



กฎหมายเงินทดแทน

โดย นายอิสรา วรรณสวาท

เงินทดแทน

๑. แนวคิด"สัญญาประชาคม" (Social Contract) และการประนีประนอมทางประวัติศาสตร์ (The Historic Compromise)

ระบบเงินทดแทนที่ลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์ความผิด แต่ต้องแลกกับการสละสิทธิในการฟ้องร้องนายจ้างในทางละเมิด (Exclusive Remedy) โดยรัฐเป็นคนกลางในการจัดทำสัญญาประชาคมระหว่างกลุ่มนายจ้างและกลุ่มลูกจ้าง เพื่อยุติสภาวะแพ้ทั้งคู่ (Lose-Lose Situation) และเปลี่ยนมาเป็นระบบ The Two Sides of the Bargain หรือ Compensation Bargain ที่ต่างฝ่ายต่างยอมเสียสละสิทธิบางอย่างเพื่อแลกกับความมั่นคงที่มากกว่า ลูกจ้างยอมเสียสิทธิในการฟ้องร้องนายจ้างทางแพ่งเพื่อเรียกค่าเสียหายเต็มจำนวน (Tort Claims) แลกเปลี่ยนกับสิทธิได้รับเงินชดเชยที่แน่นอนและรวดเร็วโดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง (No-fault) โดยฝ่ายนายจ้างยอมเสียสิทธิในการยกข้อต่อสู้ทางกฎหมาย เช่น อ้างว่าลูกจ้างประมาทเอง เพื่อปฏิเสธความรับผิด แลกเปลี่ยนกับการจำกัดของความรับผิด (Limited Liability) การได้รับความคุ้มครองจากการถูกฟ้องร้อง (Immunity) และได้รับความคุ้มครองจากหลัก Exclusive Remedy

๒. หลัก Exclusive Remedy

เงินทดแทนที่ลูกจ้างได้รับจากระบบกองทุนเงินทดแทน ถือเป็นค่าเสียหายเพียงหนึ่งเดียวและสิ้นสุดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับจากนายจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิของลูกจ้างโดยลูกจ้างจะได้รับค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนเป็นการชดเชยรายได้ทันที โดยไม่ต้องฟ้องร้องและไม่ต้องพิสูจน์ว่าใครผิด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด Compensation Bargain อย่างไรก็ตามหากมีการต่อรอง Bargain ล้มเหลว ทำให้ระบบไม่สามารถทำตามสัญญาแลกเปลี่ยนได้ ในทางวิชาการถือว่า Compensation Bargain นั้นได้ขาดลง ส่งผลให้สิทธิในการฟ้องร้องทางแพ่งของลูกจ้างฟื้นกลับคืนมา เพื่อรักษาสมดุลแห่งความยุติธรรมได้

เงินทดแทน

กรณีการ Bargain ล้มเหลว ทำให้ระบบไม่สามารถทำตามสัญญาแลกเปลี่ยนได้

ในทางวิชาการถือว่า Compensation Bargain นั้นได้ขาดลง ส่งผลให้สิทธิในการฟ้องร้องทางแพ่งของลูกจ้างฟื้นกลับคืนมา เพื่อรักษาสมดุลแห่งความยุติธรรมได้ เช่น

- ก. กรณีนายจ้างเจตนาทำละเมิดต่อลูกจ้าง (Intentional Tort Exception)
- ข. กรณีที่นายจ้างมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างในสถานะอื่นที่ไม่ใช่นายจ้างต้องรับผิดชอบ (Dual Capacity Doctrine)
- ค. กรณีที่นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายเงินทดแทน (Failure to Insure)
- ง. กรณีที่ความเสียหายเกิดจากบุคคลที่สาม (Third-Party Actions)

เงินทดแทน

ที่มากฎหมายเงินทดแทนไทย

ปี ๑๙๒๕ องค์การแรงงานระหว่างประเทศประกาศอนุสัญญาสองฉบับเกี่ยวกับเงินทดแทนได้แก่ Convention concerning Workmen's Compensation for Accidents และ Convention concerning Workmen's Compensation for Occupational Diseases

แนวคิดของ Duty of Care ในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่โดยปริยายที่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน (feeling safe at work) รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายแก่ลูกจ้าง (prevention of injury) รวมทั้งหยุดยั้งการล่วงเกิน (stopping harassment) และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพแก่ลูกจ้าง

ปี ๒๕๑๕ ประเทศไทยได้ประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน มีหน้าที่เก็บเงินสมทบจากนายจ้างและสถานประกอบการเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๗ แยกเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทนจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานออกมาเป็นกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเฉพาะ โดยมาตรา ๒๖ วรรคสอง กำหนดให้กองทุนเงินทดแทนตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ เป็นกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

เงินทดแทน

หลักการ

๑. เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาและเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย (ฎ.๒๘๓/๑๖)
๒. ตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติตาม International Convention of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families จึงใช้บังคับกับลูกจ้างต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยด้วย (ฎ.๑๕๕๘๒/๕๘)
๓. การเรียกร้องหรือการได้สิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น (มาตรา ๗) (ฎ. ๑๙๖๔/๒๕๔๗)
๔. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง การตีความข้อกฎหมายที่เป็นปัญหาหรือมีข้อสงสัยให้ตีความไปในทางหรือนัยให้ความคุ้มครองหรือให้ประโยชน์แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๔๕/๒๕๕๖)
๕. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ เป็นกฎหมายพิเศษซึ่งใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างโดยเฉพาะ มิใช่การจ่ายค่าสินไหมทดแทนความเสียหายและกฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างเรียกเอาเงินทดแทนที่จ่ายไปนั้นคืนจากผู้ทำละเมิดต่อลูกจ้างได้แต่อย่างใด นายจ้างจึงไม่อาจอ้างการรับช่วงสิทธิมาฟ้องเรียกร้องค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายไปคืนจากผู้ทำละเมิดต่อลูกจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๓๐/๒๕๕๔)
๖. สิทธิในการรับเงินทดแทนเป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่ตกทอดแก่ทายาท (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๕๗๕/๒๕๓๖)

การใช้บังคับ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปให้ได้รับเงินทดแทนโดยมิต้องเสี่ยงกับฐานะการเงินของนายจ้าง โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่ตัดสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น หากลูกจ้างได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายจากนายจ้างครบถ้วนแล้ว เท่ากับนายจ้างได้จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างไปก่อน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิขอรับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนอีก (ฎ.๑๘๗๑/๕๙)

บังคับ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๕ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๑. ไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้จ้างงานในประเทศ และนายจ้างอื่นตามกฎหมายกระทรวง (มาตรา ๔)

๒. ลูกจ้างไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (มาตรา ๕)

๓. พนักงานองค์การมหาชน ตาม พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๙ มาตรา ๓๘

๔. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการ ประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๕ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เว้นแต่

(๑) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๒) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ การค้าแมงกานีส

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๑. ไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้จ้างงานในประเทศ และนายจ้างอื่นตามกฎหมายกระทรวง (มาตรา ๔)

๑.๑ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๗ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม และสำนักนายกรัฐมนตรีมีฐานะเป็นกระทรวง

มาตรา ๕๑ กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็น จังหวัด อำเภอ

มาตรา ๗๐ ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มีโครงสร้างบริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครสภากรุงเทพมหานคร และ สภาเขต

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ เมืองพัทยา มีโครงสร้างบริหารคือ สภาเมืองพัทยา นายกเมืองพัทยา

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๑. ไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้จ้างงานในประเทศ และนายจ้างอื่นตามกฎหมายกระทรวง (มาตรา ๔)

๑.๒ รัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับเงินทดแทนคือ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ซึ่งใช้กับรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ

สัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นสัญญาทางปกครองและอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เดียวกัน เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๔) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.๒๕๕๒

