

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการประกอบกิจการต่างๆ มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานของมนุษย์เป็นส่วนประกอบเพื่อให้เกิดผลงานหรือผลประโยชน์แก่เจ้าของกิจการ โดยเฉพาะกิจการภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มักจะมีการนำเอาเครื่องจักรมาใช้เพื่อความสะดวกตัวในกระบวนการผลิต และเพื่อเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการใช้แรงงานมนุษย์ซึ่งบางครั้งกลไกของมนุษย์ก็ไม่ได้เอื้ออำนวยต่อกระบวนการผลิตตลอดเวลา เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจของมนุษย์ย่อมต้องมีความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าหรือมีบางเวลาที่ขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงานได้บ้าง ซึ่งกฎหมายของนานาประเทศต่างก็ยอมรับในธรรมชาติข้อนี้ของมนุษย์ ดังจะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดจากเดิมที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อเมื่อลูกจ้างพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยการอันควรปฏิบัติของนายจ้างเข้ามาสู่แนวความคิดที่ให้นายจ้างรับผิดชอบในอุบัติเหตุหรืออันตรายใดๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเกิดจากความประมาทเลินเล่อของผู้ใดซึ่งเป็นไปตามหลักความรับผิดโดยเคร่งครัดและความรับผิดโดยปราศจากความผิด (Strict Liabilities and Liabilities Without Fault) เหตุผลประการสำคัญที่อยู่เบื้องหลังหลักดังกล่าวก็คือความยากในการพิสูจน์ถึงเจตนาและความประมาทเลินเล่อในเหตุต่างๆ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวดูเหมือนว่าจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายในเรื่องเงินทดแทน แต่ด้วยเหตุที่กฎหมายเงินทดแทนของแต่ละประเทศมีบทบัญญัติและแนวทางการพิจารณาที่แตกต่างกันในรายละเอียดจึงทำให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเงินทดแทนในแต่ละประเทศได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกันไป

ในประเทศไทยซึ่งมีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเหตุที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนไว้ 3 กรณี คือ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย โดยในแต่ละเหตุกฎหมายยังได้นิยามความหมายไว้อีกเป็นการเฉพาะซึ่งล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่นายจ้างทั้งสิ้น แต่ด้วยความหมายที่ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้นเมื่อนำเอากฎหมายดังกล่าวมาปรับเข้ากับข้อเท็จจริง

เพื่อใช้ในทางปฏิบัติจึงเกิดปัญหาในการตีความและใช้บังคับเรื่อยมา ซึ่ง “ การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ” ก็เป็นอีกเหตุหนึ่งที่มีข้อถกเถียงกันเสมอมาว่าอย่างไร จึงจะเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ดังจะเห็นได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น กรณีที่พนักงานบริษัทโดยเจตนาหยอกล้อในเวลาทำงานได้ใช้อุปกรณ์ของนายจ้าง คือ สายยางจากเครื่องปั๊มลมใส่เข้ารูทวารหนักของเพื่อนร่วมงานให้ล้มเข้าไปจนเพื่อนร่วมงานล้มไล่แตกถึงแก่ความตาย¹ หรือกรณีที่ในช่วงเวลาทำงานไต่เรือและลูกเรือร่วมรับประทานปลาปักเป้าที่จับมาได้จากทะเลจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย² หรือกรณีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารเกิดมีเหตุโต้เถียงกับลูกค้าจนเป็นเหตุให้บันดาลโทสะชักปืนพกออกมายิงลูกค้าและกระสุนปืนพลาดไปถูกพนักงานของธนาคารได้รับบาดเจ็บ³ ทั้งที่โดยสภาพของงานลูกจ้างไม่น่าจะได้รับบาดเจ็บในลักษณะเช่นนี้ เรื่องเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคม และรอการวินิจฉัยว่าการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือถึงแก่ความตายด้วยเหตุต่างๆ กันนี้ จะมีเหตุผลเพียงพอหรือไม่ที่จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิของผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 62 ซึ่งการใช้สิทธิดังกล่าวเป็นกรณีที่มีเงื่อนไขและเงื่อนไขในการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 3 เดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์เป็นข้อตัดสินสิทธิและในกรณีเหล่านี้ลูกจ้างจะสามารถใช้หลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิดมาปรับใช้ควบคู่ไปด้วยได้หรือไม่

ปัญหา “ การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เป็นปัญหาเรื่องการตีความว่ากรณีอย่างไรจึงจะเป็นการประสบอันตรายที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอันจะก่อให้เกิดสิทธิในการที่จะได้รับเงินทดแทนกับลูกจ้าง ซึ่งหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายในเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงาน หรือในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ตามประเภทของงาน กรณีก็ย่อมเป็นการชัดเจนว่าลูกจ้างประสบอันตรายหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน แต่ในสภาพของการทำงานตามความเป็นจริงแล้วลูกจ้างแต่ละคนย่อมมีหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไป เช่น

¹ไทยรัฐ(21 มิถุนายน 2539):1.

²มติชน(16 มีนาคม 2544):7.

³ไทยรัฐ(10 กุมภาพันธ์ 2549):10.

