

ลักษณะของการประสบอันตรายตามนิยามของกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

โดยปกติแล้วหากการประสบอันตรายเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานของนายจ้าง ในช่วงเวลาทำงานปกติ หรือตามลักษณะของงานซึ่งเป็นหน้าที่ของลูกจ้างผู้นั้นแล้ว ผลของการพิจารณาส่วนใหญ่มักจะเห็นว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นดังที่กล่าวมาเสมอไป เพราะปรากฏบ่อยครั้งว่าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน นอกเวลาทำงานปกติ แต่มีข้อเท็จจริงเชื่อมโยงให้เห็นว่าการประสบอันตรายนั้นๆ เกิดขึ้นเพราะการทำงานให้นายจ้างแล้ว กรณีก็ต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งก็ได้มีผู้พยายามวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน” โดยแยกส่วนประกอบออกเป็น 3 ประการ¹ คือ

- 1) เป็นเหตุการณ์ที่มีผลให้ร่างกายมนุษย์ต้องบาดเจ็บ
- 2) เป็นเหตุการณ์นอกกายของผู้ประสบอุบัติเหตุซึ่งอาจเกิดจากสิ่งของ เช่น เครื่องมือ สัตว์พาหนะ เหตุสุดวิสัย การกระทำ หรือคำพูดของบุคคลใดที่อาจมีผลกระทบกระเทือนทางด้านวัตถุ หรือด้านจิตใจ
- 3) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันอันอาจได้แก่การกระทบกระทั่งกัน แต่อาจไม่เป็นเหตุให้มีการบาดเจ็บที่รุนแรง

เมื่อพิจารณาส่วนประกอบของคำจำกัดความ “อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน” ดังกล่าวแล้วเห็นได้ว่าเป็นการวิเคราะห์ที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของ “อุบัติเหตุ” ได้เป็นอย่างดีหากจะต้องเปรียบเทียบกับคำว่า “เจ็บป่วย” แต่ส่วนประกอบทั้ง 3 ประการก็ยังไม่สามารถเชื่อมโยงให้เห็นได้ว่าอย่างไรจึงจะเรียกได้ว่าเป็น “อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน” หรือ “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน” ในบทที่ 3 นี้ผู้เขียนจึงได้พยายามนำเสนอลักษณะของการประสบอันตรายที่ลูกจ้างได้รับว่า การประสบอันตรายอย่างไรลูกจ้างจึงจะได้รับความคุ้มครอง และการประสบอันตรายอย่างไรลูกจ้างจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ซึ่งการประสบอันตรายที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองหรือไม่ได้รับความ

¹เมธี ดุลยจินดา, คนงานก็มีหัวใจ, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ พิมพ์เศ, 2518) น.304-305.

คุ้มครองนั้นอาจจะเกิดขึ้นบนพื้นฐานข้อเท็จจริงอย่างเดียวกันหรือข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการกล่าวถึงลักษณะของการประสบอันตรายผู้เขียนจึงได้หยิบยกเอาข้อเท็จจริงขึ้นมาพิจารณาเป็นหลักแล้วจึงจะได้กล่าวต่อไปว่าข้อเท็จจริงนั้นๆ เข้าลักษณะของการประสบอันตรายที่กฎหมายให้ความคุ้มครองหรือไม่

1. การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

1.1 อันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะและสภาพของการทำงาน

หากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพของการทำงานโดยตรงแล้ว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอย่างแน่นอน² ซึ่งลักษณะหรือสภาพของการทำงานของลูกจ้างแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันไปแล้วแต่ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ลูกจ้างบางคนทำงานอยู่กับเครื่องจักรก็อาจลื่นล้มไปกระแทกเครื่องจักรมีคมหรือมีความร้อนที่กำลังทำงานอยู่, บางคนต้องทำงานกลางแจ้งก็อาจได้รับบาดเจ็บจากการตรากตรำทำงานหนักจนร่างกายอ่อนเพลียไม่สบาย หรืออาจเป็นลมหมดสติขณะที่ต้องทำงานกลางแจ้งที่ร้อนจัดมาเป็นเวลานาน หรือหากเป็นลูกจ้างในกิจการงานก่อสร้างก็อาจพลัดตกลงมาจากตึกที่กำลังทำการก่อสร้างอยู่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1491/2526 ลูกจ้างไม่มีโรคประจำตัวมาก่อนได้ออกปฏิบัติงานตั้งแต่ 6.00 นาฬิกา โดยทำการล้างหินอัดหินตามทางรถไฟซึ่งเป็นที่กลางแจ้งต้องก้มๆ เงยๆ พอถึงเวลา 10.30 นาฬิกา อากาศร้อนอบอ้าวเกิดอาการหน้ามืดเป็นลมถึงแก่ความตาย ดังนั้นเป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง³

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2178/2527 ลูกจ้างทำหน้าที่ซ่อมรางรถไฟร่วมงานกับเพื่อนอีก 8 คน เมื่อเสร็จงานลูกจ้างได้นั่งดูหมอนน้ำลายออกจากปากพูดไม่ได้และได้ถึงแก่ความตายในวันเดียวกัน แพทย์ลงความเห็นว่าเป็น “การหายใจและระบบหัวใจล้มเหลว” ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างผู้ตายไม่มีโรคประจำตัวมาก่อนซ่อมแซมรางรถไฟตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยเพื่อน รวม 8 คน ช่วยเปิดหินข้างหมอนรถไฟออก ให้แม่แรงยกรางและอัดหินด้วยปีเตอร์มือ ใช้ชะแลงตัดรางรถไฟให้เป็นแนวตรง งานดังกล่าวเป็นงานเร่งด่วนและต้องใช้

²สุรศักดิ์ มณีศร, “การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง,” ใน 84 ปี ศาสตราจารย์จิตติ ติงศภัทิย์ จัดพิมพ์โดยคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: น.142.

³คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1491/2526 (น.) ตอน 4 น.789.

กำลังกายอย่างมากเป็นเหตุให้ลูกจ้างเป็นลมขณะทำงานและถึงแก่ความตายในเวลาใกล้เคียง โดยไม่ปรากฏเหตุอื่นใดที่จะทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายในขณะนั้นได้จึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน⁴

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700/2530 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถยนต์ไม่ได้ปฏิบัติงานตามวันเวลาปกติเช่นพนักงานในตำแหน่งอื่นเพราะต้องคอยดูแลรักษารถยนต์ในความรับผิดชอบของตนให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดีตลอดเวลา ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้ลูกจ้างนำรถยนต์ที่ตนขับไปล้างทำความสะอาดและอัดจาระบีจึงเป็นงานในหน้าที่ แต่ในตอนกลางวันผู้รับจ้างยังทำไม่เสร็จ จนกระทั่งเวลา 21.00 นาฬิกา ลูกจ้างได้ไปที่ร้านของผู้รับจ้างเพื่อนำรถยนต์กลับมาแล้วขณะเดินข้ามถนนถูกรถยนต์ชนตายนั้นเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁵

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700/2530 นั้น มีข้อน่าพิจารณาว่าลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถยนต์ไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะการขับรถตามคำสั่งของนายจ้างเท่านั้น แต่ลูกจ้างยังมีหน้าที่ข้างเคียงอย่างอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือตัดความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นลูกจ้างและการปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างได้ ซึ่งตามคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลรักษารถยนต์ให้อยู่ในสภาพใช้การได้ดีตลอดเวลาด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าหน้าที่ข้างเคียงของลูกจ้างโดยลักษณะและสภาพของการทำงานไม่มีความจำเป็นจะต้องอยู่ภายในตัวของรถยนต์ตลอดเวลา การที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างที่อยู่ภายนอกตัวรถยนต์ไม่ได้ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างสิ้นสุดลง หากปรากฏว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างยังคงทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างหรือเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอยู่ก็ควรถือว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่นเดียวกับกรณีที่นายจ้างเปิดกิจการซ่อมแซมรถยนต์ การซ่อมแซมรถยนต์เป็นงานโดยตรงของลูกจ้าง แต่การที่ลูกจ้างออกไปซื้อน้ำมันเครื่องเพื่อเติมรถยนต์ของลูกค้ายี่้นำรถมาซ่อมก็ถือว่าเป็นหน้าที่ข้างเคียงของลูกจ้างด้วย การประสบอันตรายขณะไปซื้อน้ำมันเครื่องจึงควรถือว่าเป็นงานของนายจ้างและเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁶

⁴ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.142.

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700/2530 (น.) ตอน 7 น.1515.

⁶ อนุวัฒน์ ธาราแสง, รายงานการศึกษาค้นคว้าส่วนบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณา วินิจฉัยกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน, สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม, น.15.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3208/2533 ผู้ตายมีหน้าที่ทำความสะอาดพื้นรถ ห้องน้ำและห้องส้วมในขบวนรถไฟโดยผู้ตายจะต้องเดินทางไปกับขบวนรถไฟด้วย การที่ให้ผู้ตายพักผ่อนหลังจากทำงานตั้งแต่ 23.00 นาฬิกา จนถึงเวลา 4.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้นก็เพื่อให้ผู้ตายมีเวลาพักผ่อนหลับนอนแล้วจะได้เริ่มปฏิบัติงานต่อจนถึงเวลาที่รถไฟถึงสถานีปลายทางซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้ตายที่จะต้องอยู่พักผ่อนในขบวนรถไฟนั้นเพื่อเริ่มปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้นการที่ผู้ตายปิดประตูรถแล้วพลัดตกจากขบวนรถไฟจนถึงแก่ความตายในช่วงเวลาพักผ่อนหลังจากที่ทำงานมาแล้วจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁷

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3208/2533 ผู้เขียนมีความเห็นเป็นอย่างเดียวกับศาลฎีกา โดยเห็นว่า แม้เหตุการณ์ที่ลูกจ้างพลัดตกจากขบวนรถไฟจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาพักผ่อนหลังจากที่ทำงานมาแล้วก็ตาม แต่โดยลักษณะและสภาพการทำงานของลูกจ้างที่จะต้องเดินทางไปกับขบวนรถไฟ ลูกจ้างไม่สามารถเลือกสถานที่สำหรับการพักผ่อนที่อื่นที่ปลอดภัยนอกจากในขบวนรถไฟได้ ดังนั้นด้วยลักษณะของงานที่จำกัดพื้นที่ดังกล่าว ลูกจ้างจึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แตกต่างกับกรณีอันตรายที่เกิดขึ้นในหอพักในช่วงเวลาพักหรือภายหลังเลิกงานแล้วที่อาจอ้างความคุ้มครองตามกฎหมายในเรื่องละเมิดได้ แต่ไม่อาจอ้างความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนได้ ทั้งนี้เพราะนอกจากช่วงเวลาดังกล่าวจะไม่ใช่วะเวลาของการทำงานแล้วยังไม่อาจถือได้ว่าอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้นเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะและสภาพของการทำงาน

อันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะและสภาพของการทำงานยังอาจแยกพิจารณาออกได้เป็น

1.1.1 อันตรายที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบกิจการและในเวลาทำงาน

“เวลาทำงานปกติ” หมายถึง เวลาทำงานปกติในวันทำงานโดยไม่รวมเวลาทำงานในวันหยุดและไม่หมายรวมถึงการงานล่วงเวลา ซึ่ง “วันทำงาน” หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานปกติ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5) เวลาทำงานปกติจึงเป็นเวลาที่แน่นอนตายตัวที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันกำหนดไว้เพื่อจะทำงานในแต่ละวันทำงาน ซึ่งจะต้องกำหนดกันไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มแรกเข้ามาทำงาน⁸ โดยหากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเวลา

⁷ ปรานี สุขศรี, หลักกฎหมายเงินทดแทนสำหรับนายจ้างและลูกจ้างพร้อมด้วยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และคำพิพากษาศาลฎีกา, พิมพ์ครั้งแรก(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548) น.13.

⁸ สุดาศิริ วดวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548) น.98.

ทำงานก็ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอม หากลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และเวลาทำงานปกตินั้นนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกำหนดไว้เป็นเวลาใดก็ได้ แต่จะต้องไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23) ดังนั้นอันตรายที่เกิดขึ้นขณะทำงานจึงหมายถึงอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงานปกติในวันทำงานปกติ ส่วนการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด หากลูกจ้างได้รับอันตรายก็ต้องถือว่าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง สำหรับสถานประกอบกิจการนั้นเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับงานของลูกจ้างแต่ละคนซึ่งจะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป โดยอันตรายที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบกิจการและในขณะทำงานอาจมีสาเหตุมาจาก

1) อันตรายอันมีเหตุส่วนหนึ่งจากลูกจ้างเอง เป็นกรณีที่อันตรายเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเองทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บในขณะทำงานให้แก่ นายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่ต้องทำงานในสภาพที่เป็นอันตรายระยะแรกย่อมกลัวอันตรายที่จะเกิดแก่ร่างกายของตนจึงใช้ความระมัดระวังอย่างมาก แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปไม่เคยเกิดอันตรายขึ้นลูกจ้างก็จะคลายความกลัวจนเคยชินกับสภาพที่เป็นอันตรายแล้วไม่มีความกลัวอีกต่อไปก่อให้เกิดความประมาทเลินเล่ออันเป็นสาเหตุของความบาดเจ็บและความตาย ดังนั้นเมื่อพิจารณาว่าลูกจ้างก็เป็นมนุษย์ปุถุชนคนหนึ่งย่อมต้องมีบางช่วงเวลาที่ประมาทกันได้บ้าง แต่เมื่อเขาประมาทขณะที่ทำงานให้แก่ นายจ้างในสภาพที่เป็นอันตรายจนได้รับบาดเจ็บเขาก็ควรจะได้รับ การเยียวยาเพราะหากเขาประมาทอยู่ที่บ้านอันตรายที่ได้รับอาจจะไม่มากเท่ากับอันตรายที่ได้รับขณะที่ทำงานซึ่งมีสภาพความเสี่ยงที่สูงกว่า⁹ แตกต่างจากกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการทำงานให้นายจ้างและผลของการกระทำก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการของนายจ้าง แม้จะได้ความว่าเหตุเกิดในเวลาทำงานก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่น ลูกจ้างเข้าไปบริเวณบริษัทแล้วขณะวิ่งขึ้นบันไดไปตอกบัตรเกิดอุบัติเหตุตกบันได , ลูกจ้างใช้ไม้เคียวตัดลมเล่นเป็นเหตุให้พัดลมหล่นลงมาใส่ศีรษะ¹⁰

ข้อสังเกต สำหรับตัวอย่างในเรื่องลูกจ้างเข้าไปบริเวณบริษัทแล้วขณะวิ่งขึ้นบันไดไปตอกบัตรเกิดอุบัติเหตุตกบันไดมีการพิจารณาว่าเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างไม่ได้มี

⁹ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ่างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.145.

¹⁰ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม, คู่มือแนวปฏิบัติงานวินิจฉัยเงินทดแทน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (2546), น.23.

วัตถุประสงค์ในการทำงานให้นายจ้าง และผลของการกระทำไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการของนายจ้าง ซึ่งหากนำหลักเกณฑ์ในเรื่องการประจบอันตรายระหว่างการเดินทางมาพิจารณาประกอบย่อมเกิดปัญหาว่าจุดเริ่มต้นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเดินทางไปและกลับจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานปกติจะเริ่มต้นขึ้นเมื่อใดระหว่างเมื่อเข้าสู่สถานที่ทำงานปกติของนายจ้าง หรือลูกจ้างต้องเข้ามาในสถานที่ทำงานและลงลายมือชื่อหรือตอกบัตรเข้าทำงานก่อน จึงจะได้รับความคุ้มครอง และความคุ้มครองจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่หากเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นภายหลังจากลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อหรือตอกบัตรลงเวลาเข้าทำงานแล้ว ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแม้ขณะที่ลูกจ้างวิ่งขึ้นบันไดไปตอกบัตรแล้วเกิดอุบัติเหตุตกบันไดยังถือไม่ได้ว่าถึงกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างและการประจบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานที่ลูกจ้างก็ตาม แต่หากได้นำเรื่องการเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมาพิจารณาประกอบแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกจ้างได้เดินทางมาถึงสถานที่ทำงานแล้ว การที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุขณะวิ่งขึ้นบันไดไปตอกบัตรจึงควรถือว่าเป็นสิ่งที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติเพื่อให้การทำงานให้นายจ้างเป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แม้หากจะฟังได้ว่าอุบัติเหตุดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะเหตุแห่งความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างก็ตาม กรณีก็เป็นเรื่องที่ลูกจ้างย่อมจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนอยู่เช่นเดียวกับกรณีที่เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นภายหลังจากลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อหรือตอกบัตรลงเวลาเข้าทำงานแล้วนั่นเอง

สำหรับการกระทำโดยประมาทเลินเล่อได้มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า “การกระทำโดยประมาทเลินเล่อ” ได้แก่ การกระทำโดยไม่จงใจแต่ผู้กระทำได้กระทำโดยขาดความระมัดระวังตามสมควร คือ เป็นการกระทำที่อยู่ในลักษณะที่บุคคลผู้มีความระมัดระวังไม่กระทำด้วย¹¹ และมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การกระทำการด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง” ไว้ว่าเป็นการกระทำการโดยปราศจากความระมัดระวังเสียเลย นักกฎหมายบางท่านให้ความเห็นว่าความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงถือเท่ากับความผิดโดยจงใจเหมือนกัน และบางท่านเปรียบเทียบว่าเป็นการกระทำที่ผู้มีความระมัดระวังเพียงเล็กน้อยก็ไม่กระทำ¹² ปัญหาจึง

¹¹ เพ็ง เพ็งนิติ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2545) น. 126.

¹² ศักดิ์ สอนงชาติ, คำอธิบายโดยย่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยละเมิดและความรับผิดทางละเมิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2547) น. 260.

เกิดขึ้นว่าการกระทำโดยประมาทเลินเล่อกับการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจะมีผลทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งในการศึกษาไม่พบคำพิพากษาของศาลที่กล่าวถึงไว้ในเรื่องนี้ คงปรากฏแต่เพียงว่าครั้งหนึ่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้เคยกำหนดให้การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่สามารถรับค่าทดแทน แต่ข้อยกเว้นดังกล่าวได้ถูกตัดออกไปในสมัยที่มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับต่อมา ทำให้อาจพิจารณาได้ว่ามุมมองของผู้ร่างกฎหมายไม่ได้เจตนากำหนดให้การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นส่วนหนึ่งของข้อยกเว้น ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานเพราะเหตุประมาทเลินเล่อหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนเป็นอย่างเดียวกัน ซึ่งการพิจารณาในแง่นี้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ลูกจ้างได้มีการทำงานให้แก่นายจ้าง แม้ว่าการทำงานดังกล่าวลูกจ้างจะได้ทำลงไปด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม แต่เมื่อเจตนาที่แท้จริงของลูกจ้างในขณะนั้นมุ่งกระทำลงไปเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับนายจ้างแล้ว กรณีก็ย่อมเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเงินทดแทน ลูกจ้างจึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นกัน

นอกจากนี้เหตุผลที่สนับสนุนความเห็นนี้อีกประการหนึ่งก็คือความยากในการแยกพิจารณาระหว่างความประมาทเลินเล่อและความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เนื่องจากเป็นเรื่องยากที่จะหาจุดแบ่งแยก ดังนั้นโดยอาศัยหลักสุจริตจึงควรต้องตีความให้เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างด้วยการตั้งข้อสันนิษฐานไว้ก่อนว่าหากลูกจ้างมาทำงานให้แก่นายจ้างแล้วได้รับอันตรายโดยมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างก็ควรจะได้รับคุ้มครองตามกฎหมาย

2) อันตรายที่เกิดขึ้นจากบุคคลภายนอก อาจเป็นลูกจ้างด้วยกันหรือบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ลูกจ้างซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

ก. กรณีที่อันตรายเกิดขึ้นจากลูกจ้างด้วยกัน บางครั้งความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างคนหนึ่งก็ทำให้ลูกจ้างอื่นต้องได้รับบาดเจ็บ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นอาจทำให้ลูกจ้างอื่นต้องบาดเจ็บและถึงแก่ความตายเป็นจำนวนมาก เช่น ลูกจ้างประมาทก่อให้เกิดอัคคีภัยหรือการระเบิดที่รุนแรงอื่นๆ กรณีนี้ลูกจ้างผู้ก่อเหตุด้วยความประมาทและลูกจ้างอื่นควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ข. กรณีที่อันตรายเกิดขึ้นจากบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ลูกจ้าง เนื่องจากลักษณะของการทำงานบางอย่างมีความเสี่ยงต่อการกระทำจากบุคคลภายนอก เช่น คนขับรถชนส่งสินค้า อาจถูกผู้ขับรถอื่นๆ ชนเพราะความประมาทเลินเล่อ หรือบุคคลภายนอกอาจจะจงใจเข้ามาทำร้ายลูกจ้างในขณะที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่โดยมีเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่อันไม่ใช่สาเหตุส่วนตัว

ยอมทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น ยามเฝ้าธนาคารถูกคนร้ายเข้ามาปล้นยิงได้รับบาดเจ็บ หรือพนักงานเก็บตัวหนังสือโรงพยาบาลถูกลูกจ้างทำร้ายเพราะไม่ยอมให้เข้าฟรี หรือพนักงานเก็บค่าโดยสารถูกลูกจ้างที่ขึ้นรถฟรีชกหน้า¹³ เหล่านี้ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายยอมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

1.1.2 อันตรายที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างทำธุระส่วนตัว

1) ธุระส่วนตัวตามปกติ แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 จะได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานปกติไว้ แต่ก็ได้หมายความว่าเวลาทำงานปกติที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันนั้นลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างตลอดเวลาเนื่องจากโดยสภาพร่างกายของมนุษย์ย่อมมีกิจธุระต้องทำเป็นส่วนตัว เช่น การดื่มน้ำ การขับถ่าย ดังนั้นหากในช่วงเวลาทำงานลูกจ้างได้รับอันตรายในขณะที่ทำธุระส่วนตัวตามปกติ เช่น ลูกจ้างลื่นล้มในห้องน้ำได้รับบาดเจ็บศีรษะแตก ลูกจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งในเรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจคือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525 การที่ลูกจ้างทำความสะอาดจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพักและเดินไปตามม้ายาวเพื่อนำเสื้อที่สวมไปตากนั้นมิใช่ผลธรรมดาที่คนทำงานเป็นลูกจ้างจะต้องทำเช่นนั้น ดังนั้นเมื่อม้ายาวพลิกตะแคงล้มลงเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจึงไม่ได้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของลูกจ้างอันจะถือได้ว่าเป็นการได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง¹⁴

คำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้ท่านอาจารย์สุรศักดิ์ มณีศรี มีความเห็นว่าลูกจ้างน่าจะได้รับการคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทน โดยถือว่าอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะการทำความสะอาดเครื่องจักรดีเซลลูกจ้างย่อมเปียกปอนจากน้ำที่ใช้ชำระล้างอันเป็นสิ่งปกติธรรมดา เมื่อลูกจ้างพักเหนื่อยจากการทำงานก็ต้องเอาเสื้อไปผึ่งหรือตากไว้ พฤติกรรมในช่วงนี้ย่อมเกี่ยวโยงและสืบเนื่องมาจากการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนการจะเดินไปด้วยวิธีการใดเป็นเรื่องความชอบของลูกจ้าง การกระโดดขึ้นไปบนม้ายาวเป็นเพียงความนึกสนุกของลูกจ้างเท่านั้นแต่ก็ไม่อาจตัดความสัมพันธ์กับการทำงานออกไปได้ ความบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเห็นได้ว่าเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แม้เป็นเหตุมาจากความประมาทของลูกจ้างก็ตามแต่กฎหมายก็ไม่ได้ตัดสิทธิของลูกจ้างออกไปเพราะเหตุประมาท¹⁵

¹³ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 2, น.142.

