

“สาระสำคัญของประกาศฉบับนี้ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด วันลา สิทธิการคลอดบุตร นอกจากนั้นกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานขึ้นแล้ว ยังมีเงินทดแทน เพื่อที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน”

กฎหมายประกันสังคม กับลูกจ้างของส่วนราชการ

ประพนธ์ นันทรามาต

เท่านั้นเหมือนกับกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับลูกจ้างและนายจ้างขณะนี้ แต่หาเป็นเช่นนั้นไม่ เพราะตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่

๑. ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว

๒. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๓. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

๔. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล

๕. กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

คงจะเป็น ความตั้งใจในการออกกฎหมายฉบับนี้ให้ครอบคลุม

ถึงลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการด้วย ทำให้เกิดมีปัญหาที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดว่าประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

- ๑. ราชการส่วนกลาง
- ๒. ราชการส่วนภูมิภาค
- ๓. ราชการส่วนท้องถิ่น
- ๔. กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

สาระสำคัญของประกาศฉบับนี้ ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด วันลา สิทธิการคลอดบุตร นอกจากนั้นกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานขึ้นแล้ว ยังมีเงินทดแทน เพื่อที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือและขจัดความไม่แน่นอนในการที่จะเรียกค่าเสียหายที่ได้รับเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เช่นกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย กฎหมายจะบังคับให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสามหมื่นบาท และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อฝ่ายลูกจ้างขอต่ออายจ้าง



๕๕

เงินที่นายจ้างจ่ายมาจากกองทุนเงินทดแทนที่นายจ้าง
จ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สิน
ที่มีผู้อุทิศและเงินรายได้อื่น ๆ

เงินที่นายจ้างจ่ายมาจากกองทุน
เงินทดแทนที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงิน
อุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สิน
ที่มีผู้อุทิศให้และเงินรายได้อื่น ๆ

ส่วนตามพระราชบัญญัติประกัน
สังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ลูกจ้างจะได้ประ-
โยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม
ใน ๗ กรณีคือ

๑. กรณีประสบอันตรายหรือ
เจ็บป่วยนอกงาน
๒. กรณีทุพพลภาพนอกงาน
๓. กรณีตายนอกงาน
๔. กรณีคลอดบุตร
๕. กรณีลงเคราะห์บุตร
๖. กรณีชราภาพ
๗. กรณีว่างงาน

กองทุนประกันสังคมประกอบด้วย

๑. เงินสมทบจากรัฐบาล นาย
จ้าง และผู้ประกันตน
๒. เงินเพิ่มกรณีนายจ้างมิได้
ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ
๓. ผลประโยชน์ของกองทุน
๔. เงินค่าธรรมเนียม
๕. เงินที่ได้รับจากการบริจาค

หรือเงินอุดหนุน

๖. เงินที่ตกเป็นของกองทุน
๗. เงินอุดหนุนหรือเงินทดรอง
ราชการที่รัฐบาลจ่าย
๘. เงินค่าปรับตามที่ได้จากการ
เปรียบเทียบ
๙. รายได้อื่น ๆ

ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อถูกจ้าง
ชั่วคราวของส่วนราชการไม่ต้องถูกบังคับ
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่
๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ จึงไม่มีเงิน
ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
หรือตายที่เนื่องมาจากการทำงาน แต่
ถูกบังคับตามพระราชบัญญัติประกัน
สังคม ก็ได้ประโยชน์ทดแทนจาก
การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือ
ตายที่มีได้เนื่องมาจากการทำงาน พุด
ให้ง่ายก็คือหากประสบอันตรายหรือเจ็บ

ป่วยหรือตายที่เกิดจากการทำงาน ลูก
จ้างชั่วคราวของส่วนราชการจะไม่
ได้ประโยชน์อะไรเลย เว้นแต่ทางราชการ
จะมีสวัสดิการให้ตามกำลังงบประมาณ
ของส่วนราชการนั้น แต่หากเป็น
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือ
ตายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน (นอก
งาน) กลับได้ประโยชน์ทดแทนตามพระ
ราชบัญญัติประกันสังคม