บางคนทำงานในอาคารสถานที่ บางคนทำงานบนตึกสูง บางคนทำงานอยู่กับเครื่องจักร บางคนทำงานกลางแจ้ง บางคนทำงานนอกสถานที่ซึ่งมีลักษณะต้องติดไปกับรถหรือเรือ อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงชีวิตประจำวันในการทำงานของลูกจ้างที่ต้องมีการเดินทางซึ่งอาจเป็นการเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงานหรืออาจเป็นการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานปกติ การทำธุระส่วนตัวซึ่งอาจเป็นการทำธุระส่วนตัวตามปกติหรืออาจเป็นการทำธุระส่วนตัวโดยแท้ การหยุดพักหรือการพักผ่อนทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน การนันทนาการ การเล่นกีฬา การฝึกอบรม การทำงานให้กับสหภาพแรงงาน การหยอกล้อ การช่วยเหลือบุคคลอื่นซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า การตระเตรียมการในการทำงาน และบางครั้งการทำงานของลูกจ้างต้องมีการติดต่อประสานงานซึ่งอาจก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งจนนำไปสู่เหตุทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกันได้ การพิจารณา “การประสบอันตราย” ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงเป็นเรื่องที่ยุ่งยากเมื่อเงื่อนไขการพิจารณาไม่ได้ถูกจำกัดลงแต่เพียงอันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพของการทำงาน และปัญหาการตีความจะยิ่งปรากฏความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเมื่อจะต้องพิจารณาว่าความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้างนั้นควรจะได้รับ ความคุ้มครองเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อธรรมดาในเวลาทำงานหรือไม่ หรือเมื่องานที่ลูกจ้างทำมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างสังคมและธุรกิจหรือลูกจ้างได้มีการปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือหากลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างหรือกฎหมายแล้วกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่

นอกจากนี้หากปรากฏว่าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่เกิดอันตรายอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง หรือลูกจ้างได้ใช้บ้านของตนเองเป็นสถานที่ทำงาน หรือลูกจ้างได้รับอันตรายระหว่างกระทำการกิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุน หรือเมื่อลูกจ้างต้องอยู่ประจำที่สำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง หรือเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายระหว่างพักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาที่ต้องพิเคราะห์และตีความคำว่า “ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง” ว่าควรจะมีขอบเขตในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีต่างๆ มากน้อยเพียงใด

ดังนั้นในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงหลักการและกฎหมายเงินทดแทนเฉพาะที่เกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้างในประเทศไทย แนวคำพิพากษาของศาลฎีกา คำพิพากษาของศาลแรงงานที่วินิจฉัยตีความการประสบอันตรายตามกฎหมายเงินทดแทน ความเห็นของนักวิชาการ การวินิจฉัยเงินทดแทนในส่วนที่เกี่ยวกับการ

ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งเสนอแนะแนวทางและมุมมองในการปรับปรุงกฎหมายเงินทดแทน แนวทางการวินิจฉัยการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้มีความครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (เว้นแต่นายจ้างในประเภทกิจการที่ได้มีการกำหนดไว้เป็นข้อยกเว้น) ได้เป็นหลักประกัน และเอื้อประโยชน์อย่างสูงสุดกับลูกจ้างและครอบครัว

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อจำแนกและชี้ให้เห็นถึงลักษณะของการประสบอันตรายทั้งที่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายไทย

2.2 เพื่อเสนอแนวความคิดเห็นในเรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ในกรณีอุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับนั้นมีความคาบเกี่ยวกับการทำงานให้แก่นายจ้าง อันก่อให้เกิดข้อโต้แย้งทางความคิดที่ยังไม่ลงตัว

2.3 เพื่อพิจารณาและเปรียบเทียบแนวการวินิจฉัยเกี่ยวกับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น เพื่อหาข้อบกพร่องและนำแนวทางการวินิจฉัยของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจนำมาประยุกต์ใช้ได้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาจากตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์อื่นที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กฎหมายอื่นที่มีความเชื่อมโยง ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมทั้งแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและคำพิพากษาของศาลแรงงานตั้งแต่ ปี พ.ศ.2537 จนถึงปัจจุบันที่วินิจฉัยเรื่องเงินทดแทนเฉพาะที่เกี่ยวกับการประสบ

อันตรายนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างบนพื้นฐานข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันไป เพื่อชี้ให้เห็น เหตุผลและมุมมองของศาล นักวิชาการ และความคิดเห็นของผู้เขียน โดยการวิเคราะห์เหตุผลที่ ถูกนำมาปรับกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วจึงนำเอาแนวทางการวินิจฉัยเงินทดแทนของประเทศ สหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น ขึ้นมาทำการเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประสบ อันตรายของลูกจ้างให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้นกับทั้งเสนอมุมมองการวินิจฉัยที่น่าสนใจ ในอันที่จะนำมาพิจารณาปรับใช้กับข้อเท็จจริงต่างๆ หากจะต้องเกิดขึ้นในประเทศไทย

อนึ่ง ผู้เขียนขอเรียนว่าหากคำพิพากษาศาลฎีกาหรือคำพิพากษาศาลแรงงาน เรื่องใดไม่ได้มีการอ้างอิงไว้ในเชิงอรรถ คำพิพากษาศาลฎีกาหรือคำพิพากษาศาลแรงงานเรื่องนั้น ผู้เขียนได้คัดย่อมาจากต้นฉบับที่แท้จริงที่ไม่ได้มีการตีพิมพ์ออกเผยแพร่

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา วิวัฒนาการ แนวความคิดของกฎหมายเงินทดแทนและ เงื่อนไขการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนตั้งแต่อดีตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

4.2 ทำให้ทราบถึงการใช้เหตุผลของศาลฎีกาและศาลแรงงานในการวินิจฉัยปรับข้อเท็จจริงเข้ากับ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

4.3 ทำให้ทราบถึงลักษณะของการประสบอันตรายที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและ ข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกับทั้งแนวทางในการวินิจฉัยของ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น

4.4 ข้อเสนอแนะทางความคิดเกี่ยวกับการตีความโดยพิจารณาแนวทางในการวินิจฉัยของ ประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น และข้อเสนอแนะแก้ไขพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ทั้งนี้โดยมุ่งหมายให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง มากยิ่งขึ้นสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน