างานเวลา 08.00 น. และเลิกงานในเวลา 17.00 น. และจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

ในวันที่เกิดเหตุ คือ วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2563 นาย ก ได้เข้าทำงานปกติ โดยในเวลาประมาณ 10.00 น. ระหว่างที่ นาย ก กำลังดำเนินการติดตั้งผนังสำเร็จรูป เชือกที่ดึงผนังไว้เกิดขาดทำให้ผนังดังกล่าวล้มทับตัว นาย ก นาย ง ซึ่งเป็นหัวหน้างานได้นำตัว นาย ก ไปส่งโรงพยาบาล แต่นาย ก ทนพิษบาดแผลไม่ไหวและเสียชีวิตในเวลาต่อมา นาง เอ (นามสมมติ) ซึ่งเป็นภรรยา ที่ไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายได้เข้ามาขอความช่วยเหลือจาก HRDF ให้ช่วยดำเนินการตามขั้นตอนทางกฎหมายต่อไปเนื่องจากตนเป็นชาวเมียนมาและไม่รู้กฎหมายไทย ทาง HRDF จึงได้มีการดำเนินการแจ้งเหตุไปยังสำนักงานประกันสังคม จังหวัดเชียงใหม่เพื่อขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนกรณีที่มีการเสียชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งคือ นาย ก แต่ปรากฏว่า นาย ก ไม่มีชื่อในระบบประกันสังคม และนายจ้างไม่ได้มีการส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

เมื่อมีการสืบหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม บริษัท ข กล่าวอ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ของบริษัทในการต้องนำส่งเงินทดแทนให้กับ นาย ก เนื่องจากการจ้างงาน นาย ก เป็นการจ้างเหมา ไม่มีผลผูกพันให้ต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน สปส. จังหวัดเชียงใหม่ จึงออกคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนการเสียชีวิต และค่าทำศพ แทนที่จะเป็นการจ่ายจากกองทุนเงินทดแทน ทาง HRDF จึงมีการขอยื่นอุทธรณ์คำสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ 1/2564 เรื่อง จ่ายค่าทดแทนให้ทายาทผู้เสียชีวิต ลงวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2564 ระหว่างบริษัท ข (นายจ้าง) กับ นาง เอ (ผู้ร้อง) ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนดังกล่าวให้แก่ทายาทของลูกจ้างภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่รับคำสั่งนั้น (สั่งจ่ายนอกกองทุน) ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากเห็นว่ากรณีนี้จำเป็นต้องเป็นการสั่งจ่ายเงินจากกองทุนเงินทดแทน กอปร.กับบริษัท ข ปฏิเสธที่จะรับผิดชอบกรณีการเสียชีวิตของ นาย ก

ปัจจุบันทราบว่า นายจ้างได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งของ สปส. จังหวัดเชียงใหม่ โดยอ้างว่าแรงงานที่เสียชีวิตไม่ใช่ ลูกจ้าง แต่เป็นการจ้างในลักษณะของการจ้างทำของ และทาง HRDF ได้รับมอบอำนาจจากทนายให้ดำเนินการ อุทธรณ์คำสั่งให้ทางกองทุนเงินทดแทนภายใต้ สปส. จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างโดยตรง ตามแนวคำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุด อ.821/2558

การบังคับใช้กฎหมาย ข้อสังเกต และข้อท้าทาย

- มีการหยิบยกเรื่องการจ้างงานแบบจ้างทำของ แต่โดยพฤติการณ์เห็นได้ชัดว่าเป็นการจ้างแรงงานเนื่องจาก นายจ้างยังเป็นคนเตรียมอุปกรณ์และมีวิศวกรที่ถือว่าจ้างโดยนายจ้างมาควบคุมการทำงานของลูกจ้างอีกที่ จึงถือเป็นลูกจ้างตามนิยามใน พรบ.กองทุนเงินทดแทน ฯ
- กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองลูกจ้างทุกคน การพิสูจน์นิติสัมพันธ์ระหว่าง ลูกจ้างและนายจ้างในทางปฏิบัติมักเกิดปัญหาเนื่องจากนายจ้างที่ระบุตามเอกสาร (หลังใบอนุญาต ทำงาน) มักไม่ตรงกับนายจ้างจริง ดังนั้นจึงควรเป็นหน้าที่ของประกันสังคมในการหาผู้มารับผิดชอบใน เรื่องการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และสั่งปรับตามบทลงโทษที่ได้มีการระบุไว้ในหลัก “การจ่ายเงินสมทบ เข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้าง ตามมาตรา 44 แห่ง พรบ.กองทุนเงินทดแทนฯ หากนายจ้างไม่ดำเนินการ ต้องรับโทษตาม มาตรา 46 และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามมีหน้าที่ตามมาตรา 47 ที่ จะต้องดำเนินการต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น หากนำพฤติการณ์ของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างจึงย่อมเป็นการไม่สมเหตุสมผล

กรณีศึกษาที่ 3: บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ (กรณีสูญเสียอวัยวะ)

สรุปข้อเท็จจริง:

นาง ก (นามสมมติ) สัญชาติเมียนมา ทำงานอยู่บริษัท ข (นามสมมติ) ที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีหน้าที่ นำแผ่นเหล็กวางบนแท่นพิมพ์เพื่อตัดเป็นชิ้นส่วน ในการเข้าทำงานปกติ นาง ก จะเริ่มเข้างานเวลา 20.00 น. และ ออกงานในเวลา 05.00 น. ขณะเกิดเหตุ เวลา 02.30 น. นาง ก ได้วางแผ่นเหล็กเข้าไปในเครื่องจากนั้นหัวพิมพ์ เลื่อนลงมาทับแผ่นเหล็กอัตโนมัติ แต่นาง ก ไม่ได้หยิบชิ้นงานที่ตัดแล้วออกหากแต่กลับไปหยิบแผ่นเหล็กแผ่นใหม่ มาวางแทน เมื่อวางแผ่นเหล็กดังกล่าวลงบนแท่นพิมพ์แผ่นเหล็กก็ไปโดนกับปุ่มทำงาน ซึ่งในขณะนั้นนาง ก ก็ได้ ใช้มือไปหยิบชิ้นงานที่เข้ารูปแล้วพอดี นาง ก จึงถูกแท่นพิมพ์ตัดปลายนิ้วชี้และนิ้วกลางข้างขวาขาดทั้ง 2 นิ้ว

เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นผู้จัดการได้มีการนำส่ง นาง ก ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลบางพลี ซึ่งต้อง เข้าพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลเป็นเวลา 2 วัน หลังจากออกจากโรงพยาบาล นาง ก ต้องเดินทางไปล้างแผลและนำ ใบเสร็จจากรักษาไปเบิกจากทางบริษัท นาง ก ติดต่อบริษัทฯ เพื่อให้ดำเนินการเรื่องขอรับเงินทดแทนจากการ สูญเสียอวัยวะแต่ทางบริษัทก็ไม่ดำเนินการเรื่องการประเมินการสูญเสียอวัยวะแต่อย่างใด นาง ก จึงได้เข้ามาขอ

ความช่วยเหลือจาก HRDF ให้เป็นตัวแทนในการติดตามการใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทนกับทาง สปส. จังหวัดสมุทรปราการ

หลังจากนั้นก็ได้มีการนำหลักฐานจากฝ่ายลูกจ้าง (นาง ก) กรณีการสูญเสียอวัยวะประกอบการยื่นเรื่องกับทาง สปส. แต่ทางนายจ้างไม่ได้มีการดำเนินการเรื่องส่งเอกสารระบุตัวการเป็นนายจ้างไปให้ทางสำนักงานประกันสังคมทำให้เรื่องการพิจารณาจ่ายเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะจากกองทุนเงินทดแทนยังคงไม่ได้มีการดำเนินการ เมื่อทาง HRDF ดำเนินการสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ สปส. ก็ได้ความว่าได้มีการแจ้งไปยังบริษัท ข ให้ส่งเอกสารประกอบเพิ่มเติมแล้วแต่ทางบริษัทยังไม่ได้มีการดำเนินการตามคำแจ้งกล่าวแต่อย่างใด

การบังคับใช้กฎหมาย ข้อสังเกต และข้อท้าทาย

- สำนักงานประกันสังคมมีการตั้งเงื่อนไขเรื่องเอกสารที่มีแนวปฏิบัติไม่เหมือนกันระหว่างสำนักงานแต่ละจังหวัด ซึ่งการตั้งเงื่อนไขดังกล่าวทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ เช่นกรณีศึกษาข้างต้น หลังจากที่ถูกจ้างสูญเสียอวัยวะ และได้ดำเนินการแจ้งเรื่องพร้อมนำส่งเอกสารที่พอจะหาได้เกี่ยวกับประวัติการรักษาทางคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนควรดำเนินการเรื่องการส่งจ่ายโดยมิชักช้า หรือหากต้องการเอกสารเพิ่มเติมจากทางนายจ้าง จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้อำนาจไว้ใน มาตรา 57 ของ พรบ. กองทุนเงินทดแทน ฯ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้
 - (1) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในเวลากลางวันระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควร เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
 - (2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา
- เอกสารแสดงตัวตนของลูกจ้าง ถ้าพิจารณาแล้วผู้เสียหายเข้าข่ายนิยามของลูกจ้าง ประกันสังคมควรส่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนเลย ไม่ควรมองหาเอกสารยืนยันตัวตน เพราะ กฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขั้นตอนในการดำเนินงานล่าช้า โดยเฉพาะในส่วนของ การขึ้นทะเบียนแรงงานของสำนักงานจัดหางาน ทำให้แรงงานบางคนยังไม่มีเอกสารระบุตัวตน ซึ่งไม่ใช่ความผิดของแรงงาน หากแต่เกินอำนาจที่แรงงานจะหานำเอกสารมาประกอบให้ได้

กรณีศึกษาที่ 4: แรงงานรับเหมาก่อสร้าง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (กรณีสูญเสียอวัยวะ)

สรุปข้อเท็จจริง:

นาย ก (นามสมมติ) อายุ 38 ปี สัญชาติเมียนมา ทำอาชีพรับจ้างก่อสร้าง เป็นช่างปูน โดยได้ค่าจ้างรายวัน วันละ 330 บาท ได้เริ่มทำงานกับนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาก่อสร้างชื่อนาย ข (นามสมมติ) อายุประมาณ 50 ปี เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2558 นายจ้างคนนี้มีแรงงานทั้งหมดประมาณ 20 คน มีกิจการรับเหมาก่อสร้างบ้านหลายที่ ซึ่งบ้านหลังที่ นาย ก ทำงานให้นายจ้างนั้นอยู่แถวบ้านวังตะเคียน บ้านท่าอาจ เป็นบ้าน 2 ชั้น ไม่ทราบชื่อเจ้าของบ้าน