นอกจากนี้ในการสรรหาผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ยังต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๘ จัตวา วรรคหนึ่ง และการจ้างตามสัญญาดังกล่าว ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ตามมาตรา ๘ จัตวา วรรคสาม

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๑. ไม่ใช้บังคับแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้จ้างงานในประเทศ และนายจ้างอื่นตามกฎหมายกระทรวง (มาตรา ๔)

๑.๓ ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้จ้างงานในประเทศ

ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ไม่ว่าการทำงานนั้นจะทำงานอยู่ต่างประเทศหรือในประเทศไทย เช่น การทำงานของลูกจ้างสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล เป็นต้น หากมีการจ้างงานในต่างประเทศถือเป็นการทำงานต่างประเทศที่จะได้รับความคุ้มครองสำหรับเงินทดแทนหรือเงินประกันสังคมตามกฎหมายของแต่ละประเทศ เว้นแต่จะเป็นการจ้างงานในประเทศไทยก็จะไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๑ ดังนั้นลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศไม่ว่าจะแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจหรือไม่ก็ตาม หากเป็นการจ้างงานในประเทศไทยก็จะไม่ได้รับการยกเว้นตาม (๓) นี้ และจะต้องมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ต่อไป

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๒. ลูกจ้างไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (มาตรา ๕)

พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ บัญญัตินิยามคำว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ดังนั้นหากเป็นนายจ้างที่จ้างลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้เช่นกัน

ฎ.๓๒๐๖/๒๕๓๓ จำเลยเป็นบริษัทจำกัด ประกอบกิจการรับทำกรอบรูปส่งขายต่างประเทศ มีลูกจ้างประมาณ 100 คน และ ล. เป็นผู้จัดการโรงงานของจำเลย จำเลยได้จ้าง โจทก์เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง แม่บ้านมีหน้าที่ซักรีด ทำอาหาร และทำความสะอาดในบ้านพักของ ล. ดังนั้นแม้สภาพงานที่โจทก์ทำจะเป็นงานบ้านก็ตาม แต่ งานบ้านดังกล่าวจำเลยได้ จัดเป็นสวัสดิการให้แก่ ล. ซึ่ง เป็นผู้จัดการโรงงานของจำเลยเอง งานบ้านที่โจทก์ทำจึงมีลักษณะการประกอบธุรกิจของจำเลยรวมอยู่ด้วย ถือ ไม่ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างซึ่ง ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๓. พนักงานองค์การมหาชน ตาม พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๙ มาตรา ๓๘

องค์การมหาชนซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่ได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ สัญญาจ้างผู้บริหารสูงสุดขององค์การมหาชนซึ่งเป็นสัญญาทางปกครองจึงอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เนื่องจากผู้บริหรดังกล่าวเป็นผู้มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการทางปกครอง หรือเป็นผู้แสดงเจตนาใช้อำนาจทางปกครองขององค์การมหาชนนั้น ๆ ในส่วนของพนักงานองค์การมหาชน เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๘ บัญญัติให้ “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน...ทั้งนี้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน...”

การใช้บังคับ

ไม่ใช้บังคับ

๔. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการ ท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ อัตราเงินสมทบ อัตราเงินฝาก วิธีการประเมินและการเรียกเก็บเงินสมทบ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๕ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เว้นแต่

(๑) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๒) นายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่ การค้าแผงลอย

ฎ. ๓๕๔๕/๒๕๕๒ จำเลยจ้างโจทก์ทำงานบ้านซึ่งเปิดเป็นร้านเสริมสวยโดยให้โจทก์ซักผ้า ทำงานบ้าน กวาดร้านทำผม และซักผ้าเช็ดผม ถือได้ว่า เป็นการให้โจทก์ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านที่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย การให้โจทก์ทำความสะอาดและซักผ้าเช็ดผมซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งในสถานประกอบการ

การใช้บังคับ

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

นายจ้างบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล รวมทั้งผู้มีอำนาจทำการแทน หรือได้รับมอบหมาย (มาตรา ๕)

นายจ้าง ตามมาตรา ๕ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาขั้นต้น (มาตรา ๑๐)

ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาขั้นต้น ตามมาตรา ๑๐ ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาช่วงในลำดับถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นซึ่งมิใช่ นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงซึ่งมิใช่ นายจ้างที่ได้จ่ายเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม มีสิทธิไล่เบี้ยเอาแก่นายจ้าง และบรรดาผู้รับเหมาช่วงอื่นหากมีตลอดสายในเงินทดแทน เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือสำนักงาน

การใช้บังคับ

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้ประกอบการ และผู้รับเหมาค่าแรง (มาตรา ๑๑)

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้จ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการ และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างต่อสำนักงานตามมาตรา ๔๔ ในฐานะนายจ้างให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง ในกรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบในหนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

การใช้บังคับ

ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน

ผู้ประกอบการ และผู้รับเหมาค่าแรง (มาตรา ๑๑)

มาตรานี้บัญญัติเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ที่บัญญัติเงื่อนไขความรับผิดชอบของผู้ประกอบการโดยให้ “การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ” เท่านั้น แต่มาตรานี้กำหนดให้

๑. การทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการ
๒. การทำงานนั้นได้กระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการ และ
๓. เครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา

ฎ. ๔๑๘๘/๒๕๔๖ การที่จะถือว่าผู้ประกอบการอยู่ในฐานะนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๓๔ และมีหน้าที่ต้องยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ และจ่ายเงินสมทบสำหรับลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงต่อสำนักงานประกันสังคม คนงานที่มาทำงานให้แก่ผู้ประกอบการจะต้องเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

-เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย/ เจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้การรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความจำเป็นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๑๓)

- ค่ารักษาพยาบาล คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ รักษา พยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น รวมทั้งค่าอุปกรณ์ เครื่องใช้ วัสดุที่ใช้แทนอวัยวะ ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล ค่าบริการทั่วไปด้วย (ฎ.๑๔๘๑๓/๕๗)

-การประสบอันตราย คือ การที่ลูกจ้าง

-ได้รับอันตรายแก่กาย คือ การบาดเจ็บแก่ร่างกายภายในและภายนอก

-ผลกระทบต่องจิตใจ คือ ความหวาดกลัว ประสาทหลอน จิตประสาทไม่ปกติ

-ถึงแก่ความตาย อันเป็นผลเนื่องจากการได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่องจิตใจ

-เนื่องจากการทำงาน/ ป้องกันรักษาประโยชน์นายจ้าง / ทำตามคำสั่งนายจ้าง (มาตรา ๕)

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย : เนื่องจากการทำงาน

- อันตรายเนื่องจากลักษณะหรือสภาพของการทำงานหรือต่อเนื่องใกล้ชิดกับการทำงาน

- หากลูกจ้างเข้ามาอยู่ในบริเวณที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานแล้ว ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าอยู่ระหว่างการทำงาน

ตามหลัก “going and coming rule” นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบต่อการประสบอันตรายของลูกจ้างที่อยู่นอกสถานที่ทำงาน

-ข้อยกเว้นตามหลัก The Premises Exception ใช้กรณีที่ลูกจ้างเข้ามาอยู่ในบริเวณที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานของนายจ้าง อาจถือได้ว่าอยู่ในความหมายของระหว่างการทำงานแล้ว

-มีหน้าที่ทำความสะอาดพื้นรองเท้า ปิดประตูไฟฟ้าแล้วพลัดตกในช่วงที่พักผ่อนหลังจากทำงานมาแล้ว ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหากถึงสถานี่หน้า (ฎ.๓๒๐๘/๓๓)

-ประสบอันตรายขณะฝึกซ้อมกีฬาที่นายจ้างจัดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติ (ฎ.๔๔๖๓/๓๐)