¹⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525 (เน.) ตอน 8 น.1601.

¹⁵ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 2, น.143.

2) ธุระส่วนตัวโดยแท้ เป็นกรณีที่ลูกจ้างเบียดบังเอาเวลาทำงานไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองหรือบุคคลอื่น เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4495/2546 คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่าผู้ตายเป็นขึ้นไปบนโครงจอภาพยนต์เอาเสาธงเหล็กฟาดสายไฟฟ้าแรงสูงจนถูกไฟฟ้าดูดตกลงมาและเสียชีวิตในเวลาต่อมา แล้ววินิจฉัยว่าเป็นการสมควรใจเสียภัยอย่างร้ายแรงถือได้ว่า เป็นกรณีที่ผู้ตายจงใจให้ตนเองประสบอันตรายตามข้อยกเว้นมาตรา 22 (2) แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

ศาลฎีกาเห็นว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการกระทำที่เกิดจากความเชื่อของตนเองว่าเป็นคนหนึ่งเดียว มีของดี มีค่าตา อันเป็นความเชื่ออย่างมลายของผู้ตายซึ่งคาดหมายและเล็งเห็นว่าตนจะไม่ได้รับอันตรายจึงถือไม่ได้ว่าผู้ตายจงใจที่จะให้ตนเองประสบอันตราย แต่เมื่อการกระทำดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง กรณีจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนและเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนนั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล¹⁶

สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4495/2546 เป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างมีความเชื่ออย่างมลายว่าตนเป็นผู้วิเศษจึงเป็นเรื่องที่ลูกจ้างได้กระทำลงไปเพื่อการส่วนตัวโดยแท้ ไม่ใช่เรื่องที่ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากความประมาทเลินเล่อในการทำงานอันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ปัญหาประการต่อมาคือการประสบอันตรายในขณะที่ทำธุระส่วนตัวโดยแท้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการหารายได้ส่วนตัว การทำธุระส่วนตัวอย่างอื่นของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างได้ขออนุญาตและไม่ได้ขออนุญาตจากนายจ้างจะมีผลแตกต่างกันหรือไม่ ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำธุระส่วนตัวโดยไม่ได้ขออนุญาตนายจ้างเป็นที่เห็นได้ชัดเจนว่าแม้จะทำในสถานที่ทำงานและในเวลาทำงานก็ไม่ได้ก่อให้เกิดผลงานเพื่อกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ส่วนการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างขออนุญาตนายจ้างไปทำธุระส่วนตัวนั้นมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3966/2530 ตัดสินไว้เป็นกรณีที่เหตุเกิดขึ้นภายนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเวลาที่ลูกจ้างขออนุญาตไปทำธุระส่วนตัวไม่ถือว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างเพียงแต่ทำให้ไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่เท่านั้น กรณีจึงไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้เหตุ

¹⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4495/2546 (เน.) ตอน 10 น.1061.

จะเกิดขึ้นภายในสถานประกอบกิจการของนายจ้างและลูกจ้างได้ขออนุญาตในการทำธุระส่วนตัว โดยหากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้างแล้วก็ไม่ควรถือว่าเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วยเช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3966/2530 ลูกจ้างตกลงยินยอมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง โดยวิธีโอนเงินเข้าบัญชีของลูกจ้างในธนาคาร และได้ไปรับเงินเดือนโดยวิธีการถอนเงินจากบัญชี เงินฝากที่ธนาคารออมสิน สาขากระบี่ ตลอดมา เช่นนี้เมื่อนายจ้างโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีของ ลูกจ้างที่ธนาคารในเดือนใดแล้ว นายจ้างก็หมดหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้นและเป็นการ จ่ายเงินค่าจ้างโดยชอบแล้ว ลูกจ้างจะใช้สิทธิเบิกถอนเงินจากธนาคารเมื่อใดเป็นเรื่องส่วนตัวและมีใช่ เป็นการปฏิบัติงานให้นายจ้าง อีกทั้งนายจ้างมิได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกถอนเงินรายนี้ แม้นายจ้าง จะอนุญาตให้ลูกจ้างไปเบิกถอนเงินค่าจ้างจากธนาคารได้ก็เป็นเรื่องที่มีให้ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าละทิ้ง หน้าที่เท่านั้น การที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนถึงแก่ความตายขณะเดินทางไปเบิกเงินค่าจ้างจาก ธนาคารจึงมิใช่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง¹⁷

3) ธุระส่วนตัวควบคู่ไปกับการทำงานให้แก่นายจ้าง เป็นเรื่องที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ ให้กับนายจ้างไปพร้อมกับทำธุระส่วนตัวของตนเองจนเป็นเหตุให้ตนได้รับอันตราย เช่นนี้แม้การ ที่ลูกจ้างทำธุระส่วนตัวจะเป็นการกระทำโดยประมาทปราศจากความระมัดระวัง แต่ในขณะที่ เกิดเหตุนั้นลูกจ้างก็ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างด้วย ดังนั้นอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจึงต้องถือว่าเป็น การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

1.1.3 อันตรายที่เกิดขึ้นเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงาน โดยตรง

เป็นการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในกรณีพิเศษไม่ได้เกิดจากลักษณะหรือสภาพการ ทำงานของลูกจ้างแต่เป็นเพียงเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่ เกิดอันตราย ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วยเหตุผลที่ความบาดเจ็บที่ลูกจ้างได้รับนั้นเกิดขึ้น จากการการทำงานให้แก่นายจ้างนั่นเอง เว้นแต่การบาดเจ็บของลูกจ้างเกิดขึ้นเพราะสาเหตุส่วนตัวของ ลูกจ้างโดยแท้เพราะลูกจ้างไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่ที่อื่น และขณะนั้นลูกจ้างก็อยู่ในอำนาจบังคับ บัญชาของนายจ้างกำลังทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง แม้ว่าจะปรากฏเหตุอันไม่คาดคิด เช่น เครื่องบินขัดข้องตกลงมาบนหลังคาโรงงานลูกจ้างได้รับบาดเจ็บและตายนับร้อย , ไฟไหม้ บ้านเรือนข้างเคียงแล้วลูกกลามาติดโรงงานทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ , คนร้ายบุกเข้ามาปล้น โรงงานยิงต่อสู้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยกระสุนพลาดมาถูกลูกจ้างที่กำลังทำงาน , ลูกจ้าง

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3966/2530 (น.) ตอน 10 น.2428.

ทะเลาะวิวาทกันเองแล้วควักปืนออกมายิงแต่พลาดไปถูกลูกจ้างอีกคนหนึ่ง , ลูกจ้างจึงใจเฉาโรงงานเพื่อประสงค์จะได้เงินจากการประกันภัย หรือลูกจ้างที่ถูกไล่ออกแอบเข้ามาเผาโรงงานเพื่อล้างแค้นนายจ้างทำให้ลูกจ้างอื่นได้รับบาดเจ็บไปด้วย กรณีนี้ก็ต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายที่อยู่ในขอบเขตของเงินทดแทน

อนึ่งตามหมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516 ได้กล่าวเสริมถึงเหตุที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ในกรณีที่อันตรายเกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงาน หรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ซึ่งไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงเวลาที่เกิดขึ้นแม้จะเกิดขึ้นนอกเวลาทำงานแต่ถ้าลูกจ้างยังมีภาระหรือยังเกี่ยวเนื่องพัวพันอยู่ และแม้จะมีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ เช่น พายุพัดโรงงานหรือแผ่นดินไหว หรือจากการกระทำของบุคคลภายนอก เช่น เครื่องบินตกลงมาทับ หรือเป็นเพราะฟ้าบ้านดาล เช่น ฟ้าผ่า หากลูกจ้างยังอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้างก็เสมือนหนึ่งอยู่ในความปกป้องดูแลของนายจ้าง¹⁸

นอกจากนี้แนวทางวินิจฉัยของพนักงานเจ้าหน้าที่ยังมองว่ากรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานโดยมีสาเหตุจากวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพย์สินหรือสัตว์ในโรงงานทำให้ลูกจ้างได้รับอันตราย แม้อุบัติเหตุดังกล่าวจะเกิดขึ้นในช่วงพักการทำงาน พักกลางวัน หรือการหยุดพักเพื่อรองานเป็นช่วงๆ ก็ตาม ย่อมเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หากเหตุดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างเอง เช่น ขณะทำงานในสถานประกอบการลูกจ้างถูกสุนัขของนายจ้าง หรือที่ไม่ใช่ของนายจ้างกัดเป็นการได้รับอันตรายขณะอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง และเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน , ขณะลูกจ้างนั่งพักกลางวันอยู่ในสถานที่ทำงาน ถูกพัดลมตกใส่ศีรษะเป็นการได้รับอันตรายในสถานประกอบการของนายจ้างและจากทรัพย์สินของนายจ้างถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน , ในช่วงเวลาพักการทำงานลูกจ้างยืนฟังรถบรรทุกสินค้าของนายจ้างถูกล้อสินค้าหล่นใส่ศีรษะเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากทรัพย์สินของนายจ้างและไม่ได้เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน¹⁹ , แก๊สระเบิดเสียงดังที่โรงงานใกล้เคียงกลืนแก๊สมาไม่ถึงแต่ลูกจ้างตกใจกลัวจนเป็นลม

¹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516 (เน.) ตอน 2 น.720.

¹⁹ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม,อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 10, น.19-20.

หลายคนถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เพราะเหตุเกิดขณะปฏิบัติงานในโรงงาน จึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดูแลและให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัย²⁰

ดังนั้น กรณีพนักงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารเกิดมีเหตุได้เฝ้ากับลูกค้าจนเป็นเหตุให้บันดาลโทสะชักปืนพกออกมายิงลูกค้าและกระสุนปืนพลาดไปถูกพนักงานของธนาคารได้รับบาดเจ็บ²¹ แม้ในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องรับผิดชอบกับลูกค้าเป็นส่วนตัวโดยไม่อาจอ้างการกระทำในทางการที่จ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 เพื่อให้ นายจ้างร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดนอกเหนือไปจากความรับผิดทางอาญาที่ตนได้รับ แต่ในส่วนของผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนก็ไม่อาจอ้างการกระทำนอกทางการที่จ้างของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อปฏิเสธความรับผิดที่มีต่อพนักงานธนาคารที่ได้รับบาดเจ็บได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะการจะจ่ายเงินทดแทนหรือไม่ต้องพิจารณาที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเป็นหลักว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างทำงานหรือเกี่ยวพันกับการทำงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่ ซึ่งในกรณีนี้ไม่ว่าลูกจ้างจะกำลังปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้างหรือไม่แต่ขณะเกิดเหตุลูกจ้างยังคงมีภาระหรือเกี่ยวเนื่องอยู่ในบริเวณสถานที่ทำงานของ นายจ้างลูกจ้างจึงควรต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เช่นเดียวกับกรณีที่ในช่วงเวลาทำงานได้เร็วและลูกเรือร่วมรับประทุกันปลาปักเป้าที่จับมาได้จากทะเลจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย²² ซึ่งแม้การประสบอันตรายจะไม่ได้เกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างกำลังทำงานอย่างแท้จริง แต่ด้วยเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานของนายจ้างกรณีนี้ก็คือในเรือ โดยสภาพที่ต้องอยู่ในทะเลลูกจ้างจำเป็นต้องจับปลาเท่าที่มีอยู่และสามารถหาได้ในทะเล เช่น ปลาปักเป้า มาเป็นอาหารเพื่อประทังชีวิต ดังนั้นลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วย

1.2 การประสบอันตรายระหว่างการเดินทาง

1.2.1 การเดินทางไปและกลับจากการทำงานปกติ

เมื่อขณะเดินทางถือว่าไม่ใช่เวลาทำงานไม่ว่าจะเป็นเวลาเดินทางไปทำงานจากที่พักไปยังสถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือเวลาเดินทางกลับจากสถานประกอบกิจการของนายจ้างไปยังที่พักก็ตาม อันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นจึงไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง เนื่องจากช่วงเวลาเดินทางลูกจ้างไม่ได้มีการทำงานให้แก่

²⁰ เพิ่งอ้าง, น.22.

²¹ ไทยรัฐ(10 กุมภาพันธ์ 2549):10.

²² มติชน(16 มีนาคม 2544):7.

นายจ้างและนายจ้างก็ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาใดๆ ลูกจ้างมีอิสระที่จะทำอะไรก็ได้หรืออาจเปลี่ยนเส้นทางไปทางใดก็ได้ ซึ่งการเดินทางไปและกลับจากการทำงานของลูกจ้างยังอาจแยกพิจารณาออกได้ดังนี้

1) การเดินทางด้วยตนเอง ลูกจ้างอาจเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง , เรือโดยสาร , รถรับจ้างประเภทต่างๆ เช่น รถแท็กซี่ รถสามล้อ รถจักรยานยนต์รับจ้าง , รถรับจ้างไม่ประจำทาง เช่น รถตู้ , รถยนต์นั่งส่วนบุคคล หรือโดยการเดินเท้ามาทำงาน การเดินทางด้วยตนเองดังกล่าว แม้จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แต่ลูกจ้างก็จะได้รับความช่วยเหลือจากการประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 และในบางกรณีก็อาจได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคม นอกจากนี้หากลูกจ้างเดินทางมาโดยใช้ยานพาหนะของนายจ้างเองและปรากฏว่ายานพาหนะนั้นับบกพร่องเป็นต้นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้โดยไม่ได้เกิดจากเหตุสุดวิสัยหรือเพราะความผิดของลูกจ้าง กรณีนี้ก็ถือว่าเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือเครื่องใช้ของนายจ้าง (หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520) ลูกจ้างจึงอาจเรียกให้นายจ้างรับผิดชอบได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 437

ในเรื่องการเดินทางไปและกลับจากการทำงานไม่ว่าด้วยตนเองหรือโดยนายจ้างจัดรถให้เป็นสวัสดิการมีผู้เห็นว่าควรได้รับความช่วยเหลือจากการประกันภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 เป็นแต่เพียงจำนวนเล็กน้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและในกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนประกันสังคมก็เป็นเรื่องที่มีเงื่อนไขและเงื่อนไขเข้ามาตัดสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 62 อีกทั้งการประกันสังคมเป็นการที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตนเองและครอบครัวโดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคมด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนและมีรัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ การประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการสังคมวิธีหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชนผู้มีรายได้ แม้ นายจ้างจะมีส่วนร่วมออกเงินสมทบด้วยก็เป็นไปตามสัดส่วนไม่อาจมองว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือจากนายจ้างโดยตรงนักเมื่อเปรียบเทียบกับเงินที่นายจ้างต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนอันเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามความรับผิดชอบเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือเยียวยา ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างโดยตรง การประสบอันตรายจาก

การเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานจึงควรถือเป็นช่วงเวลาต่อเนื่องในการทำงานที่กฎหมายเงินทดแทนควรขยายความคุ้มครองออกไป²³

อย่างไรก็ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันยังคงเห็นว่าการเดินทางไปและกลับสถานที่ทำงานด้วยตนเองของลูกจ้างไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520 ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างไปทำหน้าที่ขายสินค้าและเก็บเงินจากลูกค้า นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างดูแลรักษาจักรยานยนต์คันดังกล่าวและอนุญาตให้ขับกลับบ้านได้รวมทั้งขับมาทำงานได้ด้วย ลูกจ้างประสบอันตรายในขณะที่ขับรถจักรยานยนต์จากบ้านเพื่อไปทำงานที่สำนักงานตามปกติไม่ใช่ถูกรถสามล้อเครื่องชนในขณะที่กำลังเดินทางไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างหรือขณะกลับจากการปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างแต่อย่างใด จึงไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน²⁴

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521 วันเกิดเหตุเวลา 7.00 นาฬิกาเศษก่อนถึงเวลาเริ่มทำงานของโรงงานโจทก์ ผู้ตายซึ่งเป็นลูกจ้างโจทก์ยังอยู่ที่ประตูหน้าโรงงานภายนอกบริเวณโรงงานได้ถูกรถยนต์บรรทุกที่แล่นมาในถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูทางเข้าโรงงานถึงแก่ความตายทันที ซึ่งการที่จะถือว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างต้องเป็นไปตามขอบเขตการจ้างและหน้าที่การงานของลูกจ้าง เมื่อผู้ตายเพียงแต่จะเข้าไปทำงานให้นายจ้างในโรงงานตามหน้าที่ก็ได้รับอันตรายจากเหตุการณ์ภายนอกโรงงานเสียก่อนโดยยังไม่ได้ทำงานใดๆ ให้แก่นายจ้าง กรณีจึงถือไม่ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง²⁵

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1310/2525 ลูกจ้างออกจากห้องพักเพื่อไปเข้าเวรสำรองฉุกเฉินได้ประสบอันตรายขณะข้ามทางรถไฟผ่านช่วงตัวรถสินค้าที่ติดอยู่ ยังเดินทางไปไม่ถึงสถานที่ที่จะปฏิบัติหน้าที่จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน²⁶ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 697/2522²⁷ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

²³ ฉันทนา ชัยวิเชียร, “ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542) น.55-59.

²⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520 (เน.) ตอน 11 น.1806.

²⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521 (เน.) ตอน 8 น.1201.

²⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1310/2525 (เน.) ตอน 6 น.1025.

²⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 697/2522 (เน.) ตอน 5 น.639.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 208/2530 ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารรถประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในกะเช้าแต่ลูกจ้างไปถึงอุ้งรถประจำทางสายหัวหน้านานจึงให้มาทำงานในกะบ่ายแทนและให้ลูกจ้างลงชื่อทำงานไว้ลูกจ้างจึงกลับไปบ้านพักก่อน เมื่อใกล้เวลาเริ่มกะบ่ายลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ออกจากบ้านพักเพื่อเข้าทำงานและประสบอุบัติเหตุรถชนกันระหว่างเดินทางได้รับบาดเจ็บ เช่นนี้แม้พนักงานจ่ายงานได้สั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในกะบ่ายและให้ลูกจ้างลงชื่อทำงานไว้ในใบลงชื่อทำงานประจำวันก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างยังมิได้ทำงานตามที่นายจ้างได้มอบหมายจะถือว่าลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหาได้ไม่²⁸ (ไม่ใช่กรณีงานพิเศษที่นายจ้างมอบหมาย)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3/2543 ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นพนักงานปรุงอาหารได้ออกเดินทางจากบ้านไปปฏิบัติหน้าที่และประสบอุบัติเหตุขับรถชนต้นไม้ในระหว่างเดินทางก่อนถึงเวลาปฏิบัติงาน โดยลูกจ้างยังไม่ได้ลงมือทำงานให้แก่บริษัทนายจ้าง แม้หัวหน้างานจะสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันเกิดเหตุ งานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ทำก็อยู่ในห้องครัวของบริษัทอันเป็นสถานที่ที่ลูกจ้างกำลังเดินทางไป และอยู่ในช่วงเวลาระหว่าง 6.00-15.00 นาฬิกาเท่านั้น การที่ลูกจ้างต้องกลับบ้านไปบอกให้ครอบครัวทราบว่าจะต้องทำงานในวันเกิดเหตุจึงทำให้ต้องเดินทางออกจากบ้านมายังที่ทำงานก็เป็นเรื่องส่วนตัวของโจทก์ไม่เกี่ยวกับงานที่จะต้องทำและที่ลูกจ้างตั้งใจจะแวะซื้อเครื่องปรุงอาหารบางอย่างที่เห็นว่าจะขาดหรือหมดไปจากตลาดที่อยู่ระหว่างทางมาใช้ในการทำงานก็ไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มีคำสั่งให้กระทำเช่นนั้น ดังนั้นจึงถือว่าลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างหรือเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหาได้ไม่²⁹

2) การเดินทางโดยรถสวัสดิการของนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างจัดบริการรถรับส่งเป็นสวัสดิการให้ลูกจ้าง ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไปในทำนองเดียวกับการที่ลูกจ้างเดินทางไปและกลับสถานที่ทำงานด้วยตนเอง โดยมองว่ารถรับส่งที่นายจ้างจัดให้เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกแก่ลูกจ้างเท่านั้น ลูกจ้างไม่ได้ขึ้นรถไปและกลับจากการทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524 ลูกจ้างเลิกงานแล้วนั่งรถบริการของนายจ้างเดินทางกลับบ้านเกิดอุบัติเหตุรถตกถนนและทับลูกจ้างถึงแก่ความตาย แม้รถที่ลูกจ้างนั่งเป็นรถยนต์

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 208/2530 (เน.) ตอน 3 น.399.

²⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3/2543 (เน.) ตอน 1 น.5.

บริการที่นายจ้างจัดรับส่งพนักงานก็เป็นเพียงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกแก่พนักงานในการเดินทางกลับบ้านเท่านั้น ลูกจ้างไม่ได้นั่งรถไปหรือกลับจากการทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง กรณีจึงไม่ใช่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนและค่าทำศพแก่ลูกจ้าง³⁰

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3542/2524 ลูกจ้างผู้ตายเป็นพนักงานออกแบบประจำโรงงานที่บางนา วันเกิดเหตุหลังเลิกงานได้อาศัยรถยนต์ของบริษัทเครื่องเดียวกับนายจ้างเดินทางกลับและได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน³¹

อย่างไรก็ตามการเดินทางโดยรถสวัสดิการของนายจ้างมีข้อที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษจากกรณีที่ลูกจ้างเดินทางด้วยตนเอง กล่าวคือ นอกจากลูกจ้างจะได้รับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 และกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แล้ว ลูกจ้างยังอาจได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

ก. หากลูกจ้างเดินทางไป-กลับสถานที่ทำงาน โดยรถสวัสดิการของนายจ้างและมีคนขับรถเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของกิจการด้วย กรณีนี้หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นในระหว่างเดินทางไป-กลับสถานที่ทำงานย่อมไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่นายจ้างยังคงต้องรับผิดชอบละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และมาตรา 425 ในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างซึ่งเป็นคนขับรถได้กระทำไปในทางการที่จ้าง โดยจะต้องรับผิดชอบค่าสินไหมทดแทนให้แก่ลูกจ้างบนรถสวัสดิการที่ได้รับบาดเจ็บ และนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนแล้วแต่กรณียังคงมีความผูกพันที่จะต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้กับคนขับรถซึ่งเป็นลูกจ้างด้วย เพราะเป็นความรับผิดชอบอีกส่วนหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างคนขับรถประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ข. หากลูกจ้างเดินทางไป-กลับสถานที่ทำงาน โดยรถสวัสดิการที่นายจ้างว่าจ้างบุคคลอื่นเป็นผู้รับจ้างขนส่ง กรณีต้องถือว่าความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความรับผิดชอบของผู้รับจ้างขนส่งผู้โดยสารซึ่งเป็นคู่สัญญาระหว่างนายจ้างกับผู้รับจ้างขนส่ง ดังนั้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นลูกจ้าง

³⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 182/2524 (เน.) ตอน 2 น.180.

³¹ สุรศักดิ์ มณีศรี, “ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานในวิถีทางที่ไม่ปกติ: ปัญหาบางประการของเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน,” วารสารนิติศาสตร์ 22(มิ.ย.2535): น.264.

จะได้รับค่าสินไหมทดแทนทางละเมิดจากคนขับรถและผู้รับจ้างขนส่งพนักงานซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรงของคนขับรถ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 และมาตรา 425³²

1.2.2 การเดินทางไปและกลับจากการทำงานนอกสถานที่ทำงาน แยกพิจารณาออกได้เป็น

1) ลูกจ้างเดินทางโดยใช้เส้นทางปกติในการทำงาน ถือว่าลูกจ้างเริ่มทำงานให้แก่ นายจ้างตั้งแต่เดินทางออกจากบ้านพักหรือหน่วยงานและสิ้นสุดการทำงานเมื่อกลับถึง หน่วยงานหรือบ้านพัก ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ว่าจะอยู่ใน ช่วงเวลาทำงานจริงๆ หรือระหว่างการเดินทางก็ย่อมเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เว้นแต่คู่กรณีสามารถนำสืบได้ว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างกระทำการอันเป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเพราะไม่ถือว่าเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 839/2531 ลูกจ้างได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้เดินทางไป ปฏิบัติงานนอกสถานที่ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จลูกจ้างต้องเดินทางกลับมายังสถานที่ทำงานปกติ ดังนั้นระหว่างเดินทางกลับจึงถือว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างให้นายจ้าง แม้ลูกจ้าง ไม่ได้เดินทางกลับในทันทีที่ปฏิบัติงานเสร็จเพราะฝนตกเป็นอุปสรรคในการเดินทางและระหว่างรอให้ ฝนหยุดลูกจ้างได้รับประทานอาหารที่บ้านซึ่งลูกจ้างไปทำงานให้ก็ไม่ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของลูกจ้างสิ้นสุดลง ดังนั้นเมื่อลูกจ้างถูกรถคันอื่นชนถึงแก่ความตายขณะเดินทางกลับจึงเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน³³

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 ลูกจ้างผู้ตายออกเดินทางจากบ้านพักของผู้ตายเพื่อ ไปเก็บเงินจากลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้างและประสบอันตรายขณะกำลังเดินทางแสดงอยู่ในตัวว่า ลักษณะการทำงานของผู้ตายในวันเกิดเหตุผู้ตายไม่ต้องเข้าไปยังที่ทำงานของผู้ตายและ กระทำกิจอื่นก่อน แต่ผู้ตายออกจากบ้านพักตรงไปยังบ้านของลูกค้าเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้รับมอบหมาย ย่อมชี้ให้เห็นว่าผู้ตายได้เริ่มลงมือทำงานแล้วแต่ยังไม่ถึงที่หมาย กรณีไม่ จำต้องปฏิบัติหน้าที่ถึงขนาดที่ผู้ตายจะต้องเดินทางไปถึงที่หมายและเริ่มลงมือเก็บเงินจากลูกค้า จริงๆ ถือได้ว่าผู้ตายได้ประสบอันตรายโดยถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แล้ว³⁴

³² ฉันทนา ชัยวิเชียร, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 23, น.140.

³³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 839/2531 (เน.) ตอน 1 น.303.

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 (สงเสริม.) เล่ม 8 น.246.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1805/2540 ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปพบลูกค้าและมอบของชำร่วยให้ลูกค้าที่อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง ลูกจ้างจึงได้เดินทางไปตามคำสั่งซึ่งถือได้ว่าลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้างและเมื่อลูกจ้างออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เสร็จแล้วก็ย่อมจะต้องเดินทางกลับจากสถานที่ดังกล่าว ระหว่างเดินทางกลับก็ยังถือว่าเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างให้นายจ้าง กรณีต่างกับที่ลูกจ้างปฏิบัติงานในหน้าที่ ณ สำนักงานตามปกติเสร็จแล้วเดินทางกลับบ้านซึ่งไม่อาจถือได้ว่าช่วงเวลาเดินทางกลับบ้านเป็นช่วงเวลาปฏิบัติงานในทางการที่จ้างของนายจ้าง การที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางกลับจากบ้านลูกค้าของนายจ้างถือว่าถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างไม่ได้กลับบ้านทันทีที่ปฏิบัติงานเสร็จเนื่องจากไปรับประทานอาหารที่บ้านลูกค้าอีกคนหนึ่งในละแวกเดียวกันหาทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สิ้นสุดลงไม่³⁵

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 896/2547 ลูกจ้างเป็นแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลความสะอาดและความเรียบร้อยภายในสำนักงาน บริการจัดหาเครื่องดื่ม ของว่างและอาหารแก่ผู้มาติดต่อและพนักงานที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานกับจัดซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคตามบันทึกข้อมูลขอข่ายหน้าที่ของพนักงานซึ่งโดยลักษณะงานย่อมจะต้องเข้าทำงานก่อนพนักงานอื่นและต้องทำงานนอกสถานที่ทำงานของนายจ้าง เพราะต้องจัดซื้ออาหารและเครื่องดื่มจากตลาดซึ่งนายจ้างได้กำหนดค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายเป็นรายเดือนให้ด้วย โดยให้เหตุผลว่าลูกจ้างต้องเริ่มทำงานก่อนเวลาทำการปกติแสดงแจ้งชัดว่าลูกจ้างต้องเริ่มทำงานก่อนเวลา 8.00 นาฬิกาซึ่งเป็นเวลาทำงานปกติของพนักงาน แม้ลูกจ้างจะยังมีได้ลงชื่อเข้าทำงานก็มีใช้ข้อสาระสำคัญเพราะตามสภาพความเป็นจริงลูกจ้างได้เริ่มปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วสามารถลงชื่อเข้าทำงานในภายหลังได้ ขณะที่ลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ไปที่ทำงานได้แวะซื้อของที่ตลาดเพื่อนำไปเตรียมไว้รับรองแขกและพนักงานตามหน้าที่ เมื่อซื้อของเสร็จกำลังขับรถไปยังที่ทำงานได้เกิดอุบัติเหตุเฉี่ยวชนกับรถจักรยานยนต์อีกคันหนึ่งเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ เช่นนี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง³⁶

คำพิพากษาศาลแรงงานที่วินิจฉัยในเรื่องกระทำการอันเป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้าง เช่น

³⁵ ปราณี สุขศรี, อ้างแล้ว เิงอรรถที่ 7, น.17.

³⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 896/2547 (สงเสริม.) เล่ม 2 น.78.

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 8211/2545 ลูกจ้าง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขายเดินทางไปสถานีตำรวจภูธรอำเภอหันคาพร้อมกับกรรมการผู้จัดการบริษัท เพื่อตกลงค่าเสียหายกรณีที่กรรมการผู้จัดการขับรถยนต์ของบริษัทนายจ้างไปชนรถยนต์คันอื่นเป็นเหตุให้มีผู้ถึงแก่ความตาย เมื่อเรื่องดังกล่าวกรรมการผู้จัดการถูกกล่าวหาในคดีอาญาไม่ใช่คดีแพ่ง ระหว่างบริษัท นายจ้างกับผู้เสียหายซึ่งตามสำเนาบ้นที่กเจอจาเรื่องค่าเสียหายก็ระบุชัดแจ้งว่าเป็นการตกลงกันระหว่างคู่กรณีไม่มีชื่อบริษัท นายจ้างเกี่ยวพันด้วย ดังนั้นจึงเป็นการเดินทางไปในฐานะส่วนตัวไม่ใช่เดินทางไปในฐานะตัวแทนของบริษัท นายจ้าง การที่ลูกจ้างเป็นผู้ขับขีรถยนต์ให้แก่กรรมการผู้จัดการจึงเป็นการเดินทางร่วมไปในฐานะส่วนตัวไม่ใช่ในฐานะลูกจ้างของบริษัท เมื่อลูกจ้างถูกกลุ่มคนร้ายใช้อาวุธปืนยิงถึงแก่ความตายในระหว่างการเดินทางจึงไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน

2) ลูกจ้างเดินทางออกนอกเส้นทางปกติ เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของลูกจ้างด้วยการขับรถออกนอกเส้นทางนั้นเป็นไปเพื่อทำธุระให้แก่นายจ้างหรือเป็นไปเพื่อทำธุระส่วนตัว

ก. เพื่อทำธุระให้แก่นายจ้าง สาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างขับรถออกนอกเส้นทางปกติอาจมีได้หลายประการ เช่น มีการปิดถนนทำให้ลูกจ้างต้องหลีกเลี่ยงไปใช้เส้นทางอื่น , ลูกจ้างรู้จักเส้นทางลัดที่จะไปถึงจุดหมายได้เร็วขึ้น หรือมีเหตุแทรกแซงอย่างอื่น ซึ่งหากปรากฏว่าสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างต้องขับรถออกนอกเส้นทางปกตินั้นเป็นไปเพื่อทำธุระให้แก่นายจ้าง หรือเพื่อทำให้งานที่นายจ้างมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปแล้ว การประสพอันตรายของลูกจ้างก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2537 ลูกจ้างให้เพื่อนร่วมงานขับรถไปจ้างรถคันอื่นมาลากรถบรรทุกที่ติดหล่มอยู่โดยลูกจ้างเดินทางไปด้วย ระหว่างทางรถเสียหลักพลิกคว่ำเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายพนักงานเงินทดแทนและเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน³⁷

คำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้เป็นเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกับงานที่ลูกจ้างกำลังกระทำ โดยลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างอยู่แล้วเกิดมีเหตุแทรกแซงทำให้ลูกจ้างต้องดำเนินการบางอย่างเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างลุล่วงไปหรือเพื่อแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง เมื่อลูกจ้างตัดสินใจขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อหารถมาลากรถบรรทุกที่ติดหล่มอยู่แล้วเกิดอุบัติเหตุจึงต้องพิจารณาว่าอุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นต่อเนื่องกับงาน

³⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2537 (น.) ตอน 5 น.1057.

ที่ลูกจ้างกำลังกระทำให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครอง ซึ่งตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2537 นี้ แม้จะสิ้นสุดการพิจารณาประเด็นดังกล่าวเพียงชั้นของพนักงานเงินทดแทน (เพราะศาลแรงงานกลางตรวจคำฟ้องแล้วมีคำสั่งว่าโจทก์ไม่วางเงินต่อศาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 60 วรรคสี่ เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายจึงพิพากษายกฟ้องและศาลฎีกาพิพากษายืน) ก็ยังถือเป็นหลักเกณฑ์ที่น่าสนใจและสมควรที่จะยึดถือเป็นแนวทางต่อไป

ข. เพื่อทำธุระส่วนตัว ดังกล่าวมาแล้วในหัวข้ออันตรายที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างทำธุระส่วนตัวว่าหากลูกจ้างทำธุระส่วนตัวตามปกติลูกจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่หากธุระส่วนตัวที่ลูกจ้างหันเหไปทำเป็นเรื่องส่วนตัวโดยแท้ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างก็ย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง(ศาลจังหวัดหนองคาย) ในคดีหมายเลขแดงที่ 864/2539 ผู้ตายเป็นพนักงานขับรถวันเกิดเหตุเวลาประมาณ 16.00 นาฬิกา ผู้ตายรับน้ำมันเชลล์ที่จังหวัดขอนแก่นและเดินทางมุ่งหน้าไปยังคลังน้ำมันเชลล์ท่านาแล้งประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระหว่างทางผู้ตายได้ขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อมุ่งหน้ากลับบ้านที่อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี และประสบอุบัติเหตุคร่าเวลาประมาณ 18.30 นาฬิกาและเสียชีวิตในเวลาต่อมา เนื่องจากน้ำมันเป็นทรัพย์สินอันเกิดอันตรายได้โดยสภาพ ดังนั้นบริษัทนายจ้างจึงมีคำสั่งให้พนักงานขับรถที่ยังขับรถไม่ถึงจุดหมายต้องนำรถไปเก็บไว้ที่คูหรือที่จอดรถของบริษัทนายจ้างเพราะคูหรือที่จอดรถมีอุปกรณ์การดับเพลิงครบครันและเป็นการป้องกันการเสียหายจากการลักขโมยน้ำมันด้วย อีกทั้งบริษัทนายจ้างยังมีคำสั่งห้ามพนักงานขับรถขับรถออกนอกเส้นทาง เมื่อเส้นทางที่เกิดอุบัติเหตุเป็นเส้นทางที่กลับบ้านผู้ตายเท่านั้นการที่ผู้ตายขับรถออกนอกเส้นทางเพื่อเดินทางกลับบ้านจึงเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของบริษัทนายจ้าง การกระทำของผู้ตายจึงเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองไม่ใช่การปฏิบัติงานให้นายจ้าง กรณีจึงไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 5020/2539 ขณะเกิดเหตุผู้ตายเดินทางไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อสาธิตสินค้าสี่ล้อใบไม้ของบริษัท ระหว่างขับรถกลับจังหวัดชุมพรเกิดอุบัติเหตุรถพลิกคว่ำที่อำเภอหลังสวน ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ตายเดินทางจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อไปพักที่บ้านมารดาที่จังหวัดชุมพรซึ่งไม่ได้เป็นไปตามคำสั่งของนายจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้ให้ปฏิบัติงานที่จังหวัดชุมพรด้วย และผู้ตายก็ไม่มีเจตจำนงต้องแบ่งสัปดาห์

ครั้งหนึ่งที่บ้านมารดาเพื่อที่จะต้องย้อนมาเอาสีที่แบ่งไว้ไปสาธิตให้ลูกค้าดูในวันรุ่งขึ้น ข้ออ้างว่าต้องกลับมาเอาสีที่แบ่งไว้ครั้งหนึ่งจึงเป็นเรื่องที่ผู้ตายเสียภัยที่จะขั้บรยยนต์มาเอาสีเอง การที่ผู้ตายขั้บรยไปที่จังหวัดชุมพรเพื่อเยี่ยมมารดาเป็นกิจธุระส่วนตัวไม่เกี่ยวกับนายจ้างอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจึงไม่เกี่ยวเนื่องจากการทำงาน

1.2.3 การเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เป็นกรณีที่ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง เช่น ลูกจ้างเดินทางไปทำการของนายจ้างในกิจการก่อสร้างถนนแล้วต้องนั่งรถของนายจ้างต่อไปยังบริเวณก่อสร้าง หรือลูกจ้างต้องเดินทางกลับจากบริเวณก่อสร้างเพื่อเอาเครื่องมือก่อสร้างมาเก็บ หรือเพื่อมารายงานผลการทำงานที่ผ่านมาที่สำนักงานของนายจ้าง หากระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทน โดยอาจพิจารณาได้ว่าขณะเกิดเหตุงานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จสิ้นและยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ³⁸

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516 วันเกิดเหตุผู้ตายกับลูกจ้างอื่นของบริษัทโจทก์มานั่งรออยู่ที่สำนักงานของบริษัทโจทก์เพื่อจะไปทำงานให้บริษัทโจทก์ ต่อมาเวลา 6.45 นาฬิกา ลูกจ้างบริษัทโจทก์ซึ่งเป็นหัวหน้าคนงานสั่งให้ผู้ตายและลูกจ้างอื่นเดินทางไปทำงานที่จุดกำหนดห่างจากสำนักงานประมาณ 300 เมตร โดยมีนาย ก ลูกจ้างบริษัทโจทก์ควบคุมไประหว่างทางมีรถบดของบริษัทโจทก์วิ่งมาผู้ตายขอโดยสารไปด้วยพอรถบดออกวิ่งผู้ตายก็ตกจากรถบดถูกรถบดทับถึงแก่ความตาย แม้ผู้ตายไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบดและรถบดไม่ได้ใช้สำหรับส่งคนงาน อีกทั้งการตายของผู้ตายไม่ได้เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน แต่การที่ผู้ตายและลูกจ้างบริษัทโจทก์เดินทางไปทำงาน โดยมีนาย ก ลูกจ้างบริษัทโจทก์ควบคุมไปแล้วผู้ตายประสบอันตรายถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปทำงานจึงนับได้ว่าการเดินทางไปทำงานให้บริษัทโจทก์เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้บริษัทโจทก์แล้ว ถือได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง และไม่ใช่อันตรายที่ลูกจ้างจงใจก่อให้เกิดขึ้นเอง นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาได้ว่าการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายขณะนั่งรถรับส่งของนายจ้างมานั้นถือได้ว่าอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้างจึงเสมือนหนึ่งอยู่ในความปกป้องดูแลของนายจ้างด้วย³⁹

อย่างไรก็ตาม ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 มีข้อเท็จจริงที่สมควรนำมาวิเคราะห์ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 ลูกจ้างเป็นช่างทาสีตบแต่งของบริษัท เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2530 ได้เดินทางโดยรถยนต์บรรทุกไปจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อทาสีตบแต่ง

³⁸ สุรศักดิ์ มณีสร, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.146.

³⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 18.

อาคารสำนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขาประจำบุรีรัมย์ ในวันที่ 26 มิถุนายน 2530 มีกำหนดตั้งแต่เวลา 16.00-20.00 นาฬิกา โดยลูกจ้างได้อนรถรับรถโดยสารประจำทาง เมื่อเพื่อนของลูกจ้างเรียกให้ไปนอนพักในโรงแรมลูกจ้างไม่ยอมลุกขึ้น จนกระทั่งเวลาประมาณ 3.00 นาฬิกา ของวันที่ 26 มิถุนายน 2530 ลูกจ้างได้ลงจากรถโดยสารประจำทางแล้วตกลงมาที่พื้นดินเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแขนและขาขวาใช้งานไม่ได้ เนื่องจากไขสันหลังและเส้นประสาทถูกกดทับ ดังนั้นในระยะเวลาที่ลูกจ้างประสบอันตรายจึงไม่ใช่ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างเพราะเป็นเวลาที่ลูกจ้างต้องพักผ่อนเพื่อเตรียมปฏิบัติงานตามกำหนดเวลา กรณีจึงมิใช่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁴⁰

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 ศาลฎีกาให้เหตุผลว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องพักผ่อนเพื่อเตรียมปฏิบัติงานตามกำหนดเวลา ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าคำพิพากษาดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1774/2540 ซึ่งท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้เขียนหมายเหตุท้ายฎีกาไว้ว่าโดยสภาวะของการเดินทางโดยเครื่องบินไม่ใช่เหตุแห่งความตายในกรณีนี้แต่อย่างใด (เครื่องบินไม่ได้ประสบอุบัติเหตุหรือประสบสภาวะอากาศแปรปรวน) ลูกจ้างเป็นลมหมดสติไปขณะไปเข้าห้องน้ำบนเครื่องบินและถึงแก่ความตายที่โรงพยาบาลในวันต่อมา การเป็นลมหมดสติบนเครื่องบินนั้นอาจเกิดขึ้นกับผู้ใดก็ได้ และอาจเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือไม่ทำงานก็ได้ โดยทั่วไปแล้วไม่ได้เกี่ยวเนื่องจากการทำงานแต่อย่างใด อย่างไรก็ดี ข้อวินิจฉัยของศาลฎีกากล่าวถึงการงานของลูกจ้างผู้ตายก่อนขึ้นเครื่องบินว่าต้องดูแลลูกค้าของนายจ้าง (ถึง 80 คน) ในเวลา 23.00 นาฬิกา ซึ่งปกติจะเป็นเวลาพักผ่อนของลูกจ้างเป็นการยึดโยงข้อเท็จจริงให้เห็นว่าเหตุแห่งความตาย(น่าจะ)เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการทำงานค่อนข้างหนักก่อนขึ้นเครื่องบินและร่างกายไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างพอเพียงเป็นผลให้ลูกจ้างเป็นลมหมดสติและถึงแก่ความตายในเวลาต่อมาจึงเป็นการตายอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้นกรณีดังกล่าวความตายของลูกจ้างจึงเกิดขึ้นจากสภาพของร่างกายและการทำงานหนักโดยไม่ได้รับการรักษาอย่างทันทั่วที่และสมควรที่จะจัดอยู่ในเรื่องของการเจ็บป่วยมากกว่าการประสบอันตราย

ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 แม้จะไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บเพราะการเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง การตกลงมาจากรถโดยสารประจำทางอาจเกิดขึ้นกับผู้ใดก็ได้และอาจเกิดขึ้นขณะทำงานหรือไม่ก็ได้ และขณะเกิดเหตุลูกจ้างยังไม่ได้ลงมือทำงานให้กับนายจ้างก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 ก็มีข้อที่น่าสังเกตว่าเป็นเรื่องของการประสบอันตรายอย่าง

⁴⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 (น.) ตอน 3 น.614.

แท้จริง ซึ่งในเรื่องของการประสบอันตรายมีหลักเกณฑ์ที่สามารถนำมาปรับใช้กับกรณีดังกล่าวได้คือ หลักเกณฑ์การเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยอาจอธิบายได้ว่าสภาพของการทำงานของ ลูกจ้างนั้นมีความจำเป็นต้องเดินทางติดไปกับรถ แม้ขณะเกิดเหตุจะไม่ใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่ลูกจ้างก็ยังคงมีงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไปและยังคงอยู่ในช่วงเวลาของการ เดินทาง การที่ลูกจ้างจะใช้เวลาในการพักผ่อนหลับนอนไม่ว่าลูกจ้างจะเลือกพักผ่อนในโรงแรมหรือนอนหลับบนรถยนต์บรรทุกความคุ้มครองภายใต้หลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าย่อม ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ดังนั้น ด้วยความเคารพผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวน่าจะถือได้ว่าเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ข้อพิจารณา การประสบอันตรายระหว่างการเดินทางเป็นเรื่องที่มีปัญหาถกเถียงกัน อยู่พอสมควรผู้เขียนจึงขอตั้งข้อพิจารณาเพิ่มเติมไว้ดังนี้

1. การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้างมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1415/2527 กล่าวถึงการที่ลูกจ้างเดินทางไปทำงานตามคำสั่งของนายจ้างนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งตามปกติต้องถือว่าลูกจ้างเริ่มทำงานให้แก่นายจ้างตั้งแต่เดินทางออกจากบ้านพักหรือหน่วยงาน และสิ้นสุดการทำงานเมื่อกลับถึงหน่วยงานหรือบ้านพักและลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองตลอด ช่วงระยะเวลาดังกล่าว แต่เนื่องจากอุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับในเรื่องนี้เกิดขึ้นก่อนที่จะเริ่มทำงาน ตามกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างระบุไว้ โดยระหว่างนั้นลูกจ้างไม่ได้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ยัง สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยตรง แต่เมื่อเดินทางมาถึงกรุงเทพมหานครลูกจ้างได้ แวะที่บ้านญาติก่อนที่จะนั่งรถแท็กซี่จากบ้านญาติเพื่อเดินทางไปพักที่บ้านพี่สาวจังหวัดนนทบุรี จึงเห็นได้ว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นลูกจ้างได้แวะทำธุระส่วนตัวที่บ้านญาติก่อนทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับ ความคุ้มครอง ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากลูกจ้างออกเดินทางจากจังหวัด นครศรีธรรมราชมาพักที่บ้านพี่สาวจังหวัดนนทบุรีอันเป็นพื้นที่ที่จะต้องเข้ารับการอบรมโดยตรง กรณีนี้ลูกจ้างน่าจะได้รับความคุ้มครองไม่แตกต่างจากการที่ลูกจ้างเข้าพักที่โรงแรมเพื่อเตรียม ตัวเข้ารับการอบรมในวันรุ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการเดินทางไปทำงานตามคำสั่งของ นายจ้างนอกสถานที่ทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า การที่ลูกจ้าง ประสบอุบัติเหตุขณะที่นั่งรถแท็กซี่จากบ้านญาติชอยวัดบางพลัดเพื่อเดินทางไปพักที่บ้านพี่สาว จังหวัดนนทบุรีจะพอถือได้หรือไม่ว่าลูกจ้างได้กลับเข้าสู่การทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1415/2527 นายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งประจำอยู่สถานีไฟฟ้า ย่อยนครศรีธรรมราชเข้ามารับการอบรมที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่วันที่ 7-11

มิถุนายน 2525 เวลา 8.30-16.30 นาฬิกา โดยให้เดินทางในวันที่ 5 มิถุนายน 2525 ลูกจ้างเดินทางมาถึงกรุงเทพมหานครวันที่ 6 มิถุนายน 2525 ขณะที่นั่งรถแท็กซี่จากบ้านญาติชอยวัดบางพลัดเดินทางไปพักที่บ้านพี่สาวจังหวัดนนทบุรี รถแท็กซี่ที่โดยสารมาไปชนกับรถคันอื่นเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย เช่นนี้เมื่อลูกจ้างยังมิได้เริ่มต้นปฏิบัติหน้าที่หรือลงมือทำงานให้นายจ้างแต่อย่างใด การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างเดินทางหาที่พักในวันที่ 6 มิถุนายน 2525 จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง⁴¹

2. เนื่องจากมีคำพิพากษาที่วินิจฉัยแตกต่างกันเป็น 2 แนวทาง ในกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างเดินทางจากบ้านพักไปยังบ้านลูกค้ารายแรกและจะสิ้นสุดการทำงานที่บ้านลูกค้ารายสุดท้ายซึ่งเป็นลักษณะงานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเป็นปกติ (แยกออกจากกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในช่วงเวลาออกไปทำงานนอกสถานที่หรือขณะเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดเพื่อปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างเป็นบางครั้ง) คือ

แนวทางที่ 1

หากอุบัติเหตุเกิดขึ้นระหว่างเดินทางไปยังบ้านลูกค้ารายแรกย่อมเป็นกรณีที่ลูกจ้างยังไม่ได้เริ่มปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหากเหตุการณ์เกิดขึ้นระหว่างเดินทางกลับจากบ้านลูกค้ารายสุดท้ายย่อมเป็นกรณีที่สิ้นสุดการทำงานเมื่อได้เก็บเงินลูกค้ารายสุดท้ายแล้วจึงไม่ถือว่าเป็นกรณีของการประสบอันตราย⁴² ดังจะเห็นได้จาก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2666/2524 ลูกจ้างเป็นพนักงานขายสินค้าและเก็บเงินประจำสาขาบริษัทไปทำสัญญาเช่าซื้อกับลูกค้าตามหน้าที่และคำสั่งของผู้จัดการสาขา การทำงานให้นายจ้างเสร็จสิ้นแล้วขณะเดินทางกลับบ้านถูกรถยนต์เฉี่ยวรถจักรยานยนต์ที่ลูกจ้างขี่มาล้มลง ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย ดังนั้นถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง⁴³

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 14991/2541 ลูกจ้างเป็นพนักงานขายและเก็บเงินมีเวลาทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกา มีเวลาทำงานรวมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง เท่ากับทำงานวันละ 9 ชั่วโมง วันเกิดเหตุลูกจ้างเริ่มทำงานเวลา 8.29 นาฬิกาจึงสิ้นสุดเวลาทำงานเวลา 17.29 นาฬิกา ขณะเกิดเหตุเป็นเวลา 19.30 นาฬิกา

⁴¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1415/2527 (เน.) ตอน 4 น.842.

⁴² สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม, อ้างอิงแล้ว เชิงอรรถที่ 10, น.20-21.

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2666/2524 (เน.) ตอน 10 น.1940.

ซึ่งเป็นเวลาหลังเลิกงานแล้วลูกจ้างได้ประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ความตาย โดยข้อเท็จจริงฟังได้ว่า บริเวณที่เกิดเหตุได้ผ่านจากบ้านของลูกจ้างจะไปยังบ้านของลูกจ้างผู้ตายแล้ว กรณีจึงเป็นเวลาหลังเลิกงานและอยู่ระหว่างเวลาเดินทางกลับบ้านการตายของลูกจ้างจึงไม่ได้เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

แนวทางที่ 2

คำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างเดินทางไปยังบ้านลูกจ้างรายแรกและระหว่างเดินทางกลับจากบ้านลูกจ้างรายสุดท้าย เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานดังจะเห็นได้จาก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2687/2543 ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นพนักงานขายและเก็บเงินลูกค้า การไปขายและเก็บเงินค่าสินค้าในแต่ละวันมิได้กำหนดไว้แน่นอนว่าจะไป ณ สถานที่ใด ไกลหรือใกล้เพียงใด สภาพการทำงานดังกล่าวจึงทำให้นายจ้างไม่เคร่งครัดต่อการลงเวลาทำงานในแต่ละวัน ก่อนวันเกิดเหตุลูกจ้างของบริษัทได้มีหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างไปรับเงินค่าสินค้าก่อนเวลา 7.00-8.00 นาฬิกา ของวันเกิดเหตุเพราะลูกจ้างจะเดินทางไปต่างจังหวัด เมื่อเวลาที่เดินทางไปพบลูกค้าและเวลานัดหมายให้ไปรับเงินต่อเนื่องและคาบเกี่ยวกับเวลาเริ่มทำงานปกติที่นายจ้างกำหนด แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ลงเวลาทำงานแต่ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนเดินทางแล้วประกอบกับสภาพการทำงานในวันเกิดเหตุไม่อาจจะไปลงเวลาทำงานก่อนเดินทางได้ การเดินทางไปเก็บเงินค่าสินค้าของลูกจ้างจึงเป็นการทำงานที่เหมาะสมตามสภาพของงานที่ลูกจ้างจะพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และถือว่าเป็นการเริ่มทำงานให้นายจ้างแล้วกรณีจึงเป็นการประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁴⁴

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 6211/2544 ลูกจ้างทำหน้าที่วางบิลเก็บเช็ค และเก็บเงินจากลูกค้าเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 ถึง 17.30 นาฬิกา การทำงานของลูกจ้างจะต้องตอกบัตรลงเวลาเข้าทำงานแต่ไม่ต้องตอกบัตรลงเวลาเลิกงานเนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ วันเกิดเหตุเวลา 14.30 นาฬิกา ลูกจ้างได้เดินทางเพื่อแวะกลับบ้านพักเนื่องจากฝนจะตกโดยยังเหลืองานที่ยังทำไม่เสร็จอีก 3 แห่ง เมื่อโจทก์ขับรถจักรยานยนต์มาถึงแยกไฟแดงได้เกิดอุบัติเหตุรถชนกันเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เมื่อขณะเกิดเหตุยังอยู่ในเวลาทำงานและยังมีงานที่ได้รับมอบหมายค้างอยู่จึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

สำหรับผู้เขียนเห็นว่าแนวการวินิจฉัยการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานขณะเดินทางไปและกลับระหว่างสถานที่ทำงานและบ้านพักของลูกจ้างของประเทศไทยในปัจจุบัน ควรจะ

⁴⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2687/2543 (น.) ตอน 5 น.964.

แยกพิจารณาเป็น 2 ประการใหญ่ๆ เท่านั้น คือ การเดินทางไปหรือกลับจากการทำงานตามปกติ (ณ สถานที่ทำงาน) และการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เพราะการจะแบ่งซอยประเด็นย่อยๆ ลงไปอีกเป็น 1. กรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างเดินทางจากบ้านพักไปยังบ้านลูกค้ารายแรกและจะสิ้นสุดการทำงานที่บ้านลูกค้ารายสุดท้ายซึ่งเป็นลักษณะงานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเป็นปกติ และ 2. กรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในช่วงเวลาออกไปทำงานนอกสถานที่หรือขณะเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดเพื่อปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างเป็นบางครั้ง เพื่อจำกัดขอบเขตการให้ความคุ้มครองลูกจ้างลงไปอีกย่อมเป็นการไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของกฎหมายเงินทดแทน อีกทั้งในเรื่องนี้ ท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองศรี ก็ได้วางหลักเกณฑ์โดยเทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาไว้ในหมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 ซึ่งมีการวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการเริ่มลงมือทำงานว่าจะเริ่มตั้งแต่เมื่อใดในปัญหาที่ว่า การได้รับบาดเจ็บระหว่างเดินทางไปทำงานกับการได้รับบาดเจ็บระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานเก็บเงินจากลูกค้านั้นแตกต่างกันอย่างไรไว้ดังนี้

ก. กรณีที่การปฏิบัติงานนั้นต้องมีการเดินทางอยู่ด้วย เช่น คนขับรถรับส่งพนักงาน รับส่งสินค้า พนักงานขายซึ่งต้องออกเดินทางไปขาย พนักงานรับส่งเอกสาร พนักงานเก็บเงินหรืองานที่ต้องออกเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือต้องออกเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ให้ถือว่าลงมือทำงานตั้งแต่เริ่มออกเดินทาง

ข. กรณีที่ต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน โดยงานนั้นไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัติ นอกสถานที่ให้ถือว่าลงมือทำงานเมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน⁴⁵

3. กรณีที่ลูกจ้างกลับเข้าสู่การทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว โดยขณะเกิดเหตุลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้างอยู่ ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเช่นกัน

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง(ศาลจังหวัดขอนแก่น) ในคดีหมายเลขแดงที่ 2728/2543 ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการสาขาออกพื้นที่พบตัวแทนขายประกัน หลังจากนั้นได้ไปพบกับลูกค้าเพื่อขายประกัน ต่อมาเมื่อลูกค้าตกลงทำประกันและจ่ายเงินค่าประกันให้ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างได้เดินทางไปส่งและรับประทานอาหารที่บ้านตัวแทนขายประกันก่อนจะออกเดินทางเพื่อนำเงินไปส่งที่บริษัทสาขาและประสบอันตรายระหว่างทาง เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงมีเวลาเลิกงานไม่แน่นอน หากทำงานติดพันปิดบไม่ได้อีกจะทำงานไปจนถึง 22.00 นาฬิกา ซึ่งถ้ามีตัวแทนนำเงินมาชำระก็จะรับไว้ ดังนั้นกรณีจึงต้องถือว่าลูกจ้างประสบ

⁴⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538,อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 34.

อันตรายนี้อาจเกิดจากการทำงานให้นายจ้างและอยู่ระหว่างการทำงานให้นายจ้าง (วินิจฉัยทำนองเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 เรื่องเดินทางไปงานหมั้น)

4. เนื่องจากข้อเท็จจริงที่แตกต่างไปเพียงเล็กน้อยอาจเป็นผลให้การพิจารณาเปลี่ยนแปลงไป เช่น การประสบอุบัติเหตุระหว่างเดินทางหากในขณะเกิดเหตุลูกจ้างเป็นผู้อยู่ในเหตุการณ์โดยลำพัง การรับพยานหลักฐานต่างๆ อาจต้องประมวลจากพยานหลักฐานแวดล้อมต่าง เช่น เส้นทางที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุเป็นเส้นทางมุ่งไปสู่สถานที่ที่ทำงานให้นายจ้างหรือเป็นเส้นทางที่มุ่งไปสู่สถานที่อื่นเพื่อปฏิบัติกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง อันจะเห็นได้ว่าเรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาการนำพยานหลักฐานมาสืบประกอบ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจหากฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถหาพยานหลักฐานมาสืบจนฟังได้ว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง แม้ข้อความจริงจะปรากฏแก่ใจของลูกจ้างว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างได้กระทำการลงไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอย่างแท้จริงก็ตาม

1.3 อันตรายนี้อาจเกิดมาจากการทะเลาะวิวาทและการทำร้าย

การทำร้ายร่างกายที่เกิดขึ้นจากเหตุส่วนตัวโดยแท้ของลูกจ้างนั้นแน่นอนว่าผู้ลงมือกระทำไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างด้วยกันเองหรือบุคคลภายนอกจะต้องมีเจตนาทำร้ายอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการทำร้ายอาจเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้ ข้อสำคัญที่จะพิจำนำมาวินิจฉัยว่าการบาดเจ็บดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนหรือไม่จึงต้องพิจารณาจากสาเหตุในการทำร้ายร่างกายว่าสืบเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ ซึ่งอาจแยกพิจารณาได้เป็น

1.3.1 ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเอง

1) กรณีเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัว หากการทำร้ายกันเองของลูกจ้างในระหว่างเวลาทำงานมีสาเหตุเนื่องมาจากการโกรธเคืองส่วนตัว เช่น ยืมเงินกันแล้วไม่ใช้คืนก็มาทำร้ายกัน , แย่งหนุ่มคนเดียวกันจนเกิดทะเลาะตบตีกัน กรณีเช่นนี้ย่อมเป็นการชัดเจนว่าไม่ใช่การประสบอันตรายนี้อาจเกิดจากการทำงานให้นายจ้าง⁴⁶ นอกจากนี้หากสาเหตุของการประสบอันตรายนี้อาจเกิดจากการที่ผู้ตายไปทำร้ายลูกจ้างอื่นก่อนและในการทำร้ายก็ไม่ปรากฏว่ามีความจำเป็นหรือเหตุผลใดที่จะต้องทำร้าย กรณีก็จะไม่เป็นการประสบอันตรายนี้อาจเกิดจากการทำงานเช่นเดียวกัน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1799/2523)

⁴⁶ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.145.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1799/2523 ผู้ตายและนาย ก คู่กรณีเป็นลูกจ้างของบริษัทเดียวกัน โดยผู้ตายมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล วันเกิดเหตุผู้ตายให้คนงานไปตามนาย ก ไปพบ นาย ก ไม่ไปผู้ตายจึงไปพบนาย ก ที่โรงงานแล้วทำร้ายนาย ก ก่อน โดยกระชากเสื้อและชกต่อยนาย ก ล้มลง นาย ก บันดาลโทสะจึงใช้อาวุธปืนยิงผู้ตายถึงแก่ความตาย และแม้จะฟังข้อเท็จจริงว่าผู้ตายไปพบนาย ก เพื่อเจรจาเรียกห้องพักคืนตามที่ผู้ช่วยผู้จัดการสั่งก็ไม่ใช่ว่าในการเจรจามีความจำเป็นที่ผู้ตายต้องทำร้ายร่างกายนาย ก ก่อน แสดงว่าเป็นเรื่องผู้ตายทำร้ายร่างกายนาย ก ไปตามเจตนาของผู้ตายเองหาเกี่ยวเนื่องกับการเจรจาเรียกห้องพักคืนอันเป็นการทำงานให้นายจ้างไม่ เมื่อนาย ก บันดาลโทสะใช้อาวุธปืนยิงผู้ตายถึงแก่ความตายจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประจบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง⁴⁷

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 668/2524 ผู้ตายกับนาย ก ต่างเป็นลูกจ้างทำหน้าที่ติดมุกเครื่องเฟอร์นิเจอร์ของบริษัท โดยนาย ก เป็นลูกมือของผู้ตาย ผู้ตายเกิดโทสะที่นาย ก ไม่ทำตามคำสั่งตนจึงตบหน้าและใช้ขวดน้ำอัดลมตีนาย ก บาดเจ็บ การทำร้ายนี้ต้องถือว่าเป็นการกระทำนอกเหนืออำนาจหน้าที่ของการปฏิบัติงานให้นายจ้าง นาย ก ถูกทำร้ายได้ต่อสู้อันเป็นสาเหตุจากความไม่พอใจกันเป็นส่วนตัว หลังเกิดเหตุผู้ตายยอมชดใช้ค่าเสียหายแต่นาย ก ยังอาฆาตผู้ตาย วันต่อมาจึงได้ใช้เหล็กนวมบุกเผาไฟตีผู้ตายข้างหลังถึงแก่ความตายเป็นการที่ผู้ตายถูกทำร้ายตายเพราะสาเหตุส่วนตัวไม่ใช่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง⁴⁸

2) กรณีมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง หากสาเหตุของการทำร้ายร่างกายกันเองของลูกจ้างนั้นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น พนักงานระดับหัวหน้าตึกเตือน ดูว่า หรือใช้อำนาจแทนนายจ้างเล็กจ้างลูกจ้างไป ลูกจ้างโกรธจึงเข้าทำร้ายไม่ว่าเหตุเกิดขึ้นในโรงงานหรือไปดักทำร้ายกันนอกโรงงาน ผู้บาดเจ็บย่อมได้รับความคุ้มครอง หรือลูกจ้างในงานก่อสร้างขณะทำงานอยู่ชั้นบนได้ทำห้อยตกลงมาข้างล่างโดนลูกจ้างคนหนึ่งได้รับบาดเจ็บ ด้วยความโมโหลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บจึงวิ่งขึ้นไปชกต่อยผู้ประมาทผู้ได้รับบาดเจ็บรายหลังนี้ก็อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเช่นเดียวกัน⁴⁹

1.3.2 ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกับลูกค้า

⁴⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1799/2523 (เน.) ตอน 8 น.1227.

