

คู่มือสำหรับลูกจ้าง

ค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บ จากการทำงาน



MINISTRY OF
MANPOWER

ค่าทดแทนสำหรับลูกจ้าง กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน คืออะไร

หากท่านได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากงานของท่าน ท่านสามารถเรียกค่าทดแทนได้จากนายจ้างของท่าน

กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) ยอมให้ลูกจ้างเรียกร้องค่าทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือโรคที่เกิดจากการทำงานได้โดยไม่ต้องดำเนินการฟ้องร้อง

ข้าพเจ้าได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) หรือไม่



✓ ได้รับการคุ้มครอง

- ท่านเป็นลูกจ้างที่ทำงานภายใต้ “สัญญาจ้างงาน”

✗ ไม่ได้รับการคุ้มครอง

- เจ้าหน้าที่ใดๆ ก็ตามของกองทัพสิงคโปร์
- เจ้าหน้าที่ในเครื่องบินของกองกำลังตำรวจสิงคโปร์, กองกำลังป้องกันภัยพลเรือนแห่งสิงคโปร์, สำนักงานปราบปรามยาเสพติดส่วนกลาง และหน่วยงานทัณฑสถานของสิงคโปร์
- ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ / ผู้รับเหมาอิสระ
- ลูกจ้างทำงานบ้าน

คำถามที่ 1



ข้าพเจ้าจะยังคงเรียกร้องค่าทดแทนได้หรือไม่ หาก...

- ข้าพเจ้าไม่ได้ทำงานให้นายจ้างอีกต่อไปแล้วหรือข้าพเจ้าได้ถูกเลิกจ้างการทำงานแล้ว
- อุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะที่ข้าพเจ้าไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศ



ใช่ ท่านอาจเรียกร้องได้

ข้าพเจ้าได้รับบาดเจ็บ
ขณะปฏิบัติงาน
ข้าพเจ้าควรทำเช่นไร



1. เข้ารับการรักษาทันที และท่านต้องแจ้งให้นายจ้างของท่านทราบโดยเร็ว

- นายจ้างจะต้องแจ้งให้กระทรวงแรงงาน (MOM) ทราบ

2. นำใบรับรองแพทย์ (MC) ฉบับจริงมายื่นต่อนายจ้างของท่าน

- เรียกร้องค่าจ้างระหว่างลาป่วย

3. นำใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลฉบับจริงมายื่นต่อนายจ้างของท่าน

- นายจ้างจะต้องชำระเงินคืนท่าน หากท่านได้ชำระไปก่อนแล้ว
- เก็บรักษาสำเนาใบรับรองแพทย์และใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลต่างๆ ของท่านไว้

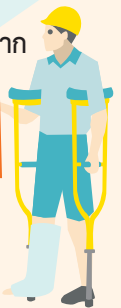
4. ตรวจสอบกับนายจ้างของท่านว่าเราได้แจ้งให้กระทรวงแรงงาน (MOM) ทราบเกี่ยวกับอุบัติเหตุแล้วหรือยัง

5. ตัดสินใจว่าท่านประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) หรือกฎหมายจารีตประเพณี (common law)

- ท่านสามารถเรียกร้องได้ตามกฎหมายใดกฎหมายหนึ่งเท่านั้น

นายจ้างจะต้องรายงานการบาดเจ็บจากการทำงานของข้าพเจ้าต่อกระทรวงแรงงาน (MOM) เมื่อใด

INJURY REPORT



นายจ้างของท่านจะต้องรายงานการบาดเจ็บของท่าน หากท่าน:

- เข้ารับการรักษายาบาลอย่างน้อย 24 ชั่วโมง หรือ
- ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยเป็นเวลา 4 วันขึ้นไป (ไม่ว่าจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ตาม) หรือ
- ติดโรคจากการทำงาน



คำแนะนำ
ที่เป็นประโยชน์
ท่านสามารถแจ้งกระทรวงแรงงาน (MOM) ได้ด้วยตนเองที่ <http://www.mom.gov.sg/iReport>

ข้าพเจ้าจะสามารถเรียกร้องอะไรได้บ้าง และได้เป็นจำนวนเงินเท่าใด

ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) ท่านสามารถเรียกร้องค่าทดแทนประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้ได้ **เมื่อ**ท่านไปพบแพทย์ที่มีใบอนุญาตรักษาพยาบาลในประเทศสิงคโปร์เท่านั้น

ประเภทที่ **1** : ค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาลคืออะไรบ้าง



ใบเสร็จค่ารักษาพยาบาล + ค่าบริการอื่นๆ อันเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการทำงาน เช่น ค่าธรรมเนียมสำหรับรายงานการประเมินการบาดเจ็บจากการทำงาน

ท่านสามารถเรียกร้องค่ารักษาพยาบาลได้จนถึงอัตราสูงสุด หรือเป็นเวลาหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่เกิดอุบัติเหตุ ตามแต่เงื่อนไขใดจะครบกำหนดก่อน