- หากยังไม่เข้ามาอยู่ในบริเวณที่เป็นที่ทำงาน ไม่เข้าข้อสันนิษฐาน

-การที่จะถือว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างต้องเป็นไปตามขอบเขตการจ้างและหน้าที่การงานของลูกจ้าง เมื่อผู้ตายยืนอยู่หน้าโรงงานภายนอกบริเวณโรงงาน ก่อนเริ่มเวลาทำงาน ถูกรถยนต์ชนตายหน้าประตูทางเข้าโรงงาน โดยยังไม่ได้ทำงานใดให้นายจ้าง ยังไม่ใช่ตายเนื่องจากการทำงาน (ฎ.๒๕๐๗/๒๑)

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย : ป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง

-การทำงานของลูกจ้างได้รับความคุ้มครองเพิ่มตามหลัก The Special Dangers Exception ใช้กับกรณีที่การทำงานของลูกจ้างอาจต้องมีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายมากกว่าปกติ แม้จะเป็นการเลือกของลูกจ้างเอง แต่ทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

-หัวหน้าสั่งลูกจ้างทำความสะอาดที่פקแรมชั่วคราวที่วัด ลูกจ้างใช้ตุลพิษนิยมมอเตอร์สูบน้ำจากพระมาสูบน้ำทำความสะอาดตามคำสั่ง ทำให้ไฟฟ้าดูดถึงแก่ความตาย (ฎ.๕๑๑/๓๕)

-ไปตามพนักงานที่นอนหลับหลังห้องให้ไปทำงาน ถูกพัดลมดูดแขนมือขาด (ฎ.๙๐๐๘/๔๙)

-ไปเก็บเงินจากลูกค้าตามหน้าที่ในเวลาคาบเกี่ยวกับเวลาเริ่มทำงานตามสภาพของงานที่ลูกจ้างพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (ฎ.๒๖๘๗/๔๓)

-ให้เพื่อนร่วมงานขับรถไปจ้างรถคันอื่นมาลากรถบรรทุกที่ติดหล่ม ระหว่างทางรถคว่ำ (ฎ.๒๔๗๗/๓๗)

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย : ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

การทำงานของลูกจ้างตามคำสั่งของนายจ้างได้รับการคุ้มครองเพิ่มตามหลัก The Special Errands Exception ใช้กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเมื่อต้องไปทำงานพิเศษนอกสถานที่ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

- ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการต้องทำงานพิเศษ/ นอกสถานที่ ตามคำสั่งของนายจ้าง

-พนักงานขับรถนำรถไปทำความสะอาดและอัดจาระบี ถูกรถชนขณะข้ามถนน (ฎ.๒๗๐๐/๓๐)

-ธนาคารมีคำสั่งให้พนักงานธนาคารไปแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงานธนาคารที่ต่างจังหวัด ได้รับอันตรายระหว่างเดินทางกลับยังไม่ถึงที่พัก (ฎ.๒๖๗๓/๒๖)

การเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ หากเริ่มต้นการเดินทางซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานถือว่าเริ่มงานแล้ว

- เดินทางไปรับเงินค่าสินค้าตามหน้าที่ ในช่วงเวลาคาบเกี่ยวกับการทำงานตามปกติ ถือเป็นการเริ่มทำงานให้นายจ้างแล้ว (ฎ.๒๖๘๗/๔๒)

- เดินทางไปรับเงินจากลูกค้าแล้วประสบอันตรายก่อนถึงที่หมาย ถือเป็นการเริ่มทำงานให้นายจ้างแล้ว (ฎ.๔๙๑๙/๓๘)

- แม้บ้านสำนักงานต้องทำงานก่อนเวลาทำงานของพนักงานอื่น ต้องแวะซื้อของที่ตลาดก่อนเข้าทำงาน (ฎ.๘๙๖/๔๗)

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย : ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

หากยังมีการเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ถือเป็นการทำงาน

ฎ. ๘๓๙/๒๕๓๑ ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จต้องเดินทางกลับมายังสถานที่ทำงานปกติ ดังนั้นระหว่างการเดินทางกลับจึงถือเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางที่จ้างให้นายจ้าง แม้ลูกจ้างไม่ได้เดินทางกลับในทันทีที่ปฏิบัติงานเสร็จเพราะฝนตกเป็นอุปสรรคในการเดินทางและระหว่างรอให้ฝนหยุดลูกจ้างได้รับประทานอาหารที่บ้านซึ่งลูกจ้างไปทำงานให้ ก็ไม่ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างสิ้นสุดลง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างถูกรถคันอื่นชนถึงแก่ความตายขณะเดินทางกลับจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ฎ. ๑๘๐๕/๒๕๔๐ ลูกจ้างประสบอันตรายขณะเดินทางกลับจากบ้านลูกจ้างซึ่งนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปรับผลการตรวจน้ำลายของลูกจ้าง จึงถือได้ว่าการถึงแก่ความตายของลูกจ้างเกิดเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ได้กลับบ้านในทันทีที่ปฏิบัติหน้าที่เสร็จเนื่องจากไปรับประทานอาหารที่บ้าน ลูกจ้างอีกคนหนึ่งและแกล้งแกล้งกันหาทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สิ้นสุดลงไม่ได้

ฎ. ๓๕๐๒/๒๕๒๗ ผู้จัดการของบริษัทสั่งให้นาย ก. ซึ่งเป็นผู้จัดการของบริษัทไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าที่จังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง นาย ก. ได้ขอรถไปงานหมั้นที่จังหวัดตรังและถือโอกาสไปเยี่ยมลูกค้าด้วย ผู้จัดการอนุญาตเพราะเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ให้แก่พนักงานและเป็นการปฏิบัติตามประเพณีของท้องถิ่น หลังเสร็จงานหมั้น ลูกจ้างนาย ก. ไปเยี่ยมลูกค้าที่จังหวัดกระบี่แล้วเดินทางต่อไปถึงที่เกิดเหตุ รถคันที่ลูกจ้างขึ้นกับรถบรรทุกเป็นเหตุให้ลูกจ้างและนาย ก. ถึงแก่ความตาย ดังนั้นเมื่อขณะเกิดเหตุงานหมั้นได้ผ่านพ้นไปแล้วเป็นระยะเวลาระหว่างการตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้าง จึงถือว่าเป็นกิจการในวัตถุประสงค์ของบริษัท ต้องถือว่าลูกจ้างผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

เจ็บป่วย

- เจ็บป่วย คือ การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือตายด้วยโรคซึ่ง เกิดขึ้นตามลักษณะ/ สภาพ ของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน (มาตรา ๕)

การ “เจ็บป่วย” จะต้องเป็นการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือเนื่องจากการทำงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐

ได้กำหนดชนิดของโรคแบ่งเป็น ๑.โรคที่เกิดจากสารเคมีจำนวน ๓๘ สารเคมี ๒.โรคที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ ๑๐ โรค เช่น โรคหูตึงจากเสียง โรคจากความสั่นสะเทือน โรคจากรังสีความร้อน เป็นต้น ๓.โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ หรือโรคปรสิตเนื่องจากการทำงาน ๔.โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ๑๐ โรค เช่น โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง เป็นต้น ๕. โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ๖. โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ๗. โรคเมร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานโดยมีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ๑๖ ปัจจัย เช่น ฝุ่นไม้ ถ่านหิน เป็นต้น และ ๘. โรคอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