ในวันที่เกิดเหตุ คือวันที่ **12 สิงหาคม พ.ศ. 2558** ช่วงเวลา 09.00 น. นายจ้างสั่งให้ นาย ก กับเพื่อนอีกคนชื่อนาย ค (นามสมมติ) ให้ช่วยกันติดฝ้าเพดาน โดย นาย ก เป็นคนใช้ปืนลมยิงเพื่อติดฝ้า ก่อนติดนั้น นาย ก กับเพื่อนได้ลากเชือกไว้กับตะปูที่ตอกไว้เพื่อเป็นแนวในการติดฝ้าให้ตรง ในระหว่างทำงานก็มีนายจ้างมาคอยคุมอยู่ตลอด ขณะที่ติดฝ้าอยู่นั้นตะปูที่ตอกไว้เกิดหลุด เชือกจึงดีดออกทำให้ตะปูบาดตาข้างขวาของ นาย ก จนได้รับบาดเจ็บ นายจ้างจึงนำตัวนาย ก ไปส่งแม่ตาวคลินิกเพื่อเข้ารับการรักษาดวงตา และรับไปส่งที่บ้าน

หลังเกิดเหตุ นายจ้างไม่ได้ช่วยเหลืออะไรมากนัก และในวันที่ **16 สิงหาคม พ.ศ. 2558** นายจ้างกับภรรยา ได้มามอบค่าแรงให้ 4,000 บาท โดยไม่ได้จ่ายค่าชดเชยหรือมอบเงินช่วยเหลือแต่อย่างใด และยังถามกับ นาย ก ว่าหายและเริ่มทำงานได้หรือยัง นาย ก เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจึงได้มาขอความช่วยเหลือกับทางคลินิกกฎหมายแรงงานของ HRDF ที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ประเมินว่าอาการของ นาย ก ยังไม่ค่อนดีจึงแนะนำให้ไปเข้ารับการรักษาต่อที่โรงพยาบาลแม่สอด และขอให้ นาย ก เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบรับรองแพทย์ ก่อนที่จะทำการนัดหมายกับทาง สปส. อำเภอแม่สอด เพื่อไปยื่นเอกสาร กท.16 ในวันที่ **1 กันยายน พ.ศ. 2558** แต่เนื่องจากแพทย์เจ้าของไข้ไม่ยอมออกใบรับรองแพทย์ให้นาย ก เจ้าหน้าที่ HRDF จึงทำเอกสารไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่สอด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยดำเนินการออกใบรับรองแพทย์ให้กับ นาย ก

ในวันที่ **27 ตุลาคม พ.ศ. 2558** เจ้าหน้าที่ HRDF ได้มีการนัดเจรจาที่กับนายจ้างของ นาย ก ที่ สปส. อำเภอแม่สอด แต่ทางฝ่ายนายจ้างได้ส่งลูกมาแทนจึงยังไม่ได้มีการตกลงอะไรกัน กอปรกับในวันดังกล่าว นาย ก ยังไม่มีใบรับรองแพทย์ที่ยืนยันว่าอาการที่ดวงตาเป็นอย่างไร จึงได้มีการตกลงเพียงว่าหากได้ใบรับรองแพทย์มาจะมี การนัดเจรจาอีกครั้ง ซึ่งในวันเดียวกันนั้นทาง HRDF ก็ได้รับใบรับรองแพทย์จากแม่ตาวคลินิก และได้มีการส่งเอกสารใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลแม่สอด ในวันที่ **17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558** เพิ่มเติมให้กับทาง สปส.

ในวันที่ **9 ธันวาคม พ.ศ. 2558** เจ้าหน้าที่ประกันสังคม ฝ่ายกองทุนเงินทดแทนอ้างว่าใบรับรองแพทย์จากแม่ตาวคลินิกไม่สามารถนำมาใช้ประกอบเป็นหลักฐานได้ อีกทั้งใบรับรองแพทย์ที่ออกโดยโรงพยาบาลแม่สอด ออกให้ในระบุให้ นาย ก หยุดงานเพียง 4 วัน HRDF จึงขอให้ทาง สปส. ทำหนังสือถึงโรงพยาบาลแม่สอดเพื่อส่งตัว นาย ก เข้ารับการประเมินสายตาว่าบอดหรือไม่เพียงใด

ในวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2559 HRDF ได้รับคำสั่งจาก สปส. ให้ นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ นาย ก เป็นค่ารักษาพยาบาล ไม่เกิน 750 บาท และเงินทดแทนกรณีไม่สามารถทำงานได้ 10 วัน เป็นเงิน 1,980 บาท ทาง HRDF ทำเรื่องอุทธรณ์คำสั่งเนื่องจากเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง หลังจากนั้นจึงได้มีการส่งตัว นาย ก เพื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยแพทย์ที่ขึ้นทะเบียนกับ สปส.

