



Storytelling on Labour Law

เรียบเรียง - อรรถพล มนัสไพบุคลย์

หยิก เมืองแมน/แทน พันทาง/จ้าง ตระกูล/พูน ไพริน/ทวิล จำเพาะ
ผาด มะนาว/พรวัว สะเท/แตร ตะพน/โพน บ้านสุ่ม/โกสุม/ทองดี กระบง



เรื่องที่ 30 : เสียงร้องอย่างเจ็บปวดในโรงงาน (อุบัติเหตุในโรงงาน ลูกจ้างเป็นคนพิการ)



Story

“ไอ้ยยยยย.....ยย.....!!!!...”

เสียงร้องโหยหวน ดังลั่น ที่ไลน์ แผนก
ผลิต 2 ที่โรงงานแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรม
ฉิมนคร. มือของ ดาว พนักงานปฏิบัติการ
ถูกดึงเข้าไปติดกับเครื่องโรเลอร์รีดแผ่นโลหะ !
ในขณะที่เครื่องจักรยังทำงานครางกระหึ่ม

“ พี่น้อย !!! สับสวิตช์ ข้างเครื่อง ดับ
เครื่องก่อน !! ” เสียงเพื่อนร่วมงานที่วิ่งทูลมา
ช่วยตะโกนบอก

“ สับแล้ว !! แต่สวิตช์มันเสีย !! เสียตั้งสองอาทิตย์แล้ว ไม่ได้
ซ่อม “ เสียงพี่น้อย บัดดีร่วมกะของดาวพนักงานผู้โชคร้าย ตะโกนตอบ
ระล่ำระลัก

“ ไป ... ไอ้ชัย.... จิงไป สับคัทเอาทีใหญ่ ที่แผงไฟฟ้า หลังอาคาร
เร็ว !!! ” เสียงใครอีกคนหนึ่งที่เป็นหัวหน้า ตะโกนลั่น

เรื่องราวเรื่องนี้ คือ เรื่องราวของ ดาว พนักงานหญิง วัย 28 ปี
ลูก 1 คน (อายุ 2 ขวบ) ของโรงงานแห่งนั้น ที่ต้องตัดมือขวาข้างถนัด
ทิ้งทิ้งข้อมือ ...กลายเป็นคนพิการตลอดชีวิต



ดาว พนักงานปฏิบัติการ แผนกผลิต เธอเป็นน้องสาวของ ตะวัน กรรมการสหภาพแรงงานที่นั่นด้วย และ เธอ ฟ้องนายจ้างเป็นคดีแรงงาน เรียกค่าเสียหาย 3 ล้านบาท ในขณะที่เธอยังเป็นลูกจ้าง

1. หลังเกิดเหตุ นายจ้าง ช่วยเหลือดูแลรักษาพยาบาลอย่างดี นำส่งรักษาตัวต่อเนื่องที่โรงพยาบาลเอกชนชั้นเยี่ยมของจังหวัด ต่อเนื่องยาวนานเป็นเดือน บริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปกว่า 500,000 บาท ในระหว่างการนอนพักรักษาตัว บริษัทจัดรถตู้พาเพื่อนพนักงานไปเยี่ยมทุกวันช่วงเลิกกะ หรือวันเว้นวัน เพื่อนๆ รวบรวมทำสมุดเยี่ยมเขียนข้อความห่วงใย อวยพรให้หายไวๆ ฝากไปด้วยเสมอ
2. ดาวรักษาตัวอยู่ระยะหนึ่ง และต้องออกจากโรงพยาบาลไปทำกายภาพบำบัดที่ศูนย์กายภาพบำบัดฯ จังหวัดทางภาคตะวันออก 1 ปี ในระหว่างนี้ บริษัทจ่ายค่าจ้างให้แบบเต็มเดือนตลอด รวมทั้งให้โบนัสตามปกติตอนสิ้นปีด้วย

3. มีอยู่ช่วงหนึ่งดาวกลับมาเข้าทำงาน แต่ทำได้ไม่กี่วันก็มีอาการเจ็บปวดข้อมือ ต้องกลับไปทำกายภาพบำบัดอีก และต้องพักรักษาตัวที่บ้าน ไม่สามารถไปทำงานได้ตามปกติ
4. ต่อมา บริษัทได้รับหมายศาลแรงงานภาค 2 บริษัทแทบช็อค! ดาวไปฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้าง 3 ล้านบาท (ในขณะที่ยังพักรักษาตัว และยังเป็นลูกจ้างอยู่)



5. **เหตุที่ฟอง > > >** เนื่องจากวันหนึ่งหัวหน้างานบุคคล เอาเอกสารที่ต้องให้ลูกจ้างเซ็นเรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาลตามระเบียบงานบัญชี ไปให้ดาวเซ็นถึงบ้าน วันนั้นมีผู้จัดการแผนกผลิตซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของดาวตามไปเยี่ยมพร้อมกันด้วย
6. ในเอกสารมีการบันทึกเรื่องราวการจ่ายเงินรักษาพยาบาลช่วยเหลือ ดาวอ่านก่อนเซ็นแล้วถามฝ่ายบุคคลว่า “บริษัทช่วยหนูเท่านี้ใช่ไหมคะ ?” ผู้จัดการแผนกผลิตไม่ทราบว่าเป็นคำถามอะไรของลูกน้อง กล่าวเสียงดังแบบไม่พอใจว่า “บริษัทเขาก็ดีขนาดนี้ รักษาตัวให้หมดไปห้าแสนแล้ว ดีเท่าไรแล้ว ยังจะเอาอะไรอีก, หากอยากได้มากกว่านี้ ก็ไปฟ้องเอา !”