เจ็บป่วย

ฎ. ๘๕๖๘/๒๕๔๘ โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ๗ โจทก์อ้างว่าปวดบริเวณเอวเป็นอย่างมากและไม่สามารถเคลื่อนไหวได้ โดยมีเหตุเนื่องมาจากโจทก์ทำหน้าที่ตรวจสอบและวัดขนาดครุภัณฑ์ซึ่งจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายครุภัณฑ์ที่มีน้ำหนักมากให้แก่ นายจ้าง ข้ออ้างของโจทก์จึงเป็นเรื่องขอรับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตราย มิใช่ขอรับเงินทดแทนกรณีลูกจ้างเจ็บป่วย จึงไม่อยู่ในบังคับมาตรา ๑๔ ที่ การเจ็บป่วยของลูกจ้างที่สามารถรับเงินทดแทนได้ต้องเกิดจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ฎ. ๒๒๕๘/๒๕๔๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕ นิยามคำว่า “เจ็บป่วย” ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างแต่ละราย โดยพิจารณาตามลักษณะหรือสภาพของงานนั้น ๆ โดยหาได้มีข้อจำกัดว่าการที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นนั้น จะต้องเป็นการเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้างไม่ งานที่ผู้ตายทำมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องใช้แรงงานมาก ต้องอยู่ในสภาพเสี่ยงดังก่อให้เกิดความอ่อนเพลียและความเครียดแก่ผู้ตายอย่างมาก ผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจล้มเหลวอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ถือได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

ฎ. ๕๑๒๑/๒๕๓๗ ผู้ตายถึงแก่ความตายในขณะที่ทำงาน การที่ผู้ตายถึงแก่ความตายนั้นเป็นผลเนื่องจากสภาพของการที่ผู้ตายต้องตรากตรำทำงานหนักมาตลอดทั้งสัปดาห์และทำงานล่วงเวลาอีกด้วย เป็นสาเหตุแห่งความเครียดทำให้หัวใจขาดเลือดและทำให้ผู้ตายถึงแก่ความตาย ถือได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๑. ทฤษฎีเงื่อนไข

หากไม่มีการกระทำดังที่กล่าวอ้างมา ผลจะไม่เกิดขึ้นเช่นนั้น หากผลสามารถเกิดจากเหตุได้หลายเหตุหากเหตุหนึ่งเป็นการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้นั้นจะต้องรับผิดชอบโดยไม่ต้องคำนึงว่ายังมีเหตุที่ก่อให้เกิดความเสียหายอื่นด้วยเช่นกัน เพราะถือว่าทุกเหตุมีน้ำหนักเท่ากัน

- ลูกจ้างไม่มีโรคประจำตัวมาก่อน ทำงานตั้งแต่ ๖ น. ทำการล้างหินอัดหินตามทางรถไฟซึ่งเป็นที่กลางแจ้ง ต้องก้ม ๆ เงย ๆ พอถึงเวลา ๑๐.๓๐ น. อากาศร้อนอบอ้าวทำให้หน้ามืดเป็นลม และตาย เป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างโดยตรง (ฎ. ๑๔๙๑/๒๖)

- ลูกจ้างไปติดตั้งท่อประปาที่ผู้จัดการซื้อจากนายจ้างในราคาพิเศษ เช่นเดียวกับไปทำให้ลูกค้าทั่วไปแล้วประสบอันตรายขณะติดตั้งท่อประปา (ฎ. ๕๒๕๗/๓๐)

๒. ทฤษฎีมูลเหตุที่เหมาะสม

หากมีเหตุแทรกแซงที่ตามปกติย่อมก่อให้เกิดผลหรือคาดหมายได้ ผู้ที่กระทำการนั้นต้องรับผิดชอบในผลนั้น

- ลูกจ้างทำความสะอาดรถจักรดีเซลแล้วนั่งพัก เดินไปตามม้ายาวเพื่อนำเสื้อที่สวมไปตาก มีไข้ผลธรรมดาที่คนทำงานเป็นลูกจ้างจะต้องทำเช่นนั้น เมื่อม้ายาวพลิกบาดเจ็บจึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน (ฎ. ๒๒๗๓/๒๕)

มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๒. ทฤษฎีมูลเหตุที่เหมาะสม

ฎ. ๑๗๗๔/๒๕๔๐ ผู้ตายต้องเดินทางไปฝรั่งเศสเพื่อดูแลลูกค้าของนายจ้างซึ่งต้องทำงานตลอดทั้งวันตลอดระยะเวลาเดินทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันเดินทางที่เครื่องบินออกเดินทางเวลา ๒๓ นาฬิกา ก่อนหน้านั้นต้องช่วยดูแลลูกค้าเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง บัตรโดยสารและกระเป๋าเดินทางที่สนามบินซึ่งเวลาดังกล่าวหากผู้ตายไม่ต้องไปประเทศฝรั่งเศสย่อมเป็นเวลาพักผ่อนของผู้ตาย ผู้ตายมีสุขภาพสมบูรณ์ดีไม่มีโรคประจำตัว การที่ผู้ตายเข้าห้องน้ำเวลา ๖ นาฬิกาของวันเดินทางถัดมาแล้วเป็นลมหมดสติขณะที่เครื่องบินยังบินอยู่ ย่อมต้องใช้เวลานานพอสมควรกว่าจะส่งผู้ตายไปโรงพยาบาลได้ ซึ่งหากได้ส่งตัวให้แพทย์ตรวจรักษาในทันทีหรือในระยะเวลาอันสั้น ผู้ตายก็น่าจะถึงแก่ความตาย พฤติการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นในคดีนี้เป็นกรณีพิเศษ ไม่ใช่การทำงานตามเวลาปกติของลูกค้าจ้าง เพราะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ผู้ตายต้องเดินทางไปฝรั่งเศสตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งถ้าผู้ตายทำงานตามปกติอยู่ในประเทศไทยเหตุการณ์ดังกล่าวคงไม่เกิดขึ้น จึงมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างจึงเป็นการประสูติอันตรายตามมาตรา ๕

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๑. กรณีตามหลักข้อต่อสู้สามประการ (unholy trinity of defense)

๑.๑ ลูกจ้างมีส่วนในการเกิดอันตราย

- ผู้ตายไปบนจอโครงภาพยนตร์ อดอ้างเป็นผู้วิเศษ เอาธงเหล็กฟากสายไฟฟ้าจนถูกไฟฟ้าดูดตาย (ฎ. ๔๔๙๕/๔๖)

๑.๒ อันตรายเกิดจากการกระทำของเพื่อนร่วมงาน

- ผู้ตายเกิดโศกที่นาย ก. ไม่ทำตามคำสั่งจึงตบหน้าและใช้ขวดน้ำอัดลมตี อันเป็นการกระทำนอกเหนือการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องส่วนตัว การที่นาย ก. ตีผู้ตายจึงไม่เกี่ยวกับงาน (ฎ. ๖๖๘/๒๔)

๑.๓ ลูกจ้างทราบถึงความเสี่ยงภัยและยอมรับในงานนั้น

- ลูกจ้างทำหน้าที่ปรุงอาหาร การที่แฉ่ซื้อเครื่องปรุงอาหารบางอย่างที่ขาดหรือหมดไปจากตลาดโดยนายจ้างไม่ได้สั่งให้ทำระหว่างกลับไปบ้านเพื่อบอกครอบครัวว่าจะทำงานในวันเกิดเหตุ เป็นเรื่องส่วนตัว (ฎ. ๓๗/๔๓)

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๒.๒ ยืนยันว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

๒.๑ รุ้ส่วนตัว

- ขอไปทำธุระส่วนตัว ระหว่างนั้นไม่ถือเป็นการปฏิบัติงานให้นายจ้าง (ฎ.๓๙๖๖/๓๐)
- ขับรถส่งของออกนอกเส้นทางไปเยี่ยมเงินบิดา (ฎ.๑๙๗๕/๕๗)

๒.๒ พักผ่อนส่วนตัว

- เดินทางไปโดยรถยนต์บรรทุก แล่นอนหลับบนรถ เพื่อมาเรียกให้ไปนอนในโรงแรมก็ไม่ไป เวลาตีสามปีนลงจากรถแล้วตรกด ไม่ใช่การประสบอันตรายขณะทำงานแต่เป็นเวลาพักผ่อน (ฎ.๑๗๔/๓๓)