⁴⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 668/2524 (เน.) ตอน 4 น.605.

⁴⁹ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.146.

1) กรณีเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัว เมื่อปรากฏว่าสาเหตุที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกับลูกค่านั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุส่วนตัว เช่น ลูกค้าไม่พอใจลูกจ้างเป็นการส่วนตัวจึงด่าว่าลูกจ้างๆ โกรธจึงเกิดการชกต่อย หากลูกจ้างบาดเจ็บย่อมต้องถือว่าเป็นเหตุการณ์อีกอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่กิจการที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างไปกระทำ อันตรายที่ลูกจ้างได้รับจึงไม่ถือว่าเป็นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

2) กรณีมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น ลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัยในร้านสะดวกซื้อเห็นลูกค้าขโมยสินค้าภายในร้านจึงขอตรวจค้นและเกิดการโต้เถียง ลูกค้าไม่พอใจที่ถูกจับได้จึงหยิบเอามีดที่พกมาแทงลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เช่นนี้ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองโดยถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

1.3.3 ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้าย

1) กรณีเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัว หากปรากฏว่าสาเหตุที่ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้ายนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานแต่เป็นเรื่องอันเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัวแล้ว ไม่ว่าจะเกิดเหตุจะเป็นในเวลาทำงาน นอกเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงาน นอกสถานที่ทำงาน หรือแม้จะเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างอย่างแท้จริงก็ตาม กรณีก็จะไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างที่จะทำให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 131/2523 ลูกจ้างถูกผู้อื่นแทงทำร้ายถึงแก่ความตายเพราะสาเหตุส่วนตัวถึงแม้ว่าจะได้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานทำความสะอาดตู้รถสินค้าและบริเวณที่ทำการรับส่งสินค้าของนายจ้างก็ตาม แต่เมื่อมีสาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัวก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁵⁰

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3434/2524 ผู้ตายมีหน้าที่เป็นพนักงานกำกับการเดินรถต้องมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาทำงานประมาณ 1 ชั่วโมง เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของรางรถไฟที่จะต้องรับผิดชอบก่อนรับงานโดยผู้ตรวจจะยื่นตรวจสอบบนหอควบคุมการเดินรถ ถ้ามีความสงสัยจุดไหนบริเวณไหนถึงจะไปตรวจที่บริเวณนั้น วันเกิดเหตุผู้ตายจะต้องเข้าเวรเวลา 00.00 นาฬิกา ผู้ตายไปถึงย่านปล่อยรถซึ่งอยู่ห่างจากหอควบคุมการเดินรถประมาณ 600 เมตรเวลา 21.00 นาฬิกาเศษ จนกระทั่ง 22.00 นาฬิกา จึงเดินทางไปยังหอควบคุมการเดินรถ หลังจากนั้นประมาณ 5 นาที ผู้ตายก็ถูกยิงตายจึงต้องถือว่าผู้ตายถูกยิงตายก่อนเวลาเริ่มลงมือทำงานให้นายจ้างและการเดินทางไปยังหอควบคุมการเดินรถไม่ใช่การตรวจความเรียบร้อยก่อนเข้ารับงานตาม

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 131/2523 (น.) ตอน 1 น.90.

กะ เนื่องจากรางรถไฟในความรับผิดชอบมีถึง 23 รางและมีความยาวประมาณ 600 เมตรไม่สามารถเดินตรวจดูให้เสร็จภายใน 1 ชั่วโมง การประสบอันตรายของผู้ตายจึงไม่เป็นการเนื่องมาจากการทำงานหรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง⁵¹

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 939/2525 ลูกจ้างเป็นคนที่มีความสะอาดและสับประแจรางเหล็กไฟฟ้าได้ถูกคนร้ายยิงตายในระหว่างเวลาทำงานและในสถานที่ทำงาน โดยไม่ปรากฏว่าสาเหตุที่คนร้ายยิงเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง และคนร้ายที่ยิงก็รับสารภาพว่าเป็นคนยิงและสาเหตุที่ยิงเพราะต้องการล้างแค้นให้เพื่อนซึ่งเป็นเรื่องโกรธเคืองส่วนตัวไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานของลูกจ้าง ดังนั้นแม้จะได้รับความว่าลูกจ้างถูกคนร้ายยิงตายในระหว่างทำงานและในสถานที่ทำงานก็ไม่ถือว่าถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือเป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง⁵²

2) กรณีมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เช่นเดียวกับกรณีที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเองหากสาเหตุของการที่ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้ายเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1626/2528 วันเกิดเหตุเวลาประมาณ 21.00 นาฬิกา ลูกจ้างของโจทก์ทำหน้าที่ยามเฝ้าดูแลเครื่องอัดหินและเครื่องซ่อมทางรถไฟของโจทก์ที่ริมทางรถไฟระหว่างสถานีสุรนารายณ์ถึงสถานีลำน้ำรายณ์ จังหวัดลพบุรี ได้ถูกคนร้ายใช้ปืนลอบยิงถึงแก่ความตายขณะนอนอยู่ในมุ้งบริเวณสถานที่กองเก็บทรัพย์สินของโจทก์ซึ่งขณะเกิดเหตุอยู่ในเวลาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของผู้ตายโดยไม่ได้รับความว่ามีสาเหตุมาจากเหตุส่วนตัวหรือเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน โดยพฤติการณ์ที่ศาลแรงงานกลางฟังมาสื่อในทางถูกยิงเพราะปฏิบัติหน้าที่จึงถือได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์อ้างว่าผู้ตายถูกลอบยิงขณะนอนอยู่ในมุ้งถือไม่ได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ได้รับความว่าขณะทำหน้าที่ยามจะนอนไม่ได้ จึงจะถือว่าผู้ตายมิได้อยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่หาได้⁵³

คดีนี้ศาลได้ตีความขยายความหมายของการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานออกไปถึงเวลาที่ลูกจ้างนอนพักผ่อนอยู่ด้วย โดยถือว่าช่วงเวลาดังกล่าวผู้ตายยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าศาลน่าจะพิจารณาถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องพักผ่อนนอนหลับ จึงนับเป็นความเมตตาของศาลและเป็นความโศกของลูกจ้างซึ่งหากจะเปรียบเทียบข้อเท็จจริง

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3434/2524 (เน.) ตอน 11 น.2439.

⁵² สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 31, น.264.

⁵³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1626/2528 (เน.) ตอน 3 น.500.

กับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527 ที่ลูกจ้างจงใจดื่มสุราไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ ในคดีดังกล่าวมีการพิจารณาว่าเป็นการที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่อันไม่อาจถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ไปด้วย การประสะบอันตรายในกรณีดังกล่าวจึงไม่เป็นการเนื่องมาจากการทำงานและลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งสองคดีจึงมีความแตกต่างกันโดยผู้เขียนเห็นว่าคำพิพากษาศาลฎีกา 1626/2528 นั้น การที่ลูกจ้างถูกลอบยิงขณะนอนอยู่ในมุ้งถือว่าเป็นพฤติการณ์ที่ประมาทเลินเล่อของลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งยาม ซึ่งเมื่อพิจารณาตามหลักความรับผิดโดยเคร่งครัดและหลักความรับผิดโดยไม่มีความผิดแล้วลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่สำหรับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527 เป็นเรื่องที่ลูกจ้างมีความสมัครใจเข้าร่วมดื่มสุรากับเพื่อน พฤติการณ์ไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างแต่อย่างใด กรณีจึงเป็นการละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากลูกจ้างยอมดื่มเห็นอยู่แล้วว่าการดื่มสุราย่อมทำให้สติสัมปชัญญะลดน้อยลงกว่าปกติ อีกทั้งการดื่มสุรายังถูกกำหนดเป็นข้อยกเว้นหากเข้าหลักเกณฑ์ตามที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดอีกด้วย จึงต้องถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรงมากกว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1626/2528

อย่างไรก็ตามในกรณีสาเหตุที่ลูกจ้างประสะบอันตรายไม่เป็นการแน่ชัดเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2320/2527 วินิจฉัยว่าแม้จะปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างการทำงานก็ถือไม่ได้ว่าประสะบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2320/2527 ลูกจ้างการรถไฟมีหน้าที่ปิดเปิดเครื่องกั้นถนนขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขั้วด้านใต้สถานีพิษณุโลก คนร้ายได้ใช้ปืนยิงลูกจ้าง 1 นัด ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บสาหัสโดยไม่ปรากฏว่ามีสาเหตุเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างอย่างไร ตามทางสอบสวนของพนักงานสอบสวนก็เพียงสันนิษฐานว่าคนร้ายยิงผิดตัวเข้าใจว่าเป็นลูกจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งเข้าเวรก่อนหน้านั้น สาเหตุที่ลูกจ้างถูกคนร้ายยิงทำร้ายจึงยังไม่เป็นที่แน่ชัด ดังนั้นแม้ลูกจ้างจะถูกคนร้ายยิงได้รับบาดเจ็บสาหัสในระหว่างทำงานในสถานที่ทำงานที่นายจ้างกำหนดไว้ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการประสะบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁵⁴

การวินิจฉัยดังกล่าวเสมือนหนึ่งว่าสาเหตุที่ลูกจ้างถูกทำร้ายจะต้องเกี่ยวเนื่องกับการทำงานของลูกจ้างให้แก่นายจ้างอย่างชัดเจน แม้ข้อเท็จจริงจะได้ความว่าขณะที่ลูกจ้างถูกทำร้ายจะเป็นเวลาที่ลูกจ้างปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างในสถานที่ทำงานที่นายจ้างกำหนดไว้ก็ตาม แต่หากสาเหตุที่ลูกจ้างถูกทำร้ายยังคงคลุมเครือเป็นเพียงแต่ข้อสันนิษฐาน และไม่สามารถหาสาเหตุเข้าเชื่อมโยงกับการทำงานของลูกจ้างได้แล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงิน

⁵⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2320/2527 (น.) ตอน 8 น.1599.

ทดแทน ด้วยความเคารพในเรื่องนี้แม้สาเหตุที่ลูกจ้างถูกทำร้ายจะไม่ปรากฏชัด แต่หากจะได้พิจารณาถึงข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนประกอบกับพฤติการณ์แห่งคดี เช่น เป็นเรื่องสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างหรือไม่แล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏชัดว่าสาเหตุของการทำร้ายเนื่องมาจากสาเหตุใด แต่มีข้อมูลสนับสนุนว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ในกรณีที่ไม่ปรากฏเหตุชัดเจน เช่นนี้ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับการพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทนด้วย

ดังนั้นจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าหากลูกจ้างถูกยิงหรือถูกทำร้ายเบื้องต้นจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุก่อนว่าเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงาน และหากจับคนร้ายไม่ได้และไม่รู้สาเหตุก็จะต้องดูที่หน้าที่ของลูกจ้าง ถ้าหน้าที่ของลูกจ้างนั้นเป็นหน้าที่ที่มีโอกาสได้รับอันตราย เช่น เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยและถูกยิงขณะปฏิบัติหน้าที่ก็ต้องถือไว้ก่อนว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่ถ้าเป็นหน้าที่อื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะมีศัตรูหรือมีอันตรายก็ต้องถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัวดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2320/2527

1.4 การเกิดอันตรายจากการที่ลูกจ้างหยอกล้อกัน

1.4.1 กรณีที่เกี่ยวพันกับการทำงานให้นายจ้าง การทำงานให้นายจ้างตามปกติย่อมต้องมีการติดต่อประสานงานกันก่อให้เกิดสังคมในการทำงาน เช่น อาจมีการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคคลที่ลูกจ้างมักจะให้ความคุ้นเคยและสนิทสนมด้วยส่วนใหญ่ก็คือเพื่อนร่วมงานที่เป็นลูกจ้างด้วยกันซึ่งก็เป็นธรรมชาติของผู้ที่สนิทสนมคุ้นเคยกันที่จะหยอกล้อกันและการหยอกล้อกันบางครั้งก่อให้เกิดอันตรายแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งหากยอมรับธรรมชาติในการทำงานข้อนี้ได้เช่นเดียวกับการยอมรับว่าการประมาทเลินเล่อเป็นธรรมชาติของการทำงานแล้ว การหยอกล้อที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เกี่ยวกับการทำงานให้นายจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เพราะแม้แต่การกระทำที่จงใจกฎหมายเงินทดแทนก็ยังให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างผู้ได้รับภัยภายใต้เงื่อนไขที่บุคคลนั้นจะต้องไม่ได้ตั้งใจให้ตนเองประสบอันตรายเช่นเดียวกับเจตนาของผู้ที่ก่อภัย เมื่อการหยอกล้อมีความร้ายแรงของเจตนาน้อยกว่าการจงใจ กล่าวคือ การหยอกล้อนั้นผู้กระทำไม่ได้รู้ว่าจะก่อให้เกิดผลเสียหายกับผู้รับภัย ดังนั้นหากปรากฏว่าภายใต้เงื่อนไขเดียวกันคือขณะประสบอันตรายลูกจ้างผู้ได้รับภัยได้ทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง ลูกจ้างผู้ได้รับภัยหรืออันตรายนั้นก็ควรจะได้รับได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงิน

ทดแทนด้วย เช่น ลูกจ้างงานก่อสร้างหยุดพักโดยการผลักดันไปมาขณะที่ทำการก่อสร้างอยู่ เป็นเหตุให้ลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งพลัดตกลงมาจากตึกที่ทำการก่อสร้างได้รับบาดเจ็บ

1.4.2 กรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่นายจ้าง เมื่อกฎหมายกำหนดเงื่อนไขของการประสบอันตรายที่จะได้รับความคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะว่าจะต้องเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือเพราะทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ดังนั้นหากการหยุดพักอันเป็นเหตุของอันตรายที่เกิดขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขที่จะได้รับความคุ้มครอง กล่าวคือ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติอยู่ เช่น ลูกจ้างหยุดพักกันในเวลาพักกลางวัน ลูกจ้างหยุดพักกันนอกสถานที่ทำงาน ในขณะที่ขออนุญาตออกไปทำธุระส่วนตัวที่ธนาคารด้วยกัน หรือลูกจ้างใช้ทรัพย์สินของนายจ้างหยุดพักกันซึ่งอธิบายได้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพของการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องใช้ทรัพย์สินนั้นในการอันเป็นปกติแก่ทรัพย์สินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง เช่น พนักงานบริษัทโดยเจตนาหยุดพักในเวลาทำงานได้ใช้อุปกรณ์ของนายจ้างคือสายยางจากเครื่องปั๊มลมใส่เข้ารูทวารหนักของเพื่อนร่วมงานให้ลมเข้าไปจนเพื่อนร่วมงานลำไส้แตกถึงแก่ความตาย หรือลูกจ้างใช้มีดทำครัวมาหยุดพักกันจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งได้รับบาดเจ็บ กรณีเหล่านี้ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายก็ย่อมไม่สมควรจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

1.5 การเกิดอันตรายจากสภาพร่างกายของลูกจ้าง

1.5.1 สาเหตุจากการทำงาน เป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสุขภาพสมบูรณ์ดีและไม่มีโรคประจำตัวอื่น แต่สาเหตุของการประสบอันตรายสืบเนื่องมาจากการเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ศาลฎีกาได้พิพากษาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1774/2540 คำว่า “ประสบอันตราย” ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 กฎหมายถือเอาผลที่ได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจของลูกจ้างในทุกๆ ด้าน หรือมีการกระทำการใดๆ ที่ทำให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายมาจากสาเหตุใดๆ เพราะเหตุที่ทำงานให้แก่นายจ้างต้องถือว่าเป็นกรณีประสบอันตรายในการทำงานให้นายจ้างย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย การที่ผู้ตายต้องเดินทางไปต่างประเทศเพื่อคอยดูแลลูกค้าของนายจ้างตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งผู้ตายต้องทำงานทั้งวันตลอดระยะเวลาการเดินทาง เฉพาะในวันที่เครื่องบินออกเดินทางเวลา 23.00 นาฬิกา ก่อนหน้านั้นผู้ตายต้องช่วยดูแลลูกค้าของนายจ้างเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง บัตรโดยสารเครื่องบิน และกระเป๋าเดินทางที่

สนามบินซึ่งระยะเวลาดังกล่าวหากผู้ตายไม่ต้องเดินทางไปต่างประเทศย่อมเป็นเวลานานกว่าเวลาทำงานและเป็นเวลาพักผ่อนของผู้ตาย เมื่อเครื่องบินออกเดินทางแม้จะเป็นเวลาพักผ่อนหลับนอนแต่เนื่องจากผิดจากสถานที่เคยนอนประจำก็อาจจะทำให้นอนไม่หลับ เมื่อผู้ตายมีสุขภาพสมบูรณ์ดีและไม่มีโรคประจำตัว การที่ผู้ตายเข้าห้องน้ำเมื่อเวลา 6.00 นาฬิกาของวันรุ่งขึ้นและเป็นลมหมดสติไปน่าจะมาจากสาเหตุที่ผู้ตายเหนื่อยจากการทำงานและพักผ่อนไม่เพียงพอทำให้ร่างกายอ่อนเพลียอันเป็นสาเหตุให้เป็นลมได้ ทั้งเมื่อผู้ตายหมดสติไปในขณะที่เครื่องบินยังบินอยู่ย่อมต้องใช้เวลานานพอสมควรกว่าจะส่งตัวผู้ตายไปถึงโรงพยาบาล ซึ่งถ้าได้มีการตรวจรักษาทันทีหรือในระยะเวลาอันสั้นหลังจากผู้ตายเป็นลมผู้ตายก็ไม่น่าถึงแก่ความตาย พฤติการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เป็นกรณีพิเศษไม่ใช่การทำงานตามเวลาปกติของลูกจ้าง เพราะเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่ผู้ตายต้องเดินทางไปต่างประเทศตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งถ้าผู้ตายทำงานตามปกติอยู่ในประเทศไทยเหตุการณ์ดังกล่าวคงไม่เกิดขึ้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่าผู้ตายถึงแก่ความตายโดยมีสาเหตุเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างจึงเป็นการประสบอันตรายในความหมายของคำว่า “ประสบอันตราย” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537⁵⁵

อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้เขียนหมายเหตุท้ายฎีกาไว้ว่ากรณีนี้ลูกจ้างไม่ได้ประสบอุบัติเหตุหรือประสบอุบัติเหตุแต่อย่างใด ลูกจ้างตายด้วยสภาพของร่างกายของลูกจ้างเอง ด้วยเหตุทำงานค่อนข้างหนัก และไม่ได้รับการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึงที่ กรณีของลูกจ้างผู้ตายจึงน่าจะเป็นกรณีที่ลูกจ้าง “เจ็บป่วย” มากกว่าจะเป็นกรณีที่ลูกจ้าง “ประสบอันตราย”

1.5.2 สาเหตุจากพยาธิสภาพของลูกจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างมีความเจ็บป่วยอยู่แล้ว หากขณะทำงานลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายโดยมีเหตุจากความเจ็บป่วย และไม่ปรากฏว่าลักษณะหรือสภาพการทำงานของนายจ้างจะทำให้โรคนั้นรุนแรงขึ้นอีก กรณีเช่นนี้ก็ไม่ว่าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1613/2527 ลูกจ้างทำหน้าที่พนักงานวิเคราะห์ประจำฝ่ายพนักงานและมีหน้าที่จัดฝึกอบรมพนักงาน วันเกิดเหตุเป็นวันที่มีการสัมมนาขณะที่ลูกจ้างกำลังแนะนำวิทยากรตามหน้าที่การงานได้เกิดอาการผิดปกติเสียงเปลี่ยนไป หลังจากนั้นมีอาการปวดศีรษะและอาเจียนและถึงแก่ความตายในเวลาต่อมา เหตุที่ตายเพราะความดันโลหิตสูงและเส้นโลหิตในสมองแตกซึ่งโรคความดันโลหิตสูงเป็นโรคประจำตัวของลูกจ้าง และจากการพิจารณา

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1774/2540 (น.) ตอน 7 น.1238.