ต่อมาในวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2559 HRDF ได้รับหนังสือจาก สปส. จังหวัดตาก ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 เรื่องเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยเงินทดแทนครั้งที่ 1 อ้างเหตุได้รับทราบข้อเท็จจริงหรือเอกสารประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม จึงเปลี่ยนแปลงการวินิจฉัยเงินทดแทน ให้ นาย ก ได้ค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะ เป็นเวลา 46 เดือน เดือนละ 5,148 บาท รวมเป็นจำนวนเงิน 236,808 บาท (นับตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง 11 มิถุนายน พ.ศ. 2562)

เรื่องราวดำเนินมาจนถึงกลางปี พ.ศ. 2560 นาย ก ก็ยังไม่ได้รับเงินทดแทนแต่อย่างใด ท้ายที่สุด นาย ก เจริญต่อรองกับนายจ้างและยอมรับเงินทดแทน 50,000 บาท แต่ฝ่ายนายจ้างขอผ่อนจ่าย 3 ครั้ง โดยครั้งแรกมีการจ่ายให้ 30,000 บาท และจ่ายอีก 10,000 บาท ในครั้งที่ 2 และ 3 นาย ก ใช้เงินดังกล่าวในการรักษาตา และขอยุติการดำเนินการต่อ เนื่องจากไม่ต้องการเสียเวลาอีกต่อไป และสุขภาพก็ดีขึ้นสามารถกลับไปทำงานได้แล้ว

การบังคับใช้กฎหมาย ข้อสังเกต และข้อท้าทาย

- สำนักงานประกันสังคมไม่มีกรอบระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน จะเห็นได้จากกรณีศึกษาที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 แต่กลับได้รับเยียวยาครบถ้วนในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนานส่งผลโดยตรงต่อความต้องการในการดำเนินเรื่องจนท้ายที่สุดลูกจ้างต้องจ่ายอมเข้าสู่กระบวนการเจริญต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งทำให้ได้รับเงินในจำนวนที่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด
- ทักษะคดีของนายจ้างที่ถืออำนาจต่อรองเหนือลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติคงจะเห็นได้จากการดำเนินการพาลูกจ้างไปรับการรักษาที่คลินิกสงเคราะห์แรงงานข้ามชาติแทนที่จะเป็นสถานพยาบาลของรัฐ ซึ่งท้ายที่สุดนอกจากคุณภาพในการรักษาแล้ว เอกสารสำคัญ เช่น ใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลเอกชนก็ไม่สามารถนำมาเป็นหลักฐานในการพิจารณาประเมินความสูญเสียของลูกจ้าง ทำให้ต้องดำเนินการอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น การส่งลูกจ้างไปทำการประเมินการสูญเสียอวัยวะ ทำให้เสียเวลา และยิ่งส่งผลโดยตรงต่อระยะเวลาการดำเนินการพิจารณาเงินทดแทน ซึ่งหากไม่มีการสนับสนุนทางด้านกฎหมายจากองค์กรพัฒนาเอกชนลูกจ้างอาจไม่ได้รับเงินทดแทนที่เป็นธรรม แม้จะเห็นได้ชัดว่าดวงตาของผู้เสียหายได้รับบาดเจ็บและผ่านการผ่าตัดดวงตาเทียม มีเอกสารการรักษาออกโดยแพทย์จากแม่ตาวคลินิกยีนยัน แต่เจ้าหน้าที่ประกันสังคมไม่รับเอกสารของแม่ตาวคลินิก โดยอ้างว่านายแพทย์เป็นหมอจากต่างประเทศ เอกสารที่ออกให้จึงไม่มีน้ำหนักเพียงพอ เชื่อไม่ได้ว่าผู้เสียหายได้รับความเสียหายที่ดวงตาจริง

- การดำเนินการของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสูญเสียของอวัยวะ ซึ่งมีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญน้อย ทำให้การประเมินความสูญเสียทำได้ยาก และอาจไม่ครอบคลุมหรือสะท้อนความสูญเสียที่เกิดขึ้นจริง
- จะเห็นได้ว่ากรณีศึกษาที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เพราะเหตุเกิดขึ้นในเวลางานแต่ไม่มีการส่งจ่ายเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน แต่กลับมีคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ จนต้องมีการอุทธรณ์คำสั่ง ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาที่ยาวนาน ทำให้ท้ายที่สุดลูกจ้างต้องยอมรับค่าทดแทนจากนายจ้างซึ่งต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากตัวนายจ้างเองก็เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างที่ไม่ได้มีทุนทรัพย์มากมาย กอปรกับเจตนากรณีในการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนก็เพื่อเป็นหลักประกันโดยภาครัฐให้ลูกจ้างได้รับการทดแทนหากประสบอุบัติเหตุจากการทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินกองทุนฝ่ายเดียว

กรณีศึกษาที่ 5: บริษัทรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดนนทบุรี (กรณีสูญเสียอวัยวะ)

สรุปข้อเท็จจริง:

นาย ก (นามสมมติ) สัญชาติกัมพูชา ได้ทำงานที่บริษัท ข (นามสมมติ) ซึ่งตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทเดิมที่ นาย ก เคยทำงานอยู่ (ยังไม่ได้มีการแจ้งชื่อออกจากงาน) ซึ่งบริษัทดังกล่าวไม่ได้มีการนำลูกจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมแต่ได้มีการซื้อประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติของกระทรวงสาธารณสุขให้กับลูกจ้าง โดยจะหักเงินจากค่าจ้างแรงงานเดือนละ 1,500 บาท ทำให้นาย ก มีประกันสุขภาพ ตามสิทธิที่โรงพยาบาลสมุทรปราการ

นาย ก ได้ออกจากบริษัท ข และพาครอบครัวมาทำงานที่ ค (นามสมมติ) ทำงานก่อสร้างทั่วไป ที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นบริษัทก่อสร้างรับเหมาตามโครงการ โดยเริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ตกลงค่าจ้างวันละ 330 บาท แต่ไม่ได้มีการกำหนดวันจ่ายค่าจ้าง เมื่อเงินค่าจ้างออกก็จะถูกหักค่าอาหารและค่าเดินทาง ส่วนเงินในการเลี้ยงชีพก็ต้องมีการหยิบยืมจากนายจ้าง

วันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นวันเกิดเหตุ นาย ก กำลังตีแบบเสาตามคำสั่งนายจ้างโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้ ซึ่งนาย ก เองก็ไม่ทราบแน่ชัดว่ามีวิศวกรดูแลงานก่อสร้างนี้อยู่หรือไม่ นาย ก ถูกตะปูที่มที่ดวงตา หัวหน้างานชาวกัมพูชา ชื่อ นาย ง (นามสมมติ) จึงได้พา นาย ก ไปที่คลินิกเอกชนแห่งหนึ่งแต่ถูกปฏิเสธจึงพาตัวนาย ก ไปโรงพยาบาลราชวิถี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลแห่งที่สาม ทางบริษัท ค ได้ออกค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลราชวิถีจำนวนเงิน ประมาณ 70,000 บาท

ในวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2564 โรงพยาบาลราชวิถีได้ส่งตัว นาย ก ไปยังโรงพยาบาลสมุทรปราการ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ นาย ก ซื้อประกันสุขภาพไว้ แต่เมื่อไปเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแจ้งว่าประกันสุขภาพที่ นาย ก ซื้อไว้นั้นจะคุ้มครองเฉพาะนอกเวลางานเท่านั้น ดังนั้น นาย ก จะต้องจ่ายค่ารักษาที่โรงพยาบาลสมุทรปราการเอง รวมเป็นจำนวนเงิน 11,180 บาท ซึ่งนาย ก ไม่มีเงินพอ ในวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2564 ทางมูลนิธิภายในสหภาพแรงงานวัสดุก่อสร้าง (CMIU) จึงได้ออกค่าใช้จ่ายให้

วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2564 ทาง CMIU ได้พาแรงงานไปที่ สปส. จังหวัดปทุมธานีแต่ทาง สปส. แจ้งให้นาย ก ไปดำเนินการยื่นเรื่องร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก่อนเป็นขั้นตอนแรก นอกเหนือจากอุบัติเหตุแล้วทางบริษัท ค ซึ่งเป็นนายจ้างยังได้ค้ำจ่ายค่าจ้างแรงงานให้กับ นาย ก ด้วย CMIU จึงได้เขียนคำร้องที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปทุมธานี 3 เรื่องด้วยกัน ได้แก่ 1) ค่าจ้างค้ำจ่าย 2) ค่าล่วงเวลาค้ำจ่าย 3) อุบัติเหตุจากการทำงาน (ที่นายจ้างไม่แจ้ง กท.16) และลูกจ้างต้องจ่ายเงินรักษาเอง

วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ทางพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปทุมธานีได้นัดหมายนายจ้างมาสอบข้อเท็จจริง

วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2564 พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปทุมธานีได้นัดหมายนายจ้างและ นาย ก มาเจรจาเรื่องค่าจ้างค้ำจ่าย โดยพนักงานตรวจแรงงาน ได้สรุปว่าค่าจ้างที่ตกลงกัน 330 บาทนั้นต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดปทุมธานี ซึ่งก็คือ 331 บาท และยังมีค่าจ้างแรงงานในวันหยุด จึงให้คำนวณค่าล่วงเวลาใหม่โดยคิดตามค่าจ้างค้ำจ่าย ซึ่งผลการเจรจาดังกล่าว นายจ้างยอมจ่ายในส่วน of ค่าจ้างในส่วนที่ไม่สามารถหักจากค่าจ้างลูกจ้างได้ เป็นเงินจำนวน 6,000 บาท จากจำนวนเดิม 12,000 บาท ทางพนักงานตรวจแรงงานได้ออกหนังสือบันทึกคำให้การของนายจ้างและลูกจ้าง

ในส่วน of เงินทดแทนจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ทาง CMIU จะดำเนินการขอประวัติการรักษาและใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลสมุทรปราการ และพา นาย ก ไป สปส. เพื่อยื่นคำร้องขอเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากอุบัติเหตุทำให้เกิดการสูญเสียดวงตา 1 ข้าง และนายจ้างไม่แจ้ง กท. 16 เพื่อดำเนินการต่อ นาย ก และขอเงินชดเชยจนสิ้นสุดการรักษาต่อไป ซึ่งจากรายงานของทีมทนายที่ดำเนินการช่วยเหลือ นาย ก วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2564 พบว่า นาย ก มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายจำนวน 319,282 บาท ซึ่งในวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2564 วันที่ได้พาลูกจ้างไป สปส. จังหวัดปทุมธานี ได้มีการไกล่เกลี่ย และมีหนังสือ เรื่องการตกลงจ่ายเงินทดแทนนอกกองทุน ที่ 1/2564 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2564 โดยมีใจความว่า ลูกจ้างไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ไม่สามารถเอาชนะประกันสังคมได้ จึงมีคำสั่งให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างเอง และในวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ลูกจ้างตกลงที่จะรับเงินจำนวน 110,00 บาท และค่ารักษาที่ได้จ่ายไปแล้วจำนวน 12,025 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 122,025 บาท

การบังคับใช้กฎหมาย ข้อสังเกต และข้อท้าทาย

- หลังจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงานลูกจ้างถูกปฏิเสธการรักษาจากหลายที่จนได้รับการรักษาที่โรงพยาบาลราชวิถี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ 3 ที่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติเข้าไปขอใช้บริการ ทั้งนี้อาจเกิดจากความไม่แน่ใจในเรื่องการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลหลังจากที่ได้มีการให้บริการไปแล้ว ดังนั้นอาจต้องมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเข้าข่ายฉุกเฉินหรือไม่ ซึ่งหากเข้าข่ายก็ควรจะมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการให้การรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน

- จะเห็นได้ว่าเมื่อแรงงานไปดำเนินการเพื่อขอรับเงินทดแทน เจ้าหน้าที่ประกันสังคมได้มีการขอให้ไปดำเนินการกับทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก่อน ซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้เป็นเพียงแนวปฏิบัติของบางพื้นที่หรือเป็นข้อกำหนดตามหลักการ และหากแรงงานไปยื่นเรื่องกับทางสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแล้ว แรงงานมีความจำเป็นจะต้องมายื่นเรื่องเพื่อขอรับเงินทดแทนอีกหรือไม่ หรือเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะประสานติดตามต่อ เนื่องจากเป็นการทำงานภายใต้กระทรวงเดียวกัน
- การส่งจ่ายเงินนอกกองทุน กล่าวคือการทำให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนการสูญเสียอวัยวะ และค่ารักษาพยาบาลนำไปสู่การใกล้เคียงที่บ่อยครั้งแรงงานต้องยอมรับเงินทดแทนในอัตราที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดเป็นสิ่งที่ชอบธรรมแล้วหรือไม่ ทั้งที่จริงกฎหมายก็เปิดช่องให้ สปส. สามารถเรียกเก็บเงินทดแทนย่อยหลังจากนายจ้างได้ และเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่นายจ้างจะต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

วิเคราะห์และสรุปบทเรียนจากกรณีศึกษาในประเด็นการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน

จากกรณีศึกษาเรื่องนางหนู่ม ไหมแส และกรณีของแรงงานข้ามชาติ 3 คน ได้แก่ นายโจ นายอวซออุ และนายเอา ที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน จนมีคำสั่งยกเลิกหนังสือเวียน ว.751 ที่เป็นกรณีความสำเร็จในการผลักดันทางนโยบายให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนได้มากขึ้น กล่าวคือ ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาอันถือเป็นแนวปฏิบัติในการเข้าถึงสิทธิกองทุนเงินทดแทน ดังนี้

1. สิทธิของแรงงานที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างด้านสถานะบุคคลและเอกสารแสดงตน ซึ่งจากประเด็นนี้ทำให้สามารถจำแนกประเภทของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

(1) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย แบ่งเป็น (1.1) แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติโดยเป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติจากรัฐบาลพม่า ลาว และกัมพูชา โดยจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคล และมีใบอนุญาตทำงาน (1.2) แรงงานต่างด้าวที่ผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ และ (1.3) แรงงานต่างด้าวตามความในม. 9, ม. 12 และม. 14 พรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2551

(2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศตามพรบ.คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 และได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม พรบ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ.2551 แบ่งเป็น (2.1) แรงงานต่างด้าวตาม ม.13 วรรคหนึ่ง (2) พรบ.การทำงานคนต่างด้าว 2551 ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศและอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี และ (2.2) แรงงานต่างด้าวตาม ม.13 วรรคหนึ่ง (1) (3) (4) และ (5) พรบ.การทำงานคนต่างด้าว

(3) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และหลบซ่อนโดยไม่แสดงตัว เพื่อขอรับการผ่อนผันให้อาศัยอยู่ และไม่ขอรับอนุญาตทำงานชั่วคราว

จากคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดสามารถสรุปใจความได้ว่าแรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิจากกองทุนเงินทดแทนได้ไม่ว่าจะมีสถานะบุคคลเช่นไร หรือมีเอกสารแสดงตัวตนหรือไม่ก็ตาม

2. นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบ ไม่ใช่เงื่อนไขปฏิเสธสิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมที่จะต้องไปดำเนินการกับนายจ้าง จะเห็นได้จากในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ศาลเห็นว่า “การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้าง ตามมาตรา 44 แห่ง พรบ.กองทุนเงินทดแทนฯ หากนายจ้างไม่ดำเนินการ ต้องรับโทษตาม มาตรา 46 และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามมีหน้าที่ตามมาตรา 47 ที่จะต้องดำเนินการต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น หากนำพฤติการณ์ของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างจึงย่อมเป็นการไม่สมเหตุสมผล กรณีจึงเป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

3. สำนักงานประกันสังคมไม่มีอำนาจหน้าที่กำหนดเงื่อนไขให้แรงงานต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ศาลปกครองสูงสุดเห็นว่าการกำหนดให้การยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นเงื่อนไขของการรับรองสิทธิ

ของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้นสำนักงานประกันสังคมจึงไม่สามารถนำเอาเอกสารการยื่นเสียหายเงินได้บุคคลธรรมดาที่ตั้งเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาสั่งจ่ายเงินจากกองทุนเงินทดแทนกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานได้ และหากมีการตั้งเงื่อนไขดังกล่าวก็จะเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กว่า 20 ปี ที่ผ่านมาเราก็ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานให้สามารถเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน ซึ่งความท้าทายที่เกิดขึ้นนั้นก็ยังคงวนเวียนอยู่ในรูปแบบเดิม ๆ โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาความท้าทายจากการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมในการพิจารณาและสั่งจ่ายเงินทดแทนให้กับแรงงานข้ามชาติจากกองทุนเงินทดแทน