๒.๓ ทะเลาะวิวาทส่วนตัว

- ถูกยิงตายในเวลาทำงาน คนร้ายรับว่าล้างแค้นให้เพื่อนเป็นเรื่องโกรธแค้นส่วนตัว (ฎ.๙๓๙/๒๕)
- เมื่อนายจ้างสั่งให้ผู้ตายอาณัติการให้ ป. ย้ายจากห้องพัก แต่การที่ผู้ตายไปเจรจากับ ป. แล้วทำร้าย ป. ก่อนโดยไม่จำเป็น เป็นไปตามเจตนาของผู้ตายเอง หาเกี่ยวเนื่องกับการเจรจาเรียกห้องพักคืนอันเป็นการทำงานให้นายจ้างไม่ (ฎ.๑๗๙๙/๒๓)

๒.๔ การศึกษาอบรมส่วนตัว

- ไปเรียนภาษาอังกฤษโดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ เป็นการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเท่านั้น (ฎ.๓๔๖/๒๖)

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๓.๒ ยืนยันระหว่างเดินทาง

- ระหว่างการเดินทางไปทำงานปกติ ยังไม่ถึงที่ทำงาน ไม่เกี่ยวกับการทำงาน (ฎ.๑๓๑๐/๒๕ ฎ.๒๐๘/๓๐)
- ระหว่างเดินทางกลับจากการทำงานปกติ แม้ขับรถบริการของนายจ้าง ไม่เกี่ยวกับการทำงาน (ฎ.๒๘๒/๒๔)
- เดินทางไปทำงานตามคำสั่งนายจ้าง แต่ออกนอกเส้นทางไปทำเรื่องส่วนตัว (ฎ.๕๐๒๐/๓๙ ฎ.๓/๔๓)

แต่หากไปทำงานนอกสถานที่ตามคำสั่งแล้วเดินทางกลับตามปกติ เกี่ยวกับการทำงาน

- ขอรถบริษัทไปงานหมั้น แล้วไปเยี่ยมลูกค้าต่อ เกิดอุบัติเหตุขณะกลับจากเยี่ยมลูกค้า (ฎ.๓๕๐๒/๒๗)
- กลับจากไปตรวจน้ำลายลูกค้า แวะทานอาหารที่บ้านลูกค้าอีกคนหนึ่ง ก็เป็นการปฏิบัติงาน (ฎ.๑๘๐๕/๕๐)

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๔.ภยันตรายระหว่างร่วมงานประเพณี

-ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับมอบหมายให้ไปงานศพของบิดาลูกจ้าง เมื่อเสร็จงานเกิดอุบัติเหตุระหว่างขับรถกลับบ้าน เป็นการไปร่วมงานประเพณีทางสังคมนอกวัตถุประสงค์ของนายจ้าง (ฎ.๑๑๗๒/๒๖)

๕.ภยันตรายเกิดจากพยาธิสภาพของลูกจ้างที่มีอยู่แล้ว

- ผู้ตายเดินตรวจสินค้าในโชว์รูมแล้วล้มศีรษะขาดพื้นหัวใจวาย โดยผู้ตายเป็นโรคหัวใจและเส้นหัวใจรั่วอยู่ก่อนแล้ว อาจจะหัวใจวายฉับพลันเมื่อใดก็ได้ (ฎ.๒๓๒๑/๒๗)

- ขณะลูกจ้างแนะนำวิทยากรตามหน้าที่ มีอาการปวดศีรษะอาเจียน และตาย จากความดันโลหิตสูงและเส้นโลหิตในสมองแตก จากโรคประจำตัว (ฎ.๑๖๑๓/๒๗)

-เป็นโรคความดันโลหิตสูงอยู่แล้ว แม้จะทำงานล่วงเวลาหลายวันทำให้โรคทวีความรุนแรงแล้วหกล้มเป็นอัมพาตระหว่างเดินไปห้องน้ำตามไม้กระดานที่นายจ้างพาดไว้ (ฎ.๒๓/๒๔)

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๖.ภยันตรายเกิดก่อนเวลาทำงาน

- ผู้ตายซึ่งเป็นลูกจ้างใจทักยังยืนอยู่หน้าโรงงานภายนอกบริเวณโรงงานก่อนถึงเวลาเริ่มทำงานของโรงงานใจทัก ได้ถูกรถยนต์บรรทุกที่แล่นมาในถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูทางเข้าโรงงานถึงแก่ความตายทันที การที่จะถือว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างต้องเป็นไปตามขอบเขตการจ้างและหน้าที่การงานของลูกจ้าง เมื่อผู้ตายเพียงแต่จะเข้าไปทำงานให้นายจ้างในโรงงานตามหน้าที่ที่ได้รับอันตรายจากเหตุการณ์ภายนอกโรงงานเสียก่อน โดยยังไม่ได้ทำงานใด ๆ ให้แก่นายจ้าง กรณีนี้ยังถือว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง (ฎ.๒๕๐๗/๒๑)

๗.ภยันตรายจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง

- ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถของการรถไฟ แม้กฎข้อบังคับและระเบียบการเดินรถจะได้กำหนดว่าก่อนที่พนักงานขับรถจะไปและหลังจากที่ได้กระทำการตามหน้าที่ต้องอ่านประกาศประจำวันซึ่งติดอยู่ตามที่ได้กำหนดไว้ว่าจะมีการงานนอกเหนือที่ตนจะต้องทำเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตามก็เป็นเพียงเพื่อให้พนักงานขับรถทราบว่าตนมีหน้าที่ต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่เท่านั้นซึ่งอาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ การที่ลูกจ้างไปดูประกาศประจำวันจึงไม่ใช่การทำงานและเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายแก่กายขณะเดินไปดูประกาศประจำวันจึงถือว่าไม่ได้เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง (ฎ.๑๕๕๙/๒๕)

การขาดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผล

๘. ยืนยันรายการระหว่างการเล่นกีฬาที่ไม่ใช่ของนายจ้าง

- นายจ้างมิได้มีข้อบังคับกำหนดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างไว้เป็นกิจจะลักษณะ คำสั่งของนายจ้างที่สั่งว่า “อนุมัติให้จัดได้” เป็นเพียงอนุญาตให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างได้เท่านั้น ส่วนลูกจ้างคนใดจะเข้าแข่งขันหรือไม่ได้มีการบังคับอันจะถือว่าเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องลงแข่งขัน เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างสมัครใจลงแข่งเองและถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง (ฎ.๓๘๗๘/๓๑)

- แต่หากเป็นการเล่นกีฬาที่นายจ้างจัดขึ้น แม้จะเป็นวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานปกติก็ถือว่าเนื่องจากการทำงาน (ฎ.๓๓๖๓/๒๐)

- ลูกจ้างประสบอันตรายขณะฝึกซ้อมกีฬาตามคำสั่งนายจ้างถือว่าเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง (ฎ.๕๐๒๔/๓๓)

๙. ยืนยันรายการเกิดเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างแล้ว

- ภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างไม่สามารถนำค่าจ้างไปจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างได้ทัน จึงสั่งให้ลูกจ้างเดินทางไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้าง โดยนำรถยนต์ไปรับลูกจ้างเพื่อไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้าง ระหว่างการเดินทางเกิดอุบัติเหตุเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ดังนี้เมื่ออุบัติเหตุเกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน และลูกจ้างสามารถยินยอมรับค่าจ้าง ณ สถานที่อื่นก็ได้ การที่นายจ้างจัดรถยนต์ไปรับลูกจ้างเป็นเพียงการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น จึงไม่เป็นการประสบอันตราย

การสูญหาย

สูญหาย หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ

การสูญหาย หมายถึง การที่ลูกจ้างหายไปเป็นเวลา ๑๒๐ วัน แล้วโดย

๑. หายไปในช่วงทำงาน ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถึงแก่ความตายแล้ว