เห็นว่าลักษณะของงานที่ลูกจ้างทำมิใช่เป็นงานที่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงขึ้นได้ การเจ็บป่วยนี้จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน⁵⁶

1.5.3 สาเหตุจากสภาพร่างกายและสภาพการทำงานไม่ดี การพิจารณาว่าการเจ็บป่วยของลูกจ้างนั้นเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่จะต้องพิจารณาลักษณะอาการของโรคที่ลูกจ้างผู้นั้นป่วยว่าเป็นโรคอะไร⁵⁷ เข้าลักษณะอาการของโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2538 หรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องขอทราบความเห็นจากแพทย์ผู้ให้การรักษาพยาบาลหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเสียก่อน เมื่อทราบถึงโรคที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวเนื่องกับการทำงานว่าเป็นโรคอะไรแล้วจึงจะพิจารณาถึงลักษณะและหน้าที่การงานที่ลูกจ้างทำว่ามีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับโรคนั้นเพียงไร สภาพแวดล้อมที่ทำงานจะก่อให้เกิดโรคนั้นได้หรือไม่ เมื่อเห็นว่าเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันจึงจะถือได้ว่าเป็นการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911/2524 ศาลฎีกาได้วางหลักไว้ว่าโรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนนั้นจะต้องเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างโดยตรง หรืออีกนัยหนึ่งก็คืองานที่ลูกจ้างทำนั้นเป็นมูลให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยขึ้น และเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายด้วยโรคและการเจ็บป่วยดังกล่าว⁵⁸

ดังนั้นเมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911/2524 การพิจารณาอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพร่างกายของลูกจ้างในหัวข้อนี้จึงน่าจะต้องแยกพิจารณาออกเป็น 3 กรณี กล่าวคือ กรณีแรกหากได้ความว่าสภาพร่างกายที่ไม่ดีนั้นเกิดขึ้นจากโรคหรือการเจ็บป่วยตามที่กฎหมายกำหนดและโรคหรือการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นหรือเป็นมูลมาจากงานที่ลูกจ้างทำกรณีย่อมเป็นการชัดเจนว่าลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน กรณีที่สองหากได้ความว่าโรคหรือการเจ็บป่วยนั้นไม่ได้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดรวมทั้งไม่ได้เป็นโรคอื่นๆ ที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานแล้วลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง และกรณีที่สามหากได้ความว่าสภาพร่างกายที่ไม่ดีนั้นเกิดขึ้นจากโรคหรือการเจ็บป่วยตามที่กฎหมาย

⁵⁶ สุตาศิริ วศวงศ์, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 8, น.265.

⁵⁷ เพิ่งอ้าง, น.265.

⁵⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2911/2524 (เน.) ตอน 10 น.2081.

กำหนดแต่ลักษณะหน้าที่การงานที่ลูกจ้างทำ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่อาจสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับโรคหรือการเจ็บป่วยดังกล่าว หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งงานที่ลูกจ้างทำไม่ได้เป็นมูลให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยขึ้น กรณีเช่นนี้ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยไม่ถือว่าเป็นการเจ็บป่วยหรือการตายด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2321/2527 ขณะที่ลูกจ้างผู้ตายเดินตรวจสต็อกในโซว์รุมอันเป็นเวลาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากบริเวณนั้นเป็นพื้นหินขัดมีน้ำแฉะเพราะน้ำฝนรั่วทางหลังคาและลื่นเป็นเหตุให้ผู้ตายลื่นล้มศีรษะฟาดกับพื้นถึงแก่ความตาย โดยมีบาดแผลบริเวณแก้มขวาเพียงเล็กน้อยประกอบทั้งการตรวจพิสูจน์ของแพทย์ว่าสาเหตุของการตายเกิดจากหัวใจวายและปรากฏว่าผู้ตายเป็นโรคหัวใจและลื่นหัวใจรั่วอยู่ก่อนแล้ว โอกาสที่จะประสบอันตรายเพราะเกิดภาวะหัวใจวายโดยฉับพลันมีขึ้นเมื่อใดก็ได้ จึงถือไม่ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายด้วยโรคหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการทำงาน⁵⁹ (คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 6512/2546 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

1.6 การเกิดอันตรายเพราะลูกจ้างไปร่วมงานสังคม

1.6.1 ลูกจ้างระดับบริหารไปทำงานทางสังคมอันเกี่ยวกับลูกจ้างระดับล่าง
เนื่องจากได้มีคำพิพากษาศาลฎีกากลุ่มหนึ่งวินิจฉัยถึงกรณีที่ลูกจ้างระดับบริหารได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ไปงานสังคม ซึ่งในการวินิจฉัยมีความเห็นแตกต่างกันออกไปเป็น 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารให้ไปงานศพของบิดาลูกจ้างคนหนึ่ง เมื่อเสร็จจากงานศพได้ขับรถกลับบ้านระหว่างทางประสบอุบัติเหตุรถชนเสาไฟฟ้าเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย ศาลพิพากษาไม่จ่ายเงินทดแทนเพราะการไปงานศพเป็นเรื่องประเพณีทางสังคมไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่ กรณีจึงเป็นเพียงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษซึ่งอยู่นอกขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลซึ่งเป็นบริษัทในฐานะนายจ้าง⁶⁰

⁵⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2321/2527 (เน.) ตอน 8 น.1601.

⁶⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 (เน.) ตอน 3 น.552.

แนวทางที่ 2

คำพิพากษาในปีถัดมาพิพากษาว่าการเดินทางของลูกจ้างระดับบริหารไปงานสังคมและจะได้เดินทางไปทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายต่อไปเป็นการประจบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 ผู้จัดการของบริษัทสั่งให้นาย ก ผู้ช่วยผู้จัดการของบริษัทซึ่งย้ายมารับตำแหน่งใหม่ไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าที่จังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง นาย ก ได้ขอรถไปงานหมั้นที่จังหวัดตรังและถือโอกาสเยี่ยมลูกค้าด้วย ผู้จัดการอนุญาตเพราะเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ให้แก่พนักงานและเป็นการปฏิบัติตามประเพณีของท้องถิ่น ผู้จัดการจึงสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถขับรถไปในงานหมั้นตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2526 หลังเสร็จงานหมั้นแล้ววันที่ 9 เดือนเดียวกัน ลูกจ้างขับรถนำนาย ก ไปเยี่ยมลูกค้าที่จังหวัดกระบี่แล้วเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุ รถคันที่ลูกจ้างขับก็ชนกับรถยนต์บรรทุกเป็นเหตุให้ลูกจ้างและนาย ก ถึงแก่ความตาย เช่นนี้แม้ผู้ตายจะได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้นาย ก ไปงานหมั้นอันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างก็สั่งให้นาย ก ไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าที่จังหวัดกระบี่และตรังด้วย ขณะเกิดเหตุรถชนกันงานหมั้นได้ผ่านพ้นไปแล้ว และยังอยู่ระหว่างกำลังตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้าง กรณีจึงต้องถือว่าเป็นกิจการในวัตถุประสงค์ของบริษัท และต้องถือว่าลูกจ้างผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง⁶¹

คำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองเรื่อง มีข้อเท็จจริงคล้ายกันที่ลูกจ้างได้เดินทางไปงานประเพณีทางสังคม คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ไม่ถือว่าเป็นการประจบอันตรายเนื่องจากการทำงานเพราะเหตุเกิดในระหว่างเดินทางกลับบ้าน แต่คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าเป็นการเดินทางกลับจากงานหมั้นแต่ได้มีการเดินทางเพื่อพบและเยี่ยมเยียนลูกค้าต่อ ด้วยความเคารพการที่ศาลตัดสินไม่จ่ายเงินทดแทนในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 โดยตีความว่าการไปงานศพไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่แต่เป็นเพียงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษเป็นเรื่องประเพณีทางสังคมซึ่งอยู่นอกขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลที่เป็นบริษัทในฐานะนายจ้างและวินิจฉัยว่าไม่เป็นการประจบอันตรายที่เกี่ยวกับการทำงานนั้น หากพิจารณาถึงการที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารซึ่งก็ต้องถือว่าเป็นตัวแทนนายจ้างเช่นกันให้ไปงานศพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลไปร่วมงานศพ ไปเยี่ยมเยียนช่วยเหลือ และแสดงความเสียใจย่อมทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่ นายจ้างมีความห่วงใยและทำให้เกิดความรักผูกพันองค์กรจึงต้องถือว่างานของฝ่ายบุคคลนั้นกว้างขวางมาก

⁶¹ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.142.

ไม่จำเป็นต้องทำอยู่แต่ในสถานที่ทำงานเท่านั้น การไปร่วมงานศพในคดีดังกล่าวจึงควรต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่นายจ้างแม้จะไม่มีคำสั่งจากตัวแทนนายจ้างก็ตาม

1.6.2 ลูกจ้างไปงานของนายจ้าง การที่ลูกจ้างโดยทั่วไปไปงานในโอกาสต่างๆ ของนายจ้าง เช่น งานบวช งานวันเกิด งานแต่งงาน หรืองานศพญาติพี่น้องของนายจ้าง มีความแตกต่างกับการที่ลูกจ้างระดับบริหารไปร่วมงานสังคมอันเกี่ยวกับลูกจ้างระดับล่าง ทั้งนี้ไม่ใช่เพราะการแบ่งแยกระดับชั้นแต่เป็นเพราะขอบข่ายหน้าที่ที่แตกต่างกัน เนื่องจากลูกจ้างโดยทั่วไปแต่ละคนมีหน้าที่ที่ต่างกันไป เช่น บางคนทำหน้าที่เป็นพนักงานบัญชี บางคนเป็นพนักงานฝ่ายสินเชื่อ บางคนเป็นพนักงานขับรถ หรือบางคนเป็นพนักงานส่งเอกสาร จึงย่อมทำให้การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันไปด้วย เมื่องานในโอกาสต่างๆ ของนายจ้างดังกล่าวมาเป็นเรื่องนอกทางการที่จ้างหรืออยู่นอกขอบวัตถุประสงค์หรือกิจการของนายจ้างที่จะพอถือได้ว่าเป็นงานในหน้าที่ของลูกจ้าง ดังนั้นหากลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างการเดินทางไปและกลับ หรือภายในงานสังคมต่างๆ ที่นายจ้างจัดขึ้นแล้วก็จะถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเหมือนดังกรณีที่ลูกจ้างระดับบริหารไปร่วมงานสังคมอันเกี่ยวกับลูกจ้างระดับล่างไม่ได้

1.7 การเกิดอันตรายระหว่างการทำงานให้กับสหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 102 กำหนดให้สิทธิลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงานไว้ว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน” สหภาพแรงงานจึงเป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5) การที่กฎหมายให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงานใช้สิทธิลาไปเพื่อทำกิจกรรมเกี่ยวกับ

สหภาพแรงงานที่ตนสังกัดอยู่โดยให้ถือเป็นวันทำงานทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันดังกล่าว เป็นไปเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างหาได้มีการปฏิบัติงานให้นายจ้าง

หรือป้องกันรักษาทรัพย์สินหรือประโยชน์ของนายจ้าง หรือมีการกระทำการตามคำสั่งของนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นหากลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการเข้าร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ผู้เขียนจึงเห็นว่าไม่เป็นกรณีที่ถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเพราะกฎหมายเงินทดแทนมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นหลักประกันให้กับลูกจ้างที่ทำงานให้แก่นายจ้างว่าหากได้รับอันตรายจากการทำงานแล้วลูกจ้างย่อมได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายโดยคำนึงถึงธรรมชาติในการทำงานของลูกจ้างเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อไม่ปรากฏว่าขณะเข้าร่วมกิจกรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ลูกจ้างได้ทำงานให้นายจ้าง กรณีจึงไม่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ที่จะนำกฎหมายเงินทดแทนมาปรับใช้เพื่อให้ครอบคลุมไปถึง

1.8 กรณีมีกฎข้อบังคับและระเบียบให้ลูกจ้างปฏิบัติ

อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างนั้นไม่ใช่เพียงแต่การสั่งการว่าลูกจ้างต้องทำงานอะไรแต่รวมถึงต้องทำอะไรและต้องทำเมื่อใดด้วย⁶² ดังนั้นการที่นายจ้างกำหนดกฎข้อบังคับหรือระเบียบให้ลูกจ้างปฏิบัติจึงถือเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการออกคำสั่งให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม เมื่อพิจารณาว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้ความคุ้มครองการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง (อันเป็นลักษณะหนึ่งของการใช้อำนาจบังคับบัญชาเช่นเดียวกับกฎข้อบังคับและระเบียบ) และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119(4) บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน”

ดังนั้นหากลูกจ้างจะต้องได้รับอันตรายจากการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานแล้วลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเงินทดแทนด้วย มิฉะนั้นก็อาจทำให้มองไปได้ว่าการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลร้ายแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่เพียงด้าน

⁶²วินัย สุวิโรจน์, หลักวินัยจรรยาบรรณสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร:บริษัทศรีเอทีฟคอร์ตเนอร์ จำกัด, 2546) น.69.

เดียว เพราะแม้ลูกจ้างจะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานเคร่งครัดเพียงใดก็ตามในด้านของกฎหมายเงินทดแทนแล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งในเรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1559/2525 ตัดสินไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1559/2525 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถของการรถไฟแห่งประเทศไทยการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานให้แก่นายจ้างคือการขับรถ แม้กฎข้อบังคับและระเบียบการเดินรถ พ.ศ.2505 จะได้กำหนดว่าก่อนที่พนักงานขับรถจะไปและหลังจากที่ได้กระทำการตามหน้าที่ต้องอ่านประกาศประจำวันซึ่งติดอยู่ตามที่ได้กำหนดไว้ว่าจะมีการงานนอกเหนือที่ตนจะต้องทำเป็นพิเศษอย่างไรบ้างก็เป็นเพียงเพื่อให้พนักงานขับรถทราบว่าตนมีหน้าที่ต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่เท่านั้นซึ่งอาจจะมีหรือไม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างไปดูประกาศประจำวันจึงไม่ใช่การทำงานและเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายแยกกายขณะเดินไปดูประกาศประจำวันจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁶³

เมื่อพิจารณาคำพิพากษาศาลฎีกาเรื่องนี้แล้ว ด้วยความเคารพผู้เขียนมีความเห็นว่าในกรณีนี้ลูกจ้างควรจะได้รับคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วย แม้อาจจะกล่าวได้ว่าการที่ลูกจ้างไปดูประกาศประจำวันไม่ใช่การทำงานในหน้าที่ของพนักงานขับรถโดยตรงก็ตาม แต่ก็ไม่ว่าจะปฏิเสธได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่แม้ลูกจ้างจะไม่ทราบว่าตนมีหน้าที่ต้องทำงานในวันรุ่งขึ้นหรือไม่ลูกจ้างก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งในกรณีนี้อาจหยิบยกเหตุผลดังที่เคยกล่าวไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700/2530 ขึ้นมาสนับสนุนได้ด้วยว่าลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะการขับรถตามคำสั่งของนายจ้างเท่านั้น แต่ลูกจ้างยังมีหน้าที่ข้างเคียงอย่างอื่นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือตัดความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นลูกจ้างและการปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้างได้ เมื่อลูกจ้างไม่มีความจำเป็นต้องอยู่ภายในรถตลอดเวลาการที่ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างที่ยืนนอกตัวรถจึงไม่ได้ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างสิ้นสุดลง หรืออย่างน้อยที่สุดหากข้อเท็จจริงฟังได้ตามฟ้องว่าหลังจากลูกจ้างดูประกาศฯ ตามหน้าที่แล้วได้เดินทางออกจากโรงรถจักรขนาดใหญ่เพื่อกลับบ้าน ขณะเดินผ่านห้องโถงทำการของสถานีรถไฟซึ่งเปิดที่คนร้ายลอบวางไว้เกิดระเบิดขึ้น กรณีก็ย่อมเป็นการเกิดเหตุในบริเวณสถานีรถไฟซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของบริษัทจึงน่าจะปรับเข้ากับกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานได้ โดยพิจารณาลักษณะของการทำงานที่แม้เหตุ จะเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน แต่ลูกจ้างยังมีภาระหรือเกี่ยวเนื่องพัวพันอยู่ผู้เขียนจึงเห็นว่าหากพิจารณาในแนวทางนี้ลูกจ้างก็ย่อมจะได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าวเช่นกัน

⁶³ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.143.

1.9 การเกิดอันตรายนอกเวลาทำงานปกติ

1.9.1 การเกิดอันตรายในช่วงเวลาพัก เวลาพักอาจเป็นเวลาพักระหว่างการทำงานซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาสั้นๆ เพียง 20 นาที หรืออาจนานถึง 1 ชั่วโมง ที่ลูกจ้างมีอิสระในการจัดสรรเวลาเพื่อทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ต้องพะวงว่าจะต้องทำงานเพราะเป็นเวลาที่นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง การได้รับอันตรายในช่วงเวลาพักตามปกติจึงถือว่าไม่ใช่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะในความเป็นจริงลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามในการพิจารณายังปรากฏรายละเอียดที่ทำให้การวินิจฉัยแตกต่างกันไปได้ดังนี้

1) ในสถานที่ทำงาน หากปรากฏว่าอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาพักในสถานที่ทำงานเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพของการเป็นลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่เกิดอันตราย ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เว้นแต่อันตรายที่ได้รับนั้นจะเกิดขึ้นจากสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง เช่น ในช่วงเวลาพักในสถานที่ทำงานลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันด้วยสาเหตุส่วนตัว หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทะเลาะวิวาทย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

2) นอกสถานที่ทำงาน หากช่วงเวลาพัสดังกล่าวลูกจ้างใช้เวลาออกไปนอกสถานประกอบกิจการ เช่น เพื่อไปรับประทานอาหารกลางวัน หรือไปซื้อของก่อนจะกลับเข้ามาทำงาน และระหว่างนั้นลูกจ้างถูกรถชนหรือถูกทำร้าย หรือต้องได้รับอันตรายอย่างอื่น เช่นนี้ลูกจ้างจะไม่อยู่ในขอบเขตของสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน

1.9.2 การเกิดอันตรายในหอพักในช่วงเวลาพักหรือภายหลังเลิกงานแล้ว การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างที่ลูกจ้างอยู่ในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการในช่วงเวลาพักหรือเวลาที่เลิกงานแล้ว เช่น เกิดระเบิดเพลิงไหม้มาจากโรงงานลูกกลามมาถึงหอพักทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ แม้ไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพราะไม่อยู่ในช่วงเวลาทำงาน และไม่เข้าลักษณะเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพของการเป็นลูกจ้างก็ตาม แต่ลูกจ้างอาจได้รับการเยียวยาในเรื่องละเมิด⁶⁴ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1.10 การเกิดอันตรายเนื่องจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

⁶⁴ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.147.

อันตรายที่เกิดขึ้นเพราะการกระทำของลูกจ้างที่ขัดคำสั่งของนายจ้าง ลูกจ้างจะยังคงได้รับความคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทนหรือไม่เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาว่าในขณะนั้นลูกจ้างกำลังทำงานโดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้างหรือไม่⁶⁵ เนื่องจากบางครั้งคำสั่งของนายจ้างอาจไม่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน บางครั้งอาจต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ทำงาน การประสบนอันตรายของลูกจ้างในกรณีนี้จึงต้องแยกพิจารณาออกเป็น

1.10.1 กรณีที่ลูกจ้างกระทำการโดยมุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับการเยียวยาเพราะคำสั่งของนายจ้างในบางกรณีเป็นแต่เพียงการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและปลอดภัยแก่ตนเองและผู้อื่นมากที่สุด ดังนั้นการฝ่าฝืนอาจจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายเลยหรือไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลงแต่เป็นเพียงการเพิ่มความเสี่ยงเท่านั้น ซึ่งในขณะเดียวกันนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการทำงานนี้ จึงต้องรับผิดชอบต่อชีวิตร่างกายของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างขับรถบรรทุกเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเพื่อต้องการไปถึงจุดหมายโดยเร็ว อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายจราจร , ลูกจ้างขับรถโดยใช้เส้นทางลัดที่เป็นอันตรายแต่ถึงที่หมายได้เร็วกว่าซึ่งเป็นการฝ่าฝืนเส้นทางปกติที่นายจ้างกำหนดไว้ , ลูกจ้างสูบบุหรี่ในโรงงานผลิตน้ำมันหรือโรงงานทอผ้าเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งซึ่งเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง , ลูกจ้างไม่สวมหมวกนิรภัยขณะทำงานก่อสร้างซึ่งเป็นการผิดระเบียบที่นายจ้างกำหนดไว้

1.10.2 กรณีที่ลูกจ้างกระทำการโดยไม่ได้มุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง เป็นกรณีที่ขณะที่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างแอบไปสูบบุหรี่หลังสถานบริการน้ำมันอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับจนเป็นเหตุให้เกิดไฟไหม้และลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ กรณีเช่นนี้ ท่านอาจารย์สุรศักดิ์ มณีศรี เห็นว่า แม้จะไม่ปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการใดเพื่อประโยชน์ของนายจ้างโดยได้กระทำไปเพื่อสนองอารมณ์ของตนเองแต่เมื่อเขาได้รับบาดเจ็บเพราะสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย เขาจึงได้รับการคุ้มครองเพราะหากเขาสูบบุหรี่อยู่ที่บ้าน ริมนน หรือที่อื่นเหตุการณ์เช่นนี้ก็คงไม่เกิดขึ้น ซึ่งในส่วนของการฝ่าฝืนคำสั่งของลูกจ้างนั้นนายจ้างก็สามารถลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งได้ตามข้อบังคับหรือตามกฎหมายซึ่งอาจจะเป็นการตักเตือน ภาคทัณฑ์ โยกย้ายหน้าที่หรือเลิกจ้างก็ได้⁶⁶

1.11 การเกิดอันตรายเนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมาย

⁶⁵ เฟิงอ้าง, น.147.