- การยึดถือแนวปฏิบัติตามหนังสือเวียน- นอกเหนือจากตัวบทกฎหมาย ยังพบการส่งหนังสือเวียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ซึ่งทำให้ในแต่ละพื้นที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ทั้งในเรื่องกรอบระยะเวลาการดำเนินการ หลักการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน และเอกสารที่จะต้องใช้ในการประกอบการยื่นขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน
- แรงงานมีนายจ้างไม่ตรงตามเอกสาร- ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยยังคงมีขั้นตอนการดำเนินการที่ซับซ้อน กอปรกับมีค่าใช้จ่ายที่สูง และมีระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น การแจ้งเข้า-แจ้งออก การกำหนดระยะเวลาในการหานายจ้างใหม่ ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องพึ่งระบบนายหน้าในการดำเนินการ ส่งผลให้บ่อยครั้งแรงงานมีนายจ้างตามเอกสารไม่ตรงกับนายจ้างจริง ดังนั้นจึงยังคงพบปัญหาเรื่องภาระในการนำส่งเงินสมทบทั้งในส่วนของประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนที่นายจ้างอาศัยช่องว่างในการไม่นำส่งเงินสมทบ เมื่อถึงเวลาที่แรงงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานทำให้แรงงานเสียสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและเสียเวลาในการพิสูจน์นายจ้างจริงที่จะต้องรับผิดชอบในการนำส่งเงินสมทบเพื่อให้เกิดสิทธิในการเข้าถึงเงินทดแทน และบ่อยครั้งต้องจบที่กระบวนการไกล่เกลี่ยที่ทำให้แรงงานได้รับเงินทดแทนน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด
- การเรียกเอกสารหลักฐาน และการดำเนินคดีกับนายจ้าง- สปส. ขาดการทำงานเชิงรุก

2. ปัญหาการเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุข

- อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นกรณีฉุกเฉินหรือไม่ การรับผิดชอบค่าบริการทางการแพทย์และแนวทางการเบิกจ่ายเป็นเช่นไร โดยเฉพาะในกรณีของแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไร้ทักษะที่สถานะทางการเงินไม่มั่นคง ที่ไม่สามารถรับผิดชอบค่ารักษาได้เองแม้จะเป็นการออกก่อนแล้วเบิกคืนที่หลังควรมีแนวทางจัดการอย่างไร เพื่อให้สถานพยาบาลมั่นใจและไม่จำเป็นต้องปฏิเสธการรักษา

- การกำหนดประเภทสถานพยาบาลที่ออกเอกสารประกอบการพิจารณาการส่งจ่ายเงินทดแทน เช่น ใบรับรองแพทย์ ซึ่งหากยังไม่มี ความชัดเจนในแนวทางการเบิกจ่ายดังระบุในข้อก่อนหน้า เพื่อเข้ารับการ รักษาอย่างทันที่ที่ แรงงานอาจต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลเอกชน หรือคลินิก ซึ่งหาก เอกสารจากสถานพยาบาลเหล่านี้ใช้ไม่ได้ ค่ารักษาที่แรงงานต้องรับผิดชอบเองก่อนจะมีแนวทางใน การเบิกคืนได้อย่างไร หรือใครจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นระหว่างการรักษา
- การขาดแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในการวินิจฉัยและประเมินความสูญเสียของอวัยวะ ทำให้แรงงานได้รับการ ทดแทนที่ไม่สะท้อนสภาพความเสียหายจริง

3. ปัญหาการเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ

- ปัญหาเรื่องเอกสารประจำตัวผู้ที่ได้รับประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทนไม่ว่าจะเป็นในฐานะลูกจ้างผู้ ประสบอุบัติเหตุ หรือทายาทกรณีที่ถูกจ้างประสบอุบัติเหตุจนถึงเหตุแห่งความตาย ก็ยังคงเป็นปัญหา ความไม่ตรงกันของชื่อในเอกสารฉบับหนึ่งกับชื่อที่ขึ้นทะเบียน
- สถานะทางกฎหมายของผู้เป็นทายาท การพิสูจน์ความสัมพันธ์ของทายาทก็เป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะ กรณีที่บิดา มารดาเสียชีวิต หรืออยู่ในประเทศต้นทางที่จะต้องมีการดำเนินการด้านเอกสารเพื่อเข้ามา รับเงินที่ประเทศไทย ซึ่งตามความเป็นจริงมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก กอปรกับขั้นตอนการดำเนินการก็ยังคงมี ความยุ่งยาก
- การส่งจ่ายของประกันสังคมก็มีรูปแบบที่จำกัด เช่น การโอนเงินผ่านธนาคารที่ผู้รับเงินต้องเปิดบัญชีที่ ประเทศไทย ซึ่งในหลายกรณี (ส่วนใหญ่) ทำไม่ได้ หรือจะเป็นในลักษณะของการจ่ายเช็คก็ยังคงมี ปัญหาในการระบุตัวตนของผู้รับ ซึ่งแน่นอนว่าประเด็นนี้ก็ยังคงต้องหารือเพื่ออำนวยความสะดวกให้ ผู้เสียหายได้รับความเป็นธรรมจนถึงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมในการพิจารณาและส่งจ่ายเงินทดแทนให้กับแรงงานข้ามชาติ จากกองทุนเงินทดแทน

- การลดการดำเนินการเรื่องเอกสารในภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจได้ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลในการ เตรียมเอกสารเพื่อประกอบการยื่นขอเงินทดแทนที่ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และจะต้องมีการกำหนด กรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อการดำเนินการที่รัดกุมและมั่นใจได้ว่าลูกจ้างจะได้รับ ผลประโยชน์ตามสิทธิ ไม่นำเรื่องเอกสารมาเป็นภาระในการนำสืบของลูกจ้าง หากแต่ประกันสังคมควรใช้ อำนาจดังจะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้อำนาจไว้ใน มาตรา 57 ของ พรบ. กองทุนเงินทดแทน ฯ ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงาน ของลูกจ้าง ในเวลากลางวันระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบ

หรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ภาพถ่าย ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ (2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณา

- การปรับทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องการดำเนินงานส่งจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ โดยเอานำเอาประเด็นที่นายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบมาเป็นข้ออ้าง เนื่องจากไม่ใช่เงื่อนไขปฏิเสธสิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมที่จะต้องไปดำเนินการกับนายจ้าง อันจะเห็นได้จากในคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ศาลเห็นว่า “การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้าง ตามมาตรา 44 แห่ง พรบ.กองทุนเงินทดแทนฯ หากนายจ้างไม่ดำเนินการต้องรับโทษตาม มาตรา 46 และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามมีหน้าที่ตามมาตรา 47 ที่จะต้องดำเนินการต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น หากนำพฤติการณ์ของนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมาปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างจึงย่อมเป็นการไม่สมเหตุสมผล และควรมีการดำเนินการลงโทษที่จริงจังกับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- การพิสูจน์นิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในทางปฏิบัติมักเกิดปัญหาเนื่องจากนายจ้างที่ระบุตามเอกสาร (หลังใบอนุญาตทำงาน) มักไม่ตรงกับนายจ้างจริง เนื่องจากปัญหาการขึ้นทะเบียนแรงงานยังคงเอื้อต่อระบบนายหน้า และราคาแพง ลูกจ้างจำนวนหนึ่งจึงจำยอมต้องดำเนินการเรื่องเอกสารผ่านนายหน้า เพื่อให้มีสิทธิทำงานและอยู่อาศัยในประเทศไทย ดังนั้นจึงควรพิจารณาตามสภาพการจ้างงานจริง และไม่ให้นำเอกสารมาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเป็นเกณฑ์หลักในการส่งจ่ายเงินนอกกองทุน
- ควรมีการทำงานเชิงรุกเพื่อตรวจสอบสถานประกอบการอย่างจริงจังในการนำส่งเงินทดแทน เพื่อลดภาระการพิสูจน์ และระยะเวลาในการดำเนินการหลังจากเกิดเหตุการณ์สูญเสียอวัยวะ สูญหาย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน ทั้งนี้อาจมีการดำเนินการเรื่องการส่งเงินทดแทนให้กับกองทุนเงินทดแทนโดยบูรณาการกับการส่งเงินสมทบประกันสังคม
- ควรมีการติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ และดำเนินการทางวินัยหรือกฎหมายกับเจ้าหน้าที่ที่ออกคำสั่งโดยมิชอบ

2. การเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุข

- หลังจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อลดการถูกปฏิเสธการรักษาจากหลายที่ โดยเฉพาะกรณีลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติเข้าไปขอใช้บริการ ทั้งนี้อาจเกิดจากความไม่แน่ใจในเรื่องการรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลหลังจากที่ได้มีการให้บริการไปแล้ว การพิจารณาว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเข้าข่ายฉุกเฉินหรือไม่ ซึ่งหากเข้าข่ายก็ควรมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการให้การรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน

- ควรมีการเพิ่มสถานพยาบาลให้สามารถเบิกจ่ายเงินกับทางสำนักงานประกันสังคมได้โดยตรง เพื่อลดภาระจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อนของแรงงานไร้ทักษะที่มักมีสถานะทางการเงินไม่มั่นคง
- ควรมีการดำเนินการของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสูญเสียของอวัยวะ ซึ่งมีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญน้อย ทำให้การประเมินความสูญเสียทำได้ยาก และอาจไม่ครอบคลุมหรือสะท้อนความสูญเสียที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นจึงควรมีการสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากรทางการแพทย์ และลดเงื่อนไข/ขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนกับทางสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้มีบุคคลกรเพียงพอ

3. การเข้าถึงกองทุนเงินทดแทนของแรงงานข้ามชาติ

- ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แม้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้จะมีการบัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันในการคุ้มครองแก่ลูกจ้างกรณีที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้สามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ได้รับเงินทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะ หรือกรณีเสียชีวิต เป็นต้น โดยให้ฝ่ายนายจ้างแต่เพียงผู้เดียวเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ผ่านการจ่ายเงินตามระบบของกองทุนเงินทดแทนซึ่งสมทบโดยฝ่ายนายจ้างและรัฐเป็นผู้ดูแลในการเบิกจ่าย ดังนั้นลูกจ้างทุกคนที่อยู่ในประเภทของงานที่กำหนดให้ได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.กองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ย่อมสามารถเข้าถึงได้โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ หรือสถานะในการเข้าเมือง และไม่ผลักรับการพิสูจน์สถานะทางกฎหมายให้กับแรงงานที่เป็นลูกจ้าง
- ขั้นตอนการส่งจ่ายเงินทดแทนควรปรับตามบริบทความเหมาะสม และบนพื้นฐานของความเป็นไปได้จริง โดยเฉพาะในกรณีของแรงงานข้ามชาติที่ทนายทนายจะอยู่ในประเทศต้นทาง หรือแรงงานต้องการเดินทางกลับไปยังประเทศต้นทางเพื่อพักผ่อนหรือรักษาต่อ
- การบูรณาการและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศต้นทางและปลายทางเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อลูกจ้างที่เป็นผู้เสียหายจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ตลอดจนการจัดสรรเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารภาษาแรงงานได้เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจและทันท่วงที

HRDI