๒. หายไปในช่วงปฏิบัติงานตามคำสั่งนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถึงแก่ความตายแล้ว

๓. หายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก/อากาศ/น้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตายแล้ว

-ได้เรือควบคุมดูแลการจับปลาในทะเล ตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลถือเป็นระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะนำเรือกลับมาถึงฝั่ง เมื่อได้เรือหายไปจากเรือที่ทำงานอยู่จึงเป็นการสูญหายระหว่างทำงานตามมาตรา ๕ (ฎ.๙๗๘๕/๓๙)

การจ่ายเงินทดแทน : ค่าทดแทน

เงินทดแทน คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ (มาตรา ๕)

๑.ค่าทดแทน คือ เงินที่จ่ายสำหรับกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย จำนวนตามมาตรา ๑๘

(๑) ร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างรายเดือน กรณีไม่สามารถทำงานได้ จ่ายไม่เกิน ๑ ปี

(๒) ร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างรายเดือน กรณีสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน จ่ายไม่เกิน ๑๐ ปี

(๓) ร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างรายเดือน กรณีทุพพลภาพ จ่ายไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี (ปัจจุบันคือตลอดชีวิต)

(๔) ร้อยละ ๗๐ ของค่าจ้างรายเดือน กรณีตายหรือสูญหาย กำหนด ๑๐ ปี

-กรณีตาม (๒) (๓) ถ้าลูกจ้างตายก่อนครบ ให้ผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ รับต่อไป รวมการรับแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ ปี (มาตรา ๑๙)

- รายละเอียดเป็นไปตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน

- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๖ กำหนดให้ในกรณีลูกจ้างซึ่งได้รับการประเมินเป็นผู้ทุพพลภาพให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตลอดชีวิต

การจ่ายเงินทดแทน : ค่าทดแทน

- การจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน หมายความว่าต้องจ่ายทุกเดือน เพื่อคุ้มครองมิให้ลูกจ้างต้องขาดรายได้ยาวนานเกินไป ไม่ใช่ข้อกำหนดในการนับเวลาซึ่งต้องเป็นไปตามกฎหมายแพ่ง (ฎ.๓๐๗๕/๒๘)
- ค่าทดแทนกรณีสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเป็นการทดแทนการสูญเสียอวัยวะด้วย มีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างโดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนการสูญเสียโดยตรง มิใช่ให้จ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างระหว่างไม่สามารถทำงานได้ ค่าทดแทนสามารถคำนวณเป็นเงินที่แน่นอนได้ หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายคราวเดียวเต็มจำนวนก็ได้ การจ่ายรายเดือนเป็นเพียงการผ่อนคลายภาระของนายจ้างและประโยชน์ที่ลูกจ้างและครอบครัวจะไม่เดือดร้อนระหว่างปฏิบัติงานไม่ได้ การที่พนักงานเงินทดแทนสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนเป็นรายเดือน การผัดผ่อนของนายจ้างจึงเกิดขึ้นในแต่ละเดือนที่มีหน้าที่จ่าย ไม่ใช่ผัดผ่อนในยอดเงินทั้งหมด (ฎ. ๓๑๘๘/๒๘)
- มือขวาสูญเสียสมรรถภาพสิ้นเชิงหรือบางส่วน ถือเป็นกรณีเดียวกับมือขาด (ฎ.๗๔๒๒/๓๗)
- การสูญเสียอวัยวะหลายส่วนคือ นิ้วชี้ขวา ไบหูขวา คิ้วสองข้าง รวมเป็นการสูญเสียอวัยวะบางส่วน ไม่ใช่ต้องจ่ายแยกกันในแต่ละส่วน (ฎ.๖๙๑/๓๔)

การจ่ายเงินทดแทน: ค่ารักษาพยาบาล

- กฎกระทรวง ค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๗
- ข้อ ๒ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน ๖๕,๐๐๐ บาท
- ข้อ ๓ กรณีบาดเจ็บรุนแรง และค่ารักษาพยาบาลไม่พอ ให้จ่ายเพิ่มอีกรวมเป็นไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- ข้อ ๔ หากลูกจ้างบาดเจ็บรุนแรงตั้งแต่ ๒ รายการขึ้นไป ให้จ่ายเพิ่มอีกรวมเป็นไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ข้อ ๕ หากยังไม่พอ คณะกรรมการแพทย์อาจมีความเห็นให้นายจ้างจ่ายเพิ่มได้อีกเป็น ๕๐๐,๐๐๐ บาท และอาจเพิ่มเป็นไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท หรือ ให้นายจ้างจ่ายตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษายาบาล ได้หาก
 ๑. ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษายาบาล
 ๒. ลูกจ้างมีความจำเป็นหรือมีเหตุสมควรที่ไม่สามารถเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของรัฐจนสิ้นสุดการรักษายาบาล
- นายจ้างยังต้องจ่ายค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการพยาบาล เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ ๑,๓๐๐ บาท
- เมื่อนายจ้างชำระค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างแทนสำนักงานประกันสังคมแล้ว สำนักงานประกันสังคมจึงมีหน้าที่ชำระเงินคืนแก่นายจ้างตั้งแต่วันดังกล่าว จึงเป็นหน้าที่ที่กำหนดชำระตามวันแห่งปฏิทิน สำนักงานประกันสังคมจึงผิดต้องชำระเงินคืนพร้อมดอกเบี้ยแก่นายจ้าง (ฎ.๘๑๐๗/๕๙)

การจ่ายเงินทดแทน: ค่ารักษาพยาบาล

- กฎกระทรวง ค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๓
- ตามข้อ ๓ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเพิ่มอีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างอย่างรุนแรง เช่น การบาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหรือของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข หรือของศีรษะ หรือของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท เป็นต้น
- ฎ. ๗๗๖๗/๒๕๕๙ ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ กระดูกแขนซ้ายแตกด้วยโลหะและกระดูกสันหลังระดับทรงอกและระดับเอวหักยุบ แพทย์รักษาโดยการผ่าตัดตามกระดูกแขนซ้ายและใส่เฟืองพยุงหลัง ต้องนอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลอยู่ระยะหนึ่ง ต้องรักษาทางยาและกายภาพบำบัด ต่อมาแพทย์ทำการผ่าตัดเพื่อนำเอาเหล็กที่ตามไว้ออก ดังนั้นแม้การประสบอันตรายของลูกจ้างจะได้รับการผ่าตัดเพื่อตามและถอดเหล็กตามกระดูกแขนซ้ายเพียงแห่งเดียวก็ตาม ถือได้ว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไขซึ่งอยู่ในเกณฑ์ให้นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่ม

การจ่ายเงินทดแทน: ค่ารักษาพยาบาล

- กฎกระทรวง ค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามข้อ ๔ กำหนดให้ ในกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๓ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายเพิ่มอีกโดยรวมสองกรณีแรกแล้ว ไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท หากลูกจ้างประสบอันตรายตั้งแต่สองรายการขึ้นไป เช่น ลูกจ้างถูกรถยนต์ขณะปฏิบัติงานและมีอาการบาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหรือของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข และยังมีอาการบาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะ เป็นต้น หรือบาดเจ็บหนักขึ้นจากเดิมขนาดต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรืออยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ยี่สิบวันขึ้นไป เป็นต้น

ฏ. ๑๔๙๒๘/๒๕๕๘ ลูกจ้างต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ ๑๗ วัน และพักรักษาตัวอยู่ในห้องไอซียู ๑๕ วัน แม้หลังจากนั้นจะพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยรวมถึงวันออกจากโรงพยาบาลรวมเวลาพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลที่สาธารณสุขกำหนด ๒๗ วัน โดยไม่ปรากฏว่าห้องผู้ป่วยรวมมีลักษณะเป็นหอผู้ป่วยหนักหรือหอผู้ป่วยวิกฤตหรือไม่ จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่โจทก์ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น