อุบัติเหตุเกิดขึ้นเมื่อใด	ข้าพเจ้าสามารถเรียกร้องเป็นจำนวนเงินสูงสุดได้เท่าใด
ก่อน 1 ม.ค. 2559	\$30,000
นับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2559 เป็นต้นไป	\$36,000

คำถามที่ 2



ค่ารักษาพยาบาลของข้าพเจ้าคือ **\$45,000** ข้าพเจ้าสามารถเรียกร้องได้เต็มจำนวนหรือไม่



ท่านได้
ประสบอุบัติเหตุ



\$30,000
ใช่ ท่านสามารถเรียกร้อง
ได้เต็มจำนวน



\$10,000
ท่านสามารถเรียกร้องได้
\$6,000 เท่านั้น



\$5,000
ท่านไม่สามารถเรียกร้อง
จำนวนเงินได้

ในตัวอย่างนี้ ท่านสามารถเรียกร้องได้ $\$30,000 + \$6,000 = \$36,000$ เท่านั้น ท่านไม่สามารถเรียกร้องส่วนต่างที่เหลืออีก $\$4,000$ ที่เกิดขึ้นเมื่อ 30 มิ.ย. 2559 ได้เนื่องจากครบตามอัตราสูงสุดของวงเงินแล้ว ท่านไม่สามารถเรียกร้องค่าใช้จ่าย $\$5,000$ ที่เกิดขึ้นเมื่อ 9 มิ.ค. 2560 ได้เช่นกัน เนื่องจากเกินกำหนดระยะเวลาหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่เกิดอุบัติเหตุแล้ว

ประเภทที่ 2 : ค่าจ้างระหว่างลาป่วย

ข้าพเจ้าสามารถเรียกร้องค่าจ้างระหว่างลาป่วยได้เมื่อใด



ท่านสามารถเรียกร้องค่าจ้างระหว่างลาป่วยได้ หากว่าท่านได้รับอนุญาตจากแพทย์ให้พักรักษาตัวเป็นผู้ป่วยนอกและ/หรือพักรักษาตัวในโรงพยาบาลอื่นเนื่องมาจากการบาดเจ็บจากการทำงานหรือเกิดภาวะการเจ็บป่วย

ท่านสามารถเรียกร้องได้เฉพาะวันที่ท่านทำงานตามปกติเท่านั้น (วันทำงาน) และไม่รวมวันหยุดพักผ่อนหรือวันหยุดราชการอื่นๆ

กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) ให้สิทธิท่านตามอัตราและข้อกำหนดดังต่อไปนี้

จำนวนวันลาป่วยกรณีเป็นผู้ป่วยนอก	หรือจำนวนวันลาป่วยกรณีเป็นผู้ป่วยใน	ค่าจ้างระหว่างลาป่วยของท่านจะถูกคำนวณโดยอิงจาก
สูงสุด 14 วัน	สูงสุด 60 วัน	จำนวนเต็มตามค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของท่าน
วันที่ 15 เป็นต้นไป จนถึง 1 ปี โดยนับตั้งแต่วันเกิดอุบัติเหตุ	วันที่ 61 เป็นต้นไป จนถึง 1 ปี โดยนับตั้งแต่วันเกิดอุบัติเหตุ	จำนวน 2 ใน 3 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของท่าน

คำถามที่ 3



ข้าพเจ้าควรทำอย่างไร หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยและค่ารักษาพยาบาล



ก่อนอื่น ท่านต้องแน่ใจเสียก่อนว่าได้ยื่นใบรับรองแพทย์ฉบับจริงและใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลให้แก่นายจ้างของท่านแล้ว ขอให้ท่านแจ้งตอบรับว่านายจ้างได้รับใบรับรองแพทย์และใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลแล้ว

หากนายจ้างของท่านยังคงไม่ยอมชำระเงินค่าจ้างระหว่างลาป่วยและค่ารักษาพยาบาล โปรดเขียนติดต่อมาหาเราที่ <http://www.mom.gov.sg/contact-us> หรือติดต่อเราได้ที่ศูนย์ให้บริการของกระทรวงแรงงาน

ประเภทที่ 3 : ค่าทดแทนที่เป็นเงินก้อน

สามารถชำระเป็นเงินก้อนได้ในกรณีที่ทุพพลภาพถาวร (PI) หรือเสียชีวิต

ทุพพลภาพถาวร (PI) - เมื่อการได้รับบาดเจ็บหรือภาวะการเจ็บป่วยนั้นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของลูกจ้างอย่างถาวร

$$\text{จำนวนเงินค่าทดแทนของลูกจ้าง} = [\text{รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้าง}] \times [\text{ค่าคุณปัจจัยด้านอายุ}] \times [\% \text{ การทุพพลภาพถาวร}]^1$$