7. ดาวรู้สึกน้อยใจและโกรธ จึงนำความไปเล่าให้ตะวันพี่ชาย ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ อยู่โรงงานเดียวกัน ฟังตะวันซึ่งรู้สึกเคืองบริษัทเป็นทุนเดิมอยู่แล้วกับเรื่องราวอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับน้องสาว ไม่พอใจที่ผู้จัดการแผนกผลิตพูดทำทนาย จึงนำความไปเล่าให้เพื่อนๆ ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ ฟัง

ต่อจากนั้น ทุกคนมองว่า เกิดอุบัติเหตุ เพราะนายจ้างบกพร่องไม่ซ่อมสวิตช์ฉุกเฉิน แล้วยังมาดุด่าดูหมิ่นลูกจ้างอีก จึงนำความไปหาเพื่อนนักสิทธิมนุษยชน ทนายความภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกคนมีความเห็นว่า เมื่อนายจ้างทำทนายให้ฟอง ก็จะต้องฟ้อง ทนายความด้านสิทธิมนุษยชนจึงดำเนินการเขียนฟ้อง เป็นทนายให้กับลูกจ้าง ฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีมือขวาของดาวหลุดละเอียด ถูกตัด 3 ล้านบาท

ทุกคนมองว่า เกิดอุบัติเหตุ เพราะนายจ้างบกพร่อง
ไม่ซ่อมสวิตช์ฉุกเฉิน



บทสรุปของเรื่องนี้

1. มีการสอบสวนลงโทษคนที่บกพร่องต่อหน้าที่ ที่ลูกจ้างทำงานประจำเครื่องจักร ได้บอกหัวหน้าแล้วว่า สวิตช์ถูกเงินเครื่องจากเสีย แต่ไม่มีความสนใจ แก้ไข ซ่อม รวมถึงฝ่ายซ่อมบำรุงที่ลูกจ้างได้เดินไปบอกเองว่าสวิตช์ถูกเงินเสีย แต่ฝ่ายซ่อมบำรุงก็ไม่ดำเนินการ ปล่อยให้ดาวและเพื่อนๆ ทำงานในสภาพเสี่ยงอันตรายมาอีกเป็นสัปดาห์
2. ที่บริษัทดำเนินการต่อสู้คดีกับดาวลูกจ้าง เพราะรู้สึกผิดหวังกับดาวลูกจ้างเช่นกันที่บริษัทช่วยเหลือทุกอย่างแล้ว ลูกจ้างยังไปฟ้องศาล มีอะไรไม่พอใจก็น่าจะเข้าไปคุยกับนายจ้างก่อน ไม่ใช่ไปฟ้องศาลเลยแบบนี้
3. แต่เรื่องนี้ โชคดีที่บริษัทได้ทนายความที่เป็นทนายคดีแรงงาน และก่อนหน้านี้ เคยทำงานเป็นฝ่ายบุคคลมาก่อน ทำคดีให้



win – win

ทั้งฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้างผู้เจ็บปวดสูญเสียอวัยวะ
ให้ดาวทำงานเป็นลูกจ้างต่อไป
ใน “โควตาลูกจ้างคนพิการ”

4. ทนายความแนะนำนายจ้างว่า ควรเห็นใจลูกจ้าง ยอมตกลงจ่ายค่าเสียหาย ควรเจรจากัน ศาลก็แนะนำ มีทางออกอย่างอื่นที่ดีกว่าการต่อสู้คดีกันใหม่, ให้คุยกัน คดีจบที่นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้ดาว (ซึ่งขณะต่อสู้คดีกัน ก็ยังเป็นลูกจ้างอยู่) จำนวน 500,000 บาท และมีเงื่อนไขในข้อตกลงว่า ตกลงให้ทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทต่อไปจนเกษียณอายุได้กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท (หมายถึงหากทำความผิดนายจ้างเลิกจ้างได้) และบริษัทรับผิดชอบทำมือปลอมอย่างดีให้ดาว 1 มือ ในวงเงิน ราคา 50,000 บาท
5. ทนายความโน้มน้าวใจนายจ้าง ด้วย หลัก win – win ทั้งฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้างผู้เจ็บปวดสูญเสียอวัยวะ ให้ดาวทำงานเป็นลูกจ้างต่อไป ใน “โควตาลูกจ้างคนพิการ” ดาวลูกจ้างมีงานทำต่อไป ต่อมาย้ายจากฝ่ายผลิต มาทำงานฝ่ายบุคคลธุรการ ทำหน้าที่ด้านธุรการเดินเอกสาร ส่วนนายจ้างนอกจากได้ดูแลให้งานลูกจ้างทำต่อไปแล้ว ลูกจ้างไม่ตกงาน นายจ้างยังไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ปีละกว่าหนึ่งแสนบาท ตลอดอายุงานการเป็นลูกจ้างคนพิการของดาวด้วย



บทกฎหมาย การจ้างงานคนพิการ :
พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน
พิการ พ.ศ.2550 มาตรา 33, มาตรา 34, มาตรา
35 และ กฎกระทรวง กำหนดจำนวนคนพิการที่
นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วย
งานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่
นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำ
ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน
พิการ พ.ศ.2554

หลักกฎหมาย การจ้างคนพิการเป็นลูกจ้าง :

1. ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมี
ลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่
สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดใน
อัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อ
คนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบ
คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน
2. การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของ
แต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถาน
ประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขา
ในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงาน
หรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน
3. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้
สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัด
จ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่น
ใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้
เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ
กำหนดในระเบียบ



4. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24(5) ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน
5. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นจำนวนร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้คำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี



การทำบุญ ต้องเริ่มจากคนใกล้ตัว

อรรถพล มนัสไพบุคลย์

สำนักกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด



*ชื่อที่ปรากฏในบทความนี้เป็นนามสมมติ