การจ่ายเงินทดแทน: ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

- คือ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ของร่างกาย/ จิตใจ หรือฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกาย (มาตรา ๕)
- มาตรา ๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเท่าที่จ่ายจริงตามกฎหมายกระทรวง
- กฎกระทรวง ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๔ ให้นายจ้างจ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น
 - (๑) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์โดยเป็นค่าใช้จ่ายทางกายภาพบำบัด ไม่เกินวันละสองร้อยบาท และค่าใช้จ่ายทางกิจกรรมบำบัดไม่เกินวันละหนึ่งร้อยบาท โดยเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท
 - (๒) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการบำบัดรักษาและการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท
 - (๓) ค่าวัสดุและอุปกรณ์ด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู หน่วยละไม่เกินอัตราตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่รวมแล้วไม่เกิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท
 - (๔) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพ ให้จ่ายได้เฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ไม่เกิน ๒๔,๐๐๐ บาท

การจ่ายเงินทดแทน: ค่าทำศพ

- หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดการศพตามประเพณีหรือศาสนาของลูกจ้าง (มาตรา ๕)
- มาตรา ๑๖ ค่าทำศพมีจำนวนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง
- มาตรา ๑๗ ถ้าไม่มีผู้จัดการศพลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดการไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ จะขอเป็นผู้จัดการศพ โดยใช้จ่ายไม่เกิน ๑ ใน ๓ ของค่าทำศพตามมาตรา ๑๖ หากครบ ๗๒ ชั่วโมงแล้วไม่มีใครขอจัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพตามประเพณีศาสนาหรือประเพณีแห่งท้องถิ่น ฐานะสังคมของลูกจ้าง โดยใช้เงินส่วนที่เหลือได้
- กฎกระทรวง กำหนดอัตราค่าทำศพที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งกำหนดให้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างในอัตรา ๕๐,๐๐๐ บาท
- ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายระหว่างวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงก่อนวันที่ กฎกระทรวงนี้มีผลใช้บังคับ (ก่อนวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔) ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างในอัตรา ๔๐,๐๐๐ บาท

ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

- มาตรา ๒๐ บุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย
- (๑) บิดามารดา
 - (๒) สามีหรือภรรยา
 - (๓) บุตรมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ให้มีสิทธิได้รับตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่จนกว่าจะจบปริญญาตรี
 - (๓/๑) บุตรอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป อยู่ระหว่างศึกษาไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้มีสิทธิได้รับจนกว่าจะจบปริญญาตรี
 - (๔) บุตรอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี และทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือน และอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนตายหรือสูญหาย
- บุตรที่เกิดภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างตายหรือสูญหาย ให้มีสิทธินับแต่คลอด
- ถ้าไม่มีบุคคลข้างต้น ให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนตายหรือสูญหาย ที่ต้องเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ

ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

บุตรตามมาตรา ๒๐ (๓) (๔) ให้ถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง

ฎ. ๑๑๘๓๗-๑๑๘๓๘/๒๕๕๖ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างคือ (๓) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ (๔) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เป็นบทบัญญัติที่ถือเอาอายุ การศึกษา และความทุพพลภาพเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยไม่ได้บัญญัติว่าต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรตามมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๓) และ (๔) จึงต้องถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง

บุตรตามมาตรา ๒๐ (๓) ต้องมีสิทธิก่อนอายุ ๑๘ ปี ก่อนจึงจะได้รับต่อมา

ฎ. ๓๕๙๕/๒๕๖๑ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๓) มีความหมายว่า บุตรที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจะต้องเป็นบุตรที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเสียก่อน และหากบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีนั้นได้รับค่าทดแทนแล้ว ต่อมาอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีก็จะได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดเวลาที่ยังศึกษา

ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ตามมาตรา ๒๐ วรรคท้าย การจ่ายแก่ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนตายหรือสูญหาย ที่ต้องเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ ต้องเป็นการอุปการะอย่างแท้จริง

ฎ. ๓๙๒๒/๒๕๔๖ ผู้ตายเคยให้เงินโจทก์บางเดือน เดือนละประมาณ ๑,๐๐๐ บาท ถึง ๑,๕๐๐ บาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนไม่มากนัก โดยให้ในช่วงผู้ตายได้งานทำในระยะเวลาไม่ถึงหนึ่งปี การให้ดังกล่าวเห็นได้ว่าเป็นเพียงแต่ทำให้โจทก์ได้รับความสะดวกสบายในชีวิตครอบครัวเพิ่มขึ้นเท่านั้น ไม่ปรากฏว่าโจทก์ต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะไม่ได้รับเงินจากผู้ตายในบางเดือน การที่โจทก์ได้รับเงินจากผู้ตายดังกล่าวจึงไม่ถึงขั้นที่จะถือว่าอยู่ในอุปการะของผู้ตายตามความหมายของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๐ วรรคท้าย โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

สิทธิตามมาตรา ๒๐ เป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่เป็นมรดก

ฎ. ๑๕๙๗๒/๒๕๕๗ สิทธิในการรับค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๘ (๔) เป็นสิทธิเฉพาะตัวของผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ไม่เป็นมรดกตกทอดแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๖๐๐ แม้โจทก์จะเป็นบุตรและผู้จัดการมรดกของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตายแต่ก็มิใช่ผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ จึงไม่มีสิทธิขอรับค่าทดแทนเมื่อถึงกำหนดจ่ายส่วนที่เหลืออีกครึ่งหนึ่งจากจำเลย

ส่วนแบ่งในเงินทดแทน

มาตรา ๒๑ ให้ผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน ถ้าผู้มีสิทธิคนใดตาย หรือสามีกษัตริย์ลูกจ้างสมรสใหม่หรือมีพฤติการณ์แสดงว่าอยู่กินกับผู้อื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะที่จะมีสิทธิ ให้เอาส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิไปเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

กฎ. ๑๕๙๗๒/๒๕๕๗ สำนักงานประกันสังคมเห็นควรจ่ายค่าทดแทนคราวแรกแก่ผู้มีสิทธิถึงหนึ่งก่อน ส่วนที่เหลืออีกถึงหนึ่งจะถึงกำหนดจ่ายหลังจากได้รับเงินคราวแรกไปแล้ว ๔ ปี ต่อมาผู้มีสิทธิถึงแก่ความตายไปก่อนถึงกำหนดจ่ายค่าทดแทนส่วนที่เหลืออีกถึงหนึ่งก็ตาม ก็ต้องนำส่วนที่เหลืออีกถึงหนึ่งของผู้มีสิทธิที่หมดสิทธิไปแล้วไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไปตามมาตรา ๒๑ วรรคสอง

กฎ. ๔๕๗๕/๒๕๓๖ สิทธิได้รับเงินทดแทนเป็นสิทธิเฉพาะตัว ขณะที่ ส.ถึงแก่ความตายนั้น ส.ยังไม่ได้รับเงินทดแทน สิทธิเรียกร้องในการรับเงินทดแทนของ ส.อันเนื่องมาจากการตายของบุตรยอมยุติลง ผู้ใดจะไปเรียกร้องเงินทดแทนส่วนของ ส.ไม่ได้

กฎ. ๑๘๖๐/๒๕๒๙ บุตรของผู้ตายมิใช่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตลอดไปจนกว่าจะครบกำหนดตามคำสั่งพนักงานเงินทดแทน แต่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเฉพาะในระหว่างที่ตนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนแบ่งในเงินทดแทน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน (มาตรา ๒๒)

- (๑) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอันจนไม่สามารถครองสติได้
- (๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