การประสบอันตรายที่เกิดจากการทำงาน จะ
ต้องเป็นการประสบอันตรายที่เกิดเมื่อ

๑. ถึงสถานที่ทำงานแล้ว มิใช่ใน
ระหว่างการเดินทาง
๒. ถึงกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง
แล้ว
๓. การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นจะ
ต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างทำ
๔. การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นจะ
ต้องเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามคำสั่งนายจ้าง

“เมื่อถูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการไม่ต้องถูกบังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ จึงไม่มีเงินทดแทนกรณีประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วยหรือตายที่เนื่องมาจากการทำงาน แต่ถูกบังคับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
คือได้ประโยชน์ทดแทนจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายที่มีได้เนื่องมาจากการทำงาน”



๒. ตามมาตรา ๘๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย...” ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ บัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
๒. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
๓. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
๔. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
๕. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
๖. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาที่จะเกิดขึ้นก็คือ เมื่อมีข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการกับกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น ๆ แล้ว ศาลแรงงานจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือไม่

อนึ่ง ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งบัญญัติว่า “ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน” และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ยังบัญญัติไว้ว่า “ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น...” จึงเห็นได้ว่าผู้พิพากษาสมทบซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จะมาจากสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัตินี้เอง



ก็ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ ว่า มิให้ใช้บังคับแก่

๑. ราชการส่วนกลาง
๒. ราชการส่วนภูมิภาค
๓. ราชการส่วนท้องถิ่น
๔. ราชการของกรุงเทพมหานคร

เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวข้างต้น

ช่ออินมณี

“รัฐคงต้องกำหนดให้มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการเหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือมีฉะนั้น ก็ควรให้อัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำอย่างเพียงพอ แต่หากรัฐยังเห็นว่าควรจะให้กฎหมายประกันสังคมบังคับใช้แก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการอยู่ต่อไป ก็ควรมีการแก้ไขกฎหมายหรือออกกฎหมายเพิ่มเติมขึ้นใหม่”

ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่า ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการและ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น ๆ ไม่สามารถจะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานได้เลย เพราะมิได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ที่อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบได้

การประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในยามเจ็บป่วย ทูพพลภพ ตาย ชราภาพ และว่างงาน ว่ารัฐยังคงให้ความช่วยเหลือแก่ตนอยู่ แต่เมื่อมาบังคับใช้กับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการด้วย ทำให้มีปัญหาเป็นอย่างมาก จึงควรจะได้พิจารณาว่าจะยกเว้นมิให้กฎหมายนี้บังคับ

ใช้หรือไม่ หากเป็นเช่นนั้นแล้ว รัฐคงต้องกำหนดให้มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการเหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือมีฉะนั้น ก็ควรให้อัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำอย่างเพียงพอ เพื่อไม่ต้องมีลูกจ้างชั่วคราวอีกต่อไป แต่เหนือรัฐยังเห็นว่าควรจะให้กฎหมายประกันสังคมบังคับใช้แก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการอยู่ต่อไป ก็ควรมีการแก้ไขกฎหมายหรือออกกฎหมายเพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อมิให้เสียเปรียบภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ แต่อย่างไรก็ตาม หวังว่าคงไม่มีการแก้ไขให้ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการสามารถตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้นได้เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ๆ เพราะมีเช่นนั้นแล้วการนัดหยุดงานเรียกค่าแรงเพิ่มขึ้น ฯลฯ คงจะเกิดขึ้นให้รัฐได้ปวดเศีษเวียนเกล้าได้อีกแห่งหนึ่ง

บรรณานุกรม

กฎหมายประกันสังคม : บทวิเคราะห์และการบังคับใช้ สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน พ.ศ. ๒๕๓๓

ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

สุดาศิริ เฮงพูนธนา เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พ.ศ. ๒๕๒๙