* ภายใต้งบเงื่อนไขข้อกำหนดการจ่ายค่าทดแทน

ข้าพเจ้าจะคำนวณรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน (AME) ได้อย่างไร



รายได้ + ค่าล่วงเวลา + เบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร + โบนัส และเบี้ยเลี้ยงอื่นๆ ทั้งหมดที่จ่ายสำหรับการทำงานตลอดช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ก่อนวันที่เกิดอุบัติเหตุ



12 เดือน

✗ ไม่รวมถึงอะไรบ้าง

- เงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (CPF) ของนายจ้าง
- เงินที่ชำระเป็นค่าใช้จ่ายพิเศษอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน (ตัวอย่างเช่น เบี้ยเลี้ยงค่าเดินทาง/เงินเรียกคืนจากการสำรองจ่ายไปล่วงหน้า)



คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

ใช้เว็บไซต์ www.mom.gov.sg/calculate-ame ในการช่วยคิดคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (AME) ของท่าน

อุบัติเหตุเกิดขึ้นเมื่อใด	ข้อกำหนดการจ่ายค่าทดแทน*	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด
ก่อน 1 ม.ค. 2559	[\$73,000 x % ทุพพลภาพถาวร]	[\$218,000 x % ทุพพลภาพถาวร]
นับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2559 เป็นต้นไป	[\$88,000 x % ทุพพลภาพถาวร]	[\$262,000 x % ทุพพลภาพถาวร]

หมายเหตุ:

¹% ของการทุพพลภาพถาวร อ้างอิงจากการประเมินของแพทย์หลังจากอาการของลูกจ้างคงที่แล้ว



การเสียชีวิต - เมื่อการบาดเจ็บ เป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต

ชำระเงินค่าทดแทนนี้ให้แก่สมาชิกในครอบครัวหรือ
ผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต
= [รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (AME) ของลูกจ้าง] X
[ค่าคูณปัจจัยด้านอายุ]

*ภายใต้เงื่อนไขข้อกำหนดการจ่ายค่าทดแทน

อุบัติเหตุเกิดขึ้นเมื่อใด	ข้อกำหนดการจ่ายค่าทดแทน*	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด
ก่อน 1 ม.ค. 2559	\$57,000	\$170,000
นับตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2559 เป็นต้นไป	\$69,000	\$204,000

คำถามที่ 4



ข้าพเจ้าจำเป็นต้องมีทนายหรือไม่



- ท่านไม่จำเป็นต้องมีทนายมาช่วยเหลือท่านในการเรียกร้องเนื่องด้วยค่าทดแทนจะอิงกับสูตรการคำนวณที่ตายตัว
- กระทรวงแรงงาน (MOM) มีล่ามแปลภาษาผู้ซึ่งจะคอยช่วยเหลือท่านในการยื่นข้อเรียกร้องโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม
- ล่ามแปลภาษาสามารถพูดภาษา: เบงกาลี, ทมิฬ, จีนกลาง, มลายู

คำถามที่ 5



จะเกิดอะไรขึ้นหากว่านายจ้างของข้าพเจ้ายังคงไม่ยอมชำระเงินค่าทดแทนตามคำสั่งของกระทรวงแรงงาน (MOM)



นายจ้างของท่านจะต้องชำระเงินให้ท่านภายใน 21 วันนับจากมีคำสั่งดังกล่าว หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง นายจ้างอาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ยังไม่ได้หมายความว่าท่านจะได้รับเงินค่าทดแทน

ท่านต้องร้องขอให้ศาลสั่งบังคับตามคำสั่งด้วยตนเองที่ฝ่ายบังคับคดี (Bailiff's section) ในศาลชั้นต้น (State Court) ที่ 1 Havelock Square, Singapore 059724 ท่านสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ของเราได้หากต้องการความช่วยเหลือ

ต้องการความช่วยเหลือในการยื่นคำร้องตามกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WICA) หรือในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงานเพิ่มเติมหรือไม่



<http://www.mom.gov.sg/wic>



Ministry of Manpower Services Centre
1500 Bendemeer Road
Singapore 339946

วันเวลาเปิดทำการ:

วันจันทร์ ถึง วันศุกร์: 8.00 นาฬิกา - 17.30 นาฬิกา
(ยกเว้นตรุษจีนถึงเวลา 16.30 นาฬิกา)



6438 5122

ข้อมูลปรับปรุงล่าสุดเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560

ข้อมูลในเอกสารฉบับนี้มีความถูกต้องในขณะที่จัดพิมพ์เท่านั้น คู่มือนี้ให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WIC) แก่ลูกจ้าง อีกทั้งยังให้ภาพรวมที่เข้าใจง่ายเกี่ยวกับสิทธิและพันธะหน้าที่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WIC) อย่างไรก็ตามในฐานะที่เป็นเพียงคู่มือ เอกสารฉบับนี้จึงไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย หากมีข้อสงสัย ควรหาข้อมูลอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน (WIC) โดยตรง