กฎ. ๑๘๘๘/๒๕๒๓ เรือประมงที่เข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชามิได้ถูกยิงเสมอไป ผู้นำเรือเข้าไปจับปลาดังกล่าวจึงไม่อาจเล็งเห็นได้ว่าจะต้องถูกยิงหรืออาจจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ การที่ผู้ตายซึ่งเป็นได้ก่งเรือประมงของโจทก์นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำดังกล่าวแล้วถูกยิงถึงแก่ความตายจึงมิใช่ผู้ตายประสบอันตรายเพราะเหตุจงใจให้ตนเองประสบอันตราย โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าทดแทน

กองทุนเงินทดแทน

- ให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง (มาตรา ๒๖)
- นายจ้างต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้างและจ่ายเงินสมทบภายใน ๓๐ วัน (มาตรา ๔๔)
 - ยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบและรายการแสดงรายชืู่ลูกจ้างตามแบบ
 - นายจ้างจะได้รับเลขบัญชีนายจ้างเพื่ออ้างอิงและติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม ได้รับหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน และจะได้รับแจ้งผลการพิจารณากำหนดประเภทกิจการและอัตราเงินสมทบที่จะต้องจ่าย ไม่เกินร้อยละ ๕ ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี
 - นายจ้างจะได้รับใบแจ้งเงินสมทบพร้อมกำหนดวันจ่าย ซึ่งต้องจ่ายภายใน ๓๐ วัน มิฉะนั้นต้องเสียเงินเพิ่มร้อยละ ๒ ต่อเดือน ตามมาตรา ๔๖
 - เงินสมทบที่ต้องจ่ายมี ๒ ครั้ง เงินสมทบประจำปี จ่ายภายในเดือนมกราคมของทุกปี และเงินสมทบจากการรายงานค่าจ้าง จ่ายภายในเดือนมีนาคมของทุกปี
 - เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะเรียกเก็บจากนายจ้าง เป็นรายปี โดยประเมินจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทโดยนายจ้างแต่ละประเภทจะจ่าย ในอัตราเงินสมทบหลักที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเสี่ยงภัย ตามรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น

กองทุนเงินทดแทน

พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๔๔ หากนายจ้างไม่ดำเนินการ ต้องเสียเงินเพิ่มตามมาตรา ๔๖ และรับโทษทางอาญาตามมาตรา ๖๒ และเป็นหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมตามมาตรา ๔๗ ที่จะต้องดำเนินการต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กรณีไม่อาจอ้างว่านายจ้างไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนมาปฏิเสธรสิทธิของโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง ทั้ง พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗ ไม่มีบทบัญญัติจำกัดเงื่อนไขการเข้าถึงสิทธิในการได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทนว่าลูกจ้างจะต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ประเทศไทยเสียก่อน ดังนั้นการที่สำนักงานประกันสังคมออกหนังสือที่ รส 0711/ว 751 กำหนดในส่วนที่ว่า แรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน จะต้องมียุติฐานว่านายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนในอัตราไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนต้องยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับประเทศไทย จึงไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ.๒๕๓๗

การแจ้งการประสบอันตราย

- เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย
 - เมื่อขึ้นทะเบียนกองทุนแล้ว ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองจากกองทุนทันที
 - ให้นายจ้างแจ้งสำนักงานประกันสังคมในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือนายจ้างมีภูมิลำเนาภายใน ๑๕ วัน (มาตรา ๔๘)
 - ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมข้างต้นภายใน ๑๘๐ วัน (มาตรา ๔๙)
 - เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลใดก็ได้
 - หากเป็นสถานพยาบาลที่ไม่มีความตกลงกับกองทุน นายจ้างต้องทราตรง่ายไปก่อน แล้วนำใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลมาเบิกคืนจากกองทุนภายใน ๙๐ วัน หากลูกจ้างออกเงินทราตรง่ายไปก่อนก็มาเบิกคืนเช่นเดียวกัน
 - หากเป็นสถานพยาบาลที่มีความตกลงกับกองทุน นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ต้องจ่ายทราตรง่าย แต่สถานพยาบาลจะเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากกองทุนโดยตรง
 - หากลูกจ้างตายหรือสูญหาย ผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ สามารถยื่นคำร้องได้ภายใน ๑๘๐ วัน

การวินิจฉัยเงินทดแทน

- เมื่อเจ้าพนักงานเงินทดแทนได้รับแจ้งหรือรับคำร้องขอรับเงินทดแทนแล้ว ต้องสอบสวน และออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิภายใน ๗ วัน (มาตรา ๕๐)
- หากภายหลังผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเปลี่ยนแปลงไป เจ้าพนักงานเงินทดแทนอาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมได้ (มาตรา ๕๑)
 - (๑) การเปลี่ยนแปลงทำให้คำสั่งไม่เป็นไปตามมาตรา ๑๘
 - (๒) มีกรณีตามมาตรา ๑๙
 - (๓) มีข้อเท็จจริงปรากฏภายหลังเป็นเหตุให้คำสั่งตามมาตรา ๕๐ คลาดเคลื่อนไป
 - (๔) ลูกจ้างที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้วมีการเจ็บป่วย สามารถยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนได้ภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

การอุทธรณ์และนำคดีไปสู่ศาล

- นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ที่ได้รับคำสั่ง คำวินิจฉัย หรือการประเมินเงินสมทบของเจ้าพนักงานเงินทดแทนแล้วไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน (มาตรา ๕๒)
- ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วัน มิฉะนั้นคำสั่งนั้นจะเป็นที่สุด หากผู้ที่มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนจะนำคดีไปสู่ศาลต้องวางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายด้วย เมื่อคดีถึงที่สุดและต้องจ่ายเงินที่วาง ศาลมีอำนาจสั่งให้จ่ายเงินที่วางไว้แก่สำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา ๒๐ ต่อไป (มาตรา ๕๓)

-แม้กองทุนไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล แต่โจทก์ฟ้องสำนักงานประกันสังคมเป็นจำเลยที่ ๑ ด้วย โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องจำเลยที่ ๑ (ฎ. ๑๙๘๓/๕๙)

-คณะกรรมการซึ่งถูกฟ้องขอเพิกถอนคำสั่ง ไม่ต้องรับผิดชอบการเป็นหนี้ทดแทนเป็นการส่วนตัว (ฎ. ๑๗๒๕๙/๕๕)

- โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนและมีหนังสือยินยอมให้นายจ้างรับเงินทดแทนแทนโจทก์ การที่สำนักงานประกันสังคมมีหนังสือถึงผู้อำนวยการนายจ้างโจทก์ปฏิเสธการจ่ายเงิน แม้ผู้แทนนายจ้างโจทก์จะเป็นผู้อุทธรณ์คำสั่ง แต่เมื่อโจทก์ไม่ได้ยินยอมให้นายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่ง โจทก์จึงไม่ต้องห้ามนำคดีมาสู่ศาลได้ (ฎ. ๘๕๖๘/๔๘)

การอุทธรณ์และนำคดีไปสู่ศาล

-อ. เป็นผู้ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนและเป็นผู้อุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการ โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจึงไม่ใช่ผู้อุทธรณ์คำสั่ง แม้โจทก์จะได้รับความเสียหายจากการถูกเรียกเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน โจทก์ก็ไม่มีสิทธินำคดีไปสู่ศาล (ฎ. ๑๘๘๒/๕๙)

- กรณีที่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมีคำวินิจฉัยกลับคำวินิจฉัยสำนักงานประกันสังคมจังหวัด เป็นผลให้ผู้มีฐานะเป็นนายจ้างซึ่งไม่ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีผลกระทบโดยตรงต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ โดย พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ไม่ได้กำหนดถึงขั้นตอนการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนในกรณีนี้ไว้เป็นการเฉพาะ จึงถือเป็นผู้ที่ถูกโต้แย้งสิทธิที่มีอำนาจฟ้องได้ (ฎ. ๖๐๖๗/๒๕๖๗)