⁶⁶ เฟิงอ้าง, น.147.

1.11.1 กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายโดยมุ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง ในเรื่องลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายโดยมุ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างนั้น ตามกฎหมายลักษณะละเมิดนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการละเมิดทุกชนิดซึ่งลูกจ้างได้ก่อขึ้นในทางการที่จ้างไม่ว่าลักษณะการละเมิดจะเป็นเช่นไร แม้การละเมิดนั้นจะก่อขึ้นโดยความตั้งใจหรือจงใจเจตนาชั่วร้าย (malice or guilty knowledge) นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างไม่มีอำนาจทำละเมิดหรือตนไม่ได้มอบอำนาจให้กระทำละเมิดเพื่อให้พ้นผิดก็ไม่ได้ แม้ลูกจ้างจะได้กระทำผิดทางอาญาก็ไม่ทำให้นายจ้างพ้นผิดทางละเมิดหากเป็นกรณีที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ และไม่ว่าการละเมิดนั้นจะก่อขึ้นแก่ผู้ใด ตลอดจนลูกจ้างได้กระทำต่อพวกลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันก็ตาม แต่หากมิใช่เป็นการกระทำในทางการที่จ้างแล้วก็ไม่ต้องรับผิดชอบด้วย⁶⁷ เช่น ในคดี Poland v. Parr and Sons (1927) มีเนื้อหาสรุปว่าลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่งเชื่อโดยสุจริตใจว่าเด็กกลุ่มหนึ่งกำลังจะขโมยทรัพย์สินของบริษัทซึ่งเป็นนายจ้างเขาจึงเข้าขัดขวางเด็กพวกนั้น ปรากฏว่ามีเด็กได้รับบาดเจ็บสาหัสจากการเข้าขัดขวางของลูกจ้าง ศาลฟังว่าถึงแม้ลูกจ้างจะไม่มีเหตุผลใดที่จะต้องใช้ความรุนแรงในการขัดขวางถึงขั้นเป็นการกระทำที่ผิดทางอาญาเช่นนั้น แต่ก็ยังฟังว่าเป็นการกระทำที่อยู่ในทางการที่จ้างที่นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบ⁶⁸ จึงเห็นได้ว่าในกฎหมายลักษณะละเมิดนายจ้างจะต้องรับผิดชอบสำหรับการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายที่ลูกจ้างของตนได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ดังนั้นหากจะเทียบเคียงช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างกับเรื่องในทางการที่จ้างแล้ว การฝ่าฝืนกฎหมายของลูกจ้างโดยมุ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างจึงควรถือว่าเป็นการประจบประแจงเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างด้วยเช่นกัน ทั้งนี้โดยแยกพิจารณาเป็นคนละส่วนกับความรับผิดชอบทางอาญาที่ลูกจ้างได้รับตามลักษณะของการกระทำ

1.11.2 กรณีลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายด้วยสาเหตุส่วนตัว เช่น ลูกจ้างมั่วสุมแอบเล่นการพนันระหว่างเวลาทำงานจนเป็นเหตุให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันจนได้รับบาดเจ็บ กรณีเช่นนี้ลูกจ้างย่อมไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนเพราะเป็นที่เห็นได้ชัดว่าการกระทำของลูกจ้างไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์กับงานของนายจ้างแต่อย่างใดเลย

⁶⁷ไพจิตร ปุญญพันธ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิดและหลักกฎหมายลักษณะละเมิดเรื่องข้อสันนิษฐานความผิดทางกฎหมาย, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548), น.68.

⁶⁸(1927) 1 K.B.236,240.

1.12 การเกิดอันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว

ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้วแต่การประสบอันตรายเกิดขึ้นในระหว่างเดินทางไปรับค่าจ้าง ณ สำนักงานของนายจ้าง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเนื่องจากเป็นกรณีที่อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างต่อลูกจ้างนั้นสิ้นสุดลงแล้ว การเดินทางไปรับค่าจ้าง ณ สำนักงานของนายจ้างเป็นเรื่องความสมัครใจของลูกจ้าง แม้หน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างจะยังคงมีอยู่ก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2114/2531 ภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างไม่สามารถนำค่าจ้างไปจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างได้ทันจึงสั่งให้ลูกจ้างเดินทางไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้าง โดยนำรถยนต์ไปรับลูกจ้างจากสถานที่ทำงานเพื่อไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้างระหว่างเดินทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์พลิกคว่ำเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายและได้รับอันตรายแก่กาย ศาลฎีกาเห็นว่าการที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว แม้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานก็ตามแต่ถ้าลูกจ้างยินยอมนายจ้างจะจ่าย ณ สถานที่อื่นก็ได้ และเมื่อลูกจ้างทุกคนได้ให้ความยินยอมด้วยแล้วกรณีจึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง การที่นายจ้างจัดรถยนต์ไปรับลูกจ้างเป็นเพียงการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น⁶⁹

อันตรายที่ปรากฏขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้วตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2114/2531 ศาลวินิจฉัยเรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นหลักแยกออกจากหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยถือว่าเป็นความสมัครใจของลูกจ้างซึ่งในคดีนี้ลูกจ้างน่าจะเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างฐานละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ได้หากปรากฏว่ารถที่ลูกจ้างนั่งมานั้นเป็นรถของนายจ้างคนขับเป็นลูกจ้างและเป็นความเสียหายที่มีได้มีเหตุมาจากบุคคลอื่น โดยในเรื่องละเมิดนั้นลูกจ้างสามารถเรียกค่าเสียหายได้เท่ากับความเสียหายที่ได้รับไม่มีเพดานอย่างเช่นในเรื่องของเงินทดแทน อย่างไรก็ตามในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงผู้เขียนเห็นว่ามีความที่สมควรกล่าวถึงอยู่ 2 ประการ คือ

ประการแรก เป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว แต่ลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างเดินทางออกจากสถานที่ทำงาน โดยเหตุเกิดขึ้นกับลูกจ้างภายในสถานที่ทำงานนั่นเองซึ่งหากพิจารณาในแง่ของอำนาจบังคับบัญชาเป็นหลักเมื่อสิ้นสุด

⁶⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2114/2531 (เน.) ตอน 6 น.1603.

สัญญาจ้างแรงงาน ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลงพร้อมกัน ดังนั้นจึงไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ถูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าในกรณีดังกล่าวอาจนำเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรงมาพิจารณาได้ โดยขยายความคุ้มครองไปถึงเวลาที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแต่ลูกจ้างยังคงอยู่ในสถานที่ทำงานในช่วงเวลาที่กระชั้นชิดกับการทำงานให้แก่นายจ้าง กล่าวคือ หากลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างอยู่ก่อน เช่น นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนกับลูกจ้าง ในวันเกิดเหตุเป็นวันสุดท้ายของการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ภายหลังเวลาเลิกงานได้มีคนร้ายบุกเข้ามาและใช้ปืนกราดยิงไปในกลุ่มลูกจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัส เช่นนี้แม้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม แต่หากมองว่าลูกจ้างยังอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้างและก่อนหน้านั้นลูกจ้างก็ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่น ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองในช่วงระยะเวลาสั้นๆ นี้ด้วยตราบท่าที่อันตรายไม่ได้เกิดขึ้นเพราะสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างโดยแท้ เพราะแม้ในช่วงเวลาพักในสถานที่ทำงานที่ไม่ได้มีการทำงานให้กับนายจ้าง หากลูกจ้างได้รับอันตรายก็ยังถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างเลย ซึ่งเป็นการแตกต่างกับการที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วแต่ลูกจ้างได้เข้ามาที่สำนักงานของนายจ้างเพื่อติดต่อกิจธุระส่วนตัว เช่น มาพบปะเพื่อนเก่าซึ่งกรณีนี้การให้ความคุ้มครองย่อมไม่อาจขยายไปถึง

ประการที่สอง หากลูกจ้างถูกทำร้ายด้วยสาเหตุสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเพราะป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างหรือเพราะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง โดยลูกจ้างถูกทำร้ายภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้วลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่ ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ไม่ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้ไว้ คงกล่าวถึงแต่เพียงการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างสิ้นสุดลงดังจะเห็นได้จากการที่มาตรา 51 วรรคสาม บัญญัติว่า “ ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย ” เนื่องจากผลของการที่ลูกจ้างทำงานมานานอาจทำให้เป็นโรคที่เกิดจากลักษณะหรือสภาพของงาน ซึ่งในขณะที่ทำงานอยู่ยังไม่ปรากฏอาการแต่เมื่อได้ออกจากงานไปแล้วอาการเจ็บป่วยได้กำเริบขึ้น ส่วนกรณีของการประสบอันตรายนั้นลูกจ้างที่ถูกทำร้ายภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้วจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทำให้เป็นการเสียเปรียบต่อลูกจ้างที่ต้องประสบอันตราย ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบ

อันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกับลูกจ้างที่เจ็บป่วย ภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามของคำว่า “ประสบอันตราย” ตามมาตรา 5 ให้ขยายไปถึงกรณีที่เกิดการประสบอันตรายเกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงดังนี้

“ประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบ แก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง ความที่กล่าวมานี้ให้หมายความรวมถึงกรณีที่อันตรายเกิดขึ้น ภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วย”

2. การป้องกันและรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง

2.1 กรณีอันตรายไม่ได้เกิดจากลักษณะและสภาพของการทำงาน

2.1.1 ลูกจ้างประสบอันตรายจากการช่วยเหลือลูกจ้างอื่น การที่ลูกจ้างได้ไปช่วย ทำงานในงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของลูกจ้างผู้นั้นแต่ลูกจ้างได้ไปช่วยทำเพราะได้ทำหน้าที่ของตน เสร็จแล้ว ซึ่งเมื่อนายจ้างเห็นก็ไม่ได้ห้ามปราม ดังนั้นหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นลูกจ้างก็ควรที่จะ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เพราะถือว่าลูกจ้างกระทำไปเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือผลผลิตเพิ่มขึ้นแก่งานของนายจ้าง เช่น ลูกจ้างลาพักร้อนแต่ได้เข้ามาที่บริษัทและ หัวหน้างานได้ใช้ให้ช่วยยกของระหว่างยกเกิดอุบัติเหตุเป็นการประสบอันตรายเนื่องจาก การทำงานหากพิสูจน์ได้ว่าการทำงานดังกล่าวก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อกิจการของนายจ้าง , ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถ แม้ครัวของบริษัทได้เรียกให้ช่วยยกหม้อน้ำเดือดลูกจ้างจึงได้ถูก น้ำร้อนลวกเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเพราะเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ ของนายจ้าง โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นงานในหน้าที่ตามปกติของลูกจ้างหรือไม่⁷⁰

2.1.2 ลูกจ้างประสบอันตรายจากการป้องกันทรัพย์สินของนายจ้าง สำหรับการ ประสบอันตรายเพราะป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้างนั้น หากไม่ใช่งานส่วนตัวหรือเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนตัวของใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นงานในกิจการของนายจ้างหรือเป็นการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง กรณีนี้ จะเป็นการประสบอันตรายที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น เกิดไฟไหม้โรงงาน

⁷⁰ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม, อ่างแล้ว เียงอรรถที่ 10, น.22.

ลูกจ้างซึ่งมีบ้านอยู่ใกล้โรงงานจึงไปช่วยดับไฟและได้รับบาดเจ็บจากเหตุการณ์ดังกล่าว ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เพราะเป็นการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง หรือลูกจ้างเป็นช่างเครื่องยนต์มีหน้าที่ในการแก้ไขหรือปรับแต่งเครื่องยนต์ ขณะทำงานอยู่เห็นคนร้ายเข้ามาจะทำอันตรายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างลูกจ้างก็วางมือจากหน้าที่และเข้าไปป้องกันรักษาประโยชน์ของนายจ้างทั้งที่ลูกจ้างไม่มีหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยและลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย เป็นต้น

2.2 กรณีลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยนายจ้างไม่ได้สั่ง

“การทำงานล่วงเวลา” หมายถึง การที่นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่ากำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้แล้ว ไม่ว่าจะเป็นก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติก็ตาม⁷¹

“การทำงานในวันหยุด” หมายถึง การที่นายจ้างได้ให้ลูกจ้างมาทำงานตามกำหนดเวลาทำงานปกติที่กำหนดกันไว้ในวันซึ่งเป็นวันหยุดงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเวลาใด เป็นจำนวนกี่ชั่วโมง ในช่วงกำหนดเวลาทำงานปกติที่ได้กำหนดกันไว้ก็ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุด โดยไม่จำเป็นจะต้องทำเต็มตามกำหนดระยะเวลาทำงานปกติที่กำหนดกันไว้⁷²

นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้นั้นจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน, ลักษณะของงานที่ให้ลูกจ้างทำต้องเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน ซึ่งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำได้เท่าที่จำเป็นและต้องไม่เกินจำนวนชั่วโมงที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงเห็นได้ว่ากฎหมายไม่ได้ให้อำนาจแก่นายจ้างในอันที่จะสั่งให้ลูกจ้างทำงานได้ตามอำเภอใจ และยังได้กำหนดให้มีค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างไว้ด้วย และแม้กฎหมายจะกำหนดให้ลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เช่น ลูกจ้างที่นายจ้างให้ไปทำงานในท้องที่อื่นตามมาตรา 72 หรือลูกจ้างที่ทำงานบางลักษณะ

⁷¹ สุตาศิริ วศวงศ์, อ้างแล้ว เิงอรรถที่ 8, น.126.

⁷² เิงอรรถ, น.131.

ตามมาตรา 65 (2)-(8) แต่การที่กฎหมายกำหนดไว้แต่เพียงว่าลูกจ้างลักษณะดังกล่าวไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ นายจ้างจึงยังคงมีหน้าที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอยู่⁷³ ซึ่งการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างไว้เช่นนี้ย่อมเป็นเหตุผลที่สนับสนุนได้เป็นอย่างดีว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ก็ตาม หากลูกจ้างได้รับอันตรายขณะทำงานให้กับนายจ้างแล้วย่อมมีผลเท่ากับการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในเวลาทำงานปกติ หรือแม้นายจ้างจะไม่ได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาแต่ลูกจ้างทำไปเองโดยสมัครใจ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาก็ตาม กรณีนี้ก็ยังต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งมองไปที่ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้างตามความเป็นจริงถึงแม้จะล่วงเลยช่วงเวลาของการทำงานตามปกติไปบ้าง แต่ลูกจ้างก็มุ่งหมายทำลงไปเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง ดังนั้นในสภาวะของการทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวหากลูกจ้างจะต้องได้รับอันตรายใดๆ ความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะต้องรับไว้นั้นก็ควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วย

3. การปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

3.1 การสั่งให้ไปทำกิจกรรมพิเศษ

3.1.1 การฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬา

1) การฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาคำสั่งของนายจ้าง กรณีที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างจัดการแข่งขันกีฬาภายหลังเลิกงานไม่ว่าจะเป็นในเวลาเย็นหลังเลิกงานหรือในระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างในโรงงาน ซึ่งอาจเป็นการแข่งขันกีฬาภายในหรือแข่งขันกับลูกจ้างในโรงงานอื่น ผู้ที่บาดเจ็บในกรณีนี้จึงเป็นผู้เล่นกีฬาหรือผู้ฝึกสอนและโดยปกติการบาดเจ็บก็จะเกิดขึ้นระหว่างฝึกฝนหรือระหว่างแข่งขัน ซึ่งศาลถือว่าอันตรายที่เกิดจากการแข่งขันในกรณีดังกล่าวเป็นอันตรายที่เนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างและได้มีการขยายการตีความคุ้มครองออกไปถึงการเดินทางไปและกลับจากการ

⁷³ เพ็งอ้าง, น.180.

แข่งขันด้วย⁷⁴ ทั้งนี้คงจะเป็นการมองว่าการแข่งขันกีฬาเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 480/2525 ผู้ตายเป็นลูกจ้างขององค์การ ร.ส.พ. ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม กระทรวงคมนาคมมีนโยบายให้แข่งกีฬาสำหรับหน่วยงานภายใน องค์การ ร.ส.พ. ได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติและมอบให้ผู้ตายเป็นผู้ควบคุมการฝึกซ้อมและเป็นโค้ชทีมแบดมินตัน การที่ผู้ตายปฏิบัติตามและถึงแก่ความตายขณะควบคุมและฝึกซ้อมจึงเป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁷⁵

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2673/2526 งานประจำของลูกจ้างคือกิจการของธนาคารในหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เมื่อธนาคารผู้เป็นนายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์ไปแข่งขันกีฬาที่จังหวัดระยองระหว่างพนักงานธนาคารด้วยกันย่อมเป็นงานพิเศษตามครั้งคราวที่ธนาคารผู้เป็นนายจ้างจะมีคำสั่ง และเมื่อถึงวันปิดการแข่งขันลูกจ้างก็ได้เดินทางกลับหน่วยงานประจำ เช่นนี้ตราบใดที่ลูกจ้างยังกลับไม่ถึงที่พักประจำในหน่วยงานอำเภอพัฒนานิคมก็ยังได้ชื่อว่าปฏิบัติงานพิเศษกลับจากการแข่งขันกีฬาเป็นการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายระหว่างเดินทางกลับจึงเป็นการประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย⁷⁶

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1524/2530 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยคำว่า “ประสบอันตราย” ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การที่ได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง งานนั้นต้องเป็นงานประจำที่นายจ้างแต่งตั้งหรือถ้าจะมอบงานพิเศษให้ทำก็ต้องเป็นงานพิเศษเกี่ยวกับการที่ทำเป็นประจำ นโยบายของธนาคารนายจ้างและวัตถุประสงค์ในการแข่งขันกีฬาเป็นประโยชน์ร่วมกันของพนักงานและนายจ้าง การที่นายจ้างได้แต่งตั้งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานประจำมีหน้าที่พิเศษเป็นนักกีฬาประจำธนาคารเพื่อลงแข่งขันบาสเกตบอลประจำปีตามที่นายจ้างกำหนดถือได้ว่าลูกจ้างทำงานพิเศษให้นายจ้างนอกเหนือไปจากหน้าที่ปกติ เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บนิ้วนางมือซ้ายสูญเสียสมรรถภาพจากการปฏิบัติหน้าที่พิเศษดังกล่าวจึงเป็นการประสบ

⁷⁴ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.143.

⁷⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 480/2525 (เน.) ตอน 2 น.335.

⁷⁶ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.143.

อันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁷⁷ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1937/2530⁷⁸ , 4463/2530⁷⁹ , 758-759/2531⁸⁰ , 3596/2531⁸¹ , 2199/2532⁸² , 5089/2532⁸³ , 1149-1150/2533⁸⁴ , 2326/2533⁸⁵ วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

อย่างไรก็ตามประเด็นที่ศาลยังไม่เคยตัดสิน คือ อันตรายที่เกิดแก่ลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ชมการแข่งขัน เช่น ในระหว่างชมการแข่งขันลูกฟุตบอลถูกเตะลอยออกมาจากสนามกระแทกหน้าของผู้ชมซึ่งเป็นลูกจ้างอย่างแรงเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ หรือลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในระหว่างเดินทางไปชมการแข่งขันกีฬาหรือในระหว่างเดินทางกลับมายังที่พัก ท่านอาจารย์สุรศักดิ์ มณีศรี มีความเห็นเรื่องนี้ว่าศาลน่าจะยอมรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างแข่งขันได้ แต่ยากที่จะขยายไปถึงอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างเดินทางไปหรือกลับเพราะแม้การเดินทางไปและกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานเพื่อทำงานตามปกติ ศาลยังไม่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเงินทดแทนเลย โฉนดเลย ศาลจะขยายการตีความออกไปถึงการเดินทางไปดูกีฬา⁸⁶

2) การฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุด โดยที่นายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำเช่นนั้น หรือไม่ได้เป็นรายการพิเศษที่นายจ้างจัดขึ้น เป็นเพียงนายจ้างจัดบริการสวัสดิการในด้านของสถานที่ สนามกีฬาอุปกรณ์กีฬาเพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้บริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในกรณีนี้หากลูกจ้างประสบอันตราย ท่านอาจารย์สุรศักดิ์ มณีศรี มีความเห็นว่าเป็นการอยู่นอกเหนือขอบเขตการคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทน เพราะยอมเห็นได้ชัดว่าขณะนั้นลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเลย⁸⁷ ซึ่งในเรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจคือ

⁷⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1524/2530 (เน.) ตอน 6 น.1131.

⁷⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1937/2530 (เน.) ตอน 8 น.1658.

⁷⁹ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.143.

⁸⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 758-759/2531 (สงเสริม.) เล่ม 2 น.147.

⁸¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3596/2531 (สงเสริม.) เล่ม 10 น.235.

⁸² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2199/2532 (เน.) ตอน 8 น.2192.

⁸³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5089/2532 (เน.) ตอน 12 น.3528.

⁸⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1149-1150/2533 (เน.) ตอน 3 น.633.

⁸⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2326/2533 (สงเสริม.) เล่ม 9 น.119.

⁸⁶ สุรศักดิ์ มณีศรี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 2, น.144.

⁸⁷ เพ็ญอ้าง, น.144.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3878/2531 งานประจำของลูกจ้างคือหัวหน้ากะหม้อปั้นอันเป็นกิจการของบริษัทนายจ้าง นาย ก ประธานกรรมการจัดกีฬาประจำปี พ.ศ.2529 ได้มีหนังสือถึงผู้จัดการโรงงานน้ำตาลขอนแก่นจัดกีฬาประจำปี พ.ศ.2529 และผู้จัดการได้มีคำสั่งว่า “อนุมัติให้จัดได้” โดยบริษัทนายจ้างไม่ได้มีข้อบังคับกำหนดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างไว้เป็นกิจจะลักษณะ คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงอนุญาตให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างได้เท่านั้น ส่วนลูกจ้างคนใดจะเข้าแข่งขันหรือไม่ ไม่ได้มีการบังคับอันจะถือว่าเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องลงแข่งขัน เมื่อลูกจ้างสมัครใจลงแข่งเองเช่นนี้กรณียังถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁸⁸

เช่นเดียวกับกรณีที่นายจ้างจัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายหรือฟิตเนส หากลูกจ้างประสบอันตรายขณะใช้สวัสดิการของนายจ้างดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่าย่อมเป็นกรณีที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายเงินทดแทนเช่นกัน

3.1.2 การฝึกอบรม

การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นการลาอีกประเภทหนึ่งที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 36 บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างลาได้โดยบัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 5 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ใน 2 กรณี คือ

1) เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นการที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างปฏิบัติอยู่หรืองานอื่นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของลูกจ้างก็ได้ การลาในลักษณะนี้โดยทั่วไปเป็นการลาเพื่อฝึกอบรมในระยะสั้นเท่านั้น ดังนั้นหากลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างปฏิบัติตามสิทธิที่ตนได้รับแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะต้องมีการพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปว่าการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้

⁸⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3878/2531 (สงเสริม.) เล่ม 9 น.282.

ความสามารถของลูกจ้างนั้นมีความเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือเป็นประโยชน์แก่กิจการหลักของ นายจ้างหรือไม่ ถ้าคำตอบคือใช่ลูกจ้างก็ควรจะได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนโดย ถือว่าการฝึกอบรมของลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่ นายจ้าง แต่หากคำตอบคือ ไม่ใช่ลูกจ้างก็จะได้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หลักเกณฑ์เดียวกันนี้ผู้เขียนเห็นสมควร นำมาใช้กับกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมด้วย ซึ่งในเรื่องนี้มีคำ พิพากษาที่น่าสนใจคือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3146/2526 ผู้ตายเป็นลูกจ้างของบริษัทที่ปรึกษากฎหมาย ตำแหน่งพนักงานรับ-ส่งเอกสาร บริษัทได้ส่งผู้ตายให้ไปเรียนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนสอนภาษา เพื่อจะได้ใช้ภาษาอังกฤษกับลูกค้าได้ถูกต้องเพราะลูกค้าของบริษัทดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นชาว ต่างประเทศ โดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ขณะที่ผู้ตายขับขีรถจักรยานยนต์เพื่อไปเรียน ภาษาอังกฤษได้ประสบอุบัติเหตุชนกับรถยนต์เป็นเหตุให้ถึงแก่ความตายในวันรุ่งขึ้น เมื่อการ ไปเรียนภาษาอังกฤษไม่ใช่การอันเป็นวัตถุประสงค์ของบริษัทและไม่ใช่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ หรือทำงานให้แก่บริษัท หากเป็นเพียงการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นอันจะเป็น ประโยชน์แก่ลูกจ้างเองในการติดต่อกับลูกค้า ถึงแม้จะเป็นผลให้การทำงานระหว่างลูกค้ากับ บริษัทเป็นไปโดยสะดวกก็ยังไม่ได้ว่าการไปเรียนภาษาอังกฤษของลูกจ้างเป็นการทำงานให้แก่ บริษัท เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างเดินทางไปเรียนภาษาอังกฤษจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง⁸⁹

ด้วยความเคารพในเรื่องนี้แม้บริษัทนายจ้างจะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานซึ่งไม่ใช่การ ส่งลูกจ้างไปเรียนภาษาอังกฤษก็ตาม แต่ผู้เขียนมีความเห็นว่ากิจการใดที่กระทำให้งานหลักของ บริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบริษัทย่อมจะกระทำได้ ดังนั้นกรณีดังกล่าวลูกจ้างจึง ควรที่จะได้รับความคุ้มครองทั้งในเวลาที่เรียนภาษาอังกฤษและในเวลาที่เดินทางไปและกลับ จากการเรียนภาษาอังกฤษด้วย ทั้งนี้โดยพิจารณาว่าการเรียนภาษาอังกฤษมีความเกี่ยวข้อง สนับสนุน และเป็นประโยชน์แก่กิจการหลักของนายจ้างซึ่งลูกค้าของบริษัทส่วนใหญ่เป็นชาว ต่างประเทศ

อีกประเด็นหนึ่งที่สมควรยกขึ้นมากล่าวถึงคือหากลูกจ้างขอลาไปศึกษาต่อไม่ว่าใน หรือต่างประเทศก็ตาม ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนหรือไม่หาก เกิดอันตรายขึ้นกับลูกจ้างในช่วงเวลาของการลาดังกล่าว ในเรื่องนี้เมื่อพิจารณาฎีกะทรงฉบับที่ 5 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

⁸⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3146/2526 (น.) ตอน 10 น.2408.

ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นกรณีแรก กับกรณีการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นเป็นกรณีที่สอง และในกรณีที่สองนั้นกฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปเพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาเท่านั้น ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาไปเรียนไม่ได้⁹⁰ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการลาไปศึกษาต่อเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาในระบบการศึกษาของโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยต้องใช้เวลาในการศึกษาและมีลักษณะเป็นการต่อเนื่อง เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหนี้ต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้างมีหนี้จะต้องให้สินจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ การที่ลูกจ้างลาไปศึกษาต่อในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการผิดจากลักษณะที่ควรจะเป็นของสัญญาต่างตอบแทน อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้างได้อีกด้วย ดังนั้นหากมีกรณีที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อไม่ว่าในหรือต่างประเทศ ผู้เขียนมีความเห็นว่าในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างอยู่ห่างไกลจากการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมากเกินไปจึงเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่สมควรจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

3.2 การสั่งให้ไปทำงานพิเศษ

3.2.1 งานปกติ เป็นกรณีที่นายจ้างได้มีคำสั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอื่นใดในทางการที่จ้างหรือภายในขอบวัตถุประสงค์หรือกิจการของนายจ้าง นอกเหนือจากหน้าที่ปกติหรือหน้าที่ประจำของลูกจ้างและในบางครั้งบางคราวเท่านั้น หากลูกจ้างประสบอันตรายจากการที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน⁹¹

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3918/2525 ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ลูกจ้างขึ้นไปบัดกรีซ่อมรางน้ำบนหลังคาบ้านพักนายจ้าง ขณะนั้นเป็นช่วงเวลาแดดร้อนจัดไม่มีร่มเงากำบัง ลูกจ้างเป็นลมถึงแก่ความตายเกือบทันทีนั้นเอง และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างมีโรคประจำตัวหรือมีเหตุอื่นที่จะทำให้ตาย

⁹⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2547) น.184.

⁹¹ ศิวศักดิ์ สินอวย, “สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน,” วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 1 ฉบับที่ 5 (ธ.ค.2546-ม.ค.2547):14.

โดยปัจจุบันได้นอกเหนือไปจากเหตุที่กำลังทำงานอยู่ การตายของลูกจ้างจึงถือว่าเป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างโดยตรง⁹²

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5257/2530 ข้อเท็จจริงได้ความว่าลูกค้าได้ซื้อท่อประปาจากนายจ้างในราคาพิเศษและขอให้ไปทำการติดตั้ง นายจ้างได้สั่งให้นาย ก ไปติดตั้งท่อประปาให้ลูกค้า โดยนาย ก ได้ลงเวลาทำงานในบัตรลงเวลาทำงานและได้เดินทางไปปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยรถยนต์ของนายจ้าง เมื่อนาย ก ประสบอันตรายในเวลาทำงานปกติจึงถือว่าการประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁹³

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 511/2535 ผู้ควบคุมงานของนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำความสะอาดที่พักรถที่ศาลาการเปรียญวัดซึ่งใช้ในระหว่างออกปฏิบัติงานก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า การทำความสะอาดที่พักรถจำเป็นต้องใช้น้ำด้วย การที่จะนำเอาน้ำในสระขึ้นมาใช้เป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ฉะนั้นลูกจ้างจะใช้วิธีการอย่างไรเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของลูกจ้างเพื่อให้ได้น้ำขึ้นมาใช้ เมื่อลูกจ้างเลือกวิธีโดยไปยืมมอเตอร์สูบน้ำจากพระภิกษุมาใช้สูบน้ำเพื่อทำความสะอาดที่พักรถถือได้ว่าเป็นการกระทำตามคำสั่งของผู้ควบคุมงานของนายจ้างและถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง เมื่อลูกจ้างถูกไฟฟ้าดูดถึงแก่ความตายขณะที่อยู่ระหว่างกำลังใช้มอเตอร์ที่ยืมมาดังกล่าวสูบน้ำขึ้นจากสระเพื่อจะทำความสะอาดที่พักรถจึงเป็นการถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าทดแทน⁹⁴

3.2.2 งานส่วนตัวของนายจ้าง แม้สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นสัญญาที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามที่นายจ้างต้องการได้ แต่นายจ้างก็มีอำนาจออกคำสั่งที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่เท่านั้น หากคำสั่งของนายจ้างนอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปรับลูกของนายจ้าง หรือนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปซื้ออาหารหรือให้ลูกจ้างพานายจ้างไปโรงพยาบาล เหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องกิจกรรมส่วนตัวในลักษณะการใช้สอยโหว่ว่างจึงเป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง และไม่เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ในเรื่องนี้จึงมีความคิดว่าหากสิ่งที่ลูกจ้างทำไปเป็นเรื่องส่วนตัวของนายจ้าง โดยคำสั่งนั้นไม่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานของนายจ้าง แม้ลูกจ้างจะ

⁹² สมศักดิ์ จันทกุล, “การประสบอันตรายตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา,” วารสารศาลแรงงาน 8,3(ก.ค.-ก.ย. 2532):62.

⁹³ ฉันทนา ชัยวิเชียร, อั่งแล้ว เริงอรรถที่ 23, น.62.

⁹⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 511/2535 (เน.) ตอน 2 น.329.

ได้ปฏิบัติตามคำสั่งจนประสบอันตรายก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น นายดำเป็นลูกจ้างบริษัทซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งมีหน้าที่ซ่อมแซมรถยนต์ ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานซ่อมรถยนต์ นายจ้างได้มีคำสั่งให้นายดำไปซื้ออาหารกลางวันให้กับภริยาที่มาหาที่บริษัท นายดำได้นำรถจักรยานยนต์ของบริษัทขับไปซื้ออาหารกลางวันตามคำสั่ง ในขณะที่ขับรถจักรยานยนต์กลับบริษัทได้ประสบอุบัติเหตุชนกับรถยนต์ได้รับบาดเจ็บ การประสบอันตรายของนายดำดังกล่าวแม้ว่าสาเหตุสืบเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง แต่คำสั่งของนายจ้างที่ให้นายดำไปซื้ออาหารกลางวันให้ภริยาไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้างโดยตรงหรือโดยอ้อม การประสบอันตรายของนายดำจึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง⁹⁵

อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นว่าหากลูกจ้างยินยอมทำตามคำสั่งอันเป็นเรื่องงานส่วนตัวของนายจ้างเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแล้วก็ควรถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง ทั้งนี้เพราะขณะที่ลูกจ้างประสบอันตรายลูกจ้างมีเจตนาจะทำตามคำสั่งของนายจ้างและหากการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นผลสำเร็จนายจ้างย่อมได้รับประโยชน์จากการกระทำของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาได้อีกนัยหนึ่งว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างจึงอยู่ในฐานะที่น่าเห็นใจเพราะการปฏิเสธการทำงานตามคำสั่งของนายจ้างอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้างทำให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ลำบาก

4. ข้อยกเว้นของการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายตามกฎหมายเงินทดแทน

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 22 กำหนดให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุดังต่อไปนี้

- 4.1 ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- 4.2 ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

4.1 ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

⁹⁵อนุวัฒน์ ธาราแสง, รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณา วินิจฉัยกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน, สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม, น.20-21.

กรณีลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้นั้น การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นจะต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากการการเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นโดยตรง ซึ่งอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีที่ 1 หากได้ความว่าลูกจ้างเสพสิ่งดังกล่าวจริงแต่การประสบอันตรายไม่ได้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเสพ เช่น ลูกจ้างดื่มสุราเข้าไปแต่อุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นจากการที่หมอน้ำระเบิด หรือ

กรณีที่ 2 แม้จะปรากฏว่าการประสบอันตรายนั้นเนื่องมาจากการเสพสิ่งดังกล่าวจริงแต่การเสพนั้นไม่ถึงขั้นที่จะทำให้ลูกจ้างไม่สามารถครองสติได้ กรณีก็จะไม่เข้าช้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานฝ่ายขายผลิตภัณฑ์ของบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งบริษัทได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาพนักงานฝ่ายขายของบริษัทเป็นประจำทุกปีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยถือเป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายขายทุกคนที่จะต้องไปเข้าร่วมในการสัมมนา ซึ่งการจัดสัมมนาแต่ละครั้งบริษัทจะเป็นผู้จัดรายการสัมมนาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด คืบวันเกิดเหตุซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการประชุมสัมมนา บริษัทได้จัดให้มีการเลี้ยงเพื่อปิดการประชุมสัมมนา ณ โรงแรมซึ่งจัดให้เป็นที่พักของพนักงานที่มาร่วมสัมมนา ลูกจ้างผู้ตายก็ได้อยู่ในงานเลี้ยงโดยร่วมดื่มสุรา รับประทานอาหารและลีลาศด้วย ต่อมาลูกจ้างได้ขึ้นไปพักผ่อนที่ห้องพักซึ่งนอนกับเพื่อนร่วมงานอีกคนหนึ่ง กลางดึกของคืนนั้นเพื่อนร่วมงานซึ่งพักอยู่ห้องเดียวกันพบว่าลูกจ้างได้ตกจากระเบียงห้องพักลงมาตาย จากการสอบสวนได้ความว่าลูกจ้างผู้ตายเสพสุราจริง แต่ยังสามารถครองสติได้ จึงไม่อยู่ในข่ายของช้อยกเว้นตามข้อนี้⁹⁶

ข้อพิจารณา

1. หากในกรณีแรกได้ความว่าแม้การประสบอันตรายจะเกิดขึ้นจากสาเหตุภายนอกการควบคุมของลูกจ้าง เช่น ไฟไหม้ แต่หากลูกจ้างไม่เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้แล้ว ลูกจ้างก็คงจะสามารถหนีเอาตัวรอดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ เช่นนี้แม้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานของลูกจ้างเองก็ตามแต่ก็เป็นกรณีที่ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะปรับเข้ากับช้อยกเว้นดังกล่าวได้หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็นดังกล่าวจริง

2. ในเรื่องการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างหลีกเลี่ยงไปดื่มสุราปรากฏคำพิพากษาวินิจฉัยไว้เป็น 2 แนวทาง คือ

⁹⁶ สุตาศิริ มัทวพันธ์, “เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), น.46.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527 วันเกิดเหตุเวลา 18.00 นาฬิกา ผู้ตายเริ่มเข้าเวรเป็นยามที่ส่วนท่าไม้สุราษฏรธานี ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่เป็นยามผู้ตายได้ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวกและนาย ก พนักงานปราบปรามขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ซึ่งเพิ่งกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ครั้นเวลาประมาณ 20.00 นาฬิกา คนร้ายหรือผู้เสียประโยชน์จากการปฏิบัติงานของนาย ก ได้ติดตามนาย ก เข้ามาที่ส่วนท่าไม้สุราษฏรธานีแล้วใช้อาวุธปืนยิงนาย ก ถึงแก่ความตาย ผู้ตายลุกขึ้นยืนจึงถูกคนร้ายหรือผู้เสียประโยชน์ยิงถึงแก่ความตายไปด้วย แม้ผู้ตายจะถูกยิงถึงแก่ความตายในช่วงเวลาที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามและสถานที่เกิดเหตุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้ตาย แต่การที่ผู้ตายมีหน้าที่เป็นยามแล้วหลีกเลี่ยงหน้าที่ไปนั่งเสพสุราร่วมกับพวกและนาย ก มิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติเป็นการละทิ้งหน้าที่จะถือวาระหว่างที่ผู้ตายเสพสุราร่วมกับพวกเป็นการปฏิบัติหน้าที่ยามควบคุมไปด้วยหาได้ไม่ เมื่อผู้ตายถูกยิงถึงแก่ความตายในระหว่างละทิ้งหน้าที่จึงไม่ใช่กรณีถึงแก่ความตายในขณะปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งคนร้ายเข้าที่เกิดเหตุเป็นการติดตามเข้ามาทำร้ายนาย ก มิใช่เข้ามาทำร้ายผู้ตายหรือประสงค์ต่อทรัพย์สินของนายจ้าง มูลกรณีจึงมิได้เกิดจากเหตุที่ผู้ตายทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง⁹⁷

สำหรับคำพิพากษานี้ไม่ได้มีการกล่าวถึงข้อที่ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้อันเป็นข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าทดแทนตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ข้อ 55 ในสมัยที่มีการใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 เพียงแต่กล่าวว่าแม้ผู้ตายจะอยู่ในเวลางานและขณะปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยหลีกเลี่ยงไปเสพสุราจะถือไม่ได้ว่าลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไปด้วย และเมื่อมูลเหตุแห่งการตายก็ไม่ได้เกิดจากการทำงานหรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง แต่เป็นกรณีที่คนร้ายติดตามเข้ามาทำร้ายนาย ก กรณีจึงไม่ใช่เรื่องที่กฎหมายจะให้ความคุ้มครอง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9785/2539 ลูกจ้างโจทก์ในตำแหน่งไต้เรือมีหน้าที่ควบคุมดูแลความเรียบร้อยภายในเรือทั้งหมด ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าลูกจ้างสูญหายไปในช่วงการออกจับปลาให้แก่นายจ้าง แม้ขณะเกิดเหตุจะไม่ใช่วิธีจับปลาแต่ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ควบคุมดูแลเรือและลูกเรือตลอดเวลาที่อยู่ในทะเลจนกว่าจะนำเรือเข้าฝั่ง จึงถือว่าตลอดระยะเวลาที่อยู่ในทะเลเป็นระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะนำเรือประมงกลับมาถึงฝั่งเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องปฏิบัติติดต่อกันไป เมื่อลูกจ้างหายไประหว่างการทำงานอยู่จึงถือได้ว่าลูกจ้างหายไป

⁹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1892/2527 (เน.) ตอน 6 น.1233.

ในระหว่างทำงาน ส่วนการที่ลูกจ้างดื่มสุรากับเพื่อนก่อนจะสูญหายไปนั้นพยานไม่พอรับฟังได้ว่าลูกจ้างดื่มสุรามึนเมาจนครองสติไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง⁹⁸

สำหรับคำพิพากษานี้ศาลฎีกาแบ่งการวินิจฉัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยในเบื้องต้นก่อนว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ การดื่มสุราไม่ได้ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างขาดตอนลงหรือถือว่าเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ แล้วจึงจะวินิจฉัยต่อไปว่าการดื่มสุราของลูกจ้างนั้นถึงขั้นที่มึนเมาจนครองสติไม่ได้หรือไม่ ซึ่งตามคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวศาลก็รับฟังพยานหลักฐานว่าไม่เพียงพอรับฟังได้ว่าลูกจ้างดื่มสุรามึนเมาจนครองสติไม่ได้

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าการวินิจฉัยตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9785/2539 เป็นการสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งแม้จะอยู่คนละช่วงเวลาและใช้กฎหมายคนละฉบับแต่ก็มีการใช้ถ้อยคำในลักษณะเดียวกันคือ “...จนไม่สามารถครองสติได้” ดังนั้นเมื่อพิจารณาถ้อยคำของมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งกำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนไว้เป็นการเฉพาะเมื่อการเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดของลูกจ้างถึงขั้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถครองสติได้ อันมีลักษณะถ้อยคำทำนองเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทยฯ ข้อ 55 ซึ่งกำหนดข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนเมื่อลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ การพิจารณาไปในที่เดียวว่าการเสพยาหรือยาเสพติดหรือเครื่องดองของเมาของลูกจ้างทุกกรณีเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินทดแทนจึงย่อมไม่เป็นไปตามบทบัญญัตินี้ดังกล่าว

3. เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย จากเดิมที่กฎหมายกำหนดข้อยกเว้นไว้แต่เพียงกรณีการเสพเครื่องดองของเมา โดยกำหนดให้ข้อยกเว้นนั้นรวมไปถึงการเสพลิงเสพติดอีกด้วย ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เสพยาติด” ไว้ว่าหมายถึง ที่ใช้บ่อยๆ แล้วติด , มักใช้แก่สิ่งที่ติดแล้วจะให้โทษ เช่น ยาเสพติด สิ่งเสพติดของเสพยาติด ดังนั้นจึงเป็นผลให้การเสพลิงเสพติดของลูกจ้างไม่ว่าจะเข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้หรือไม่ก็ตามก็อาจจะเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 ซึ่งได้นิยามความหมายของคำว่า “ยาเสพติดให้โทษ” ว่าหมายถึงสารเคมีหรือวัตถุชนิดใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใดๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มขนาดการเสพ

⁹⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9785/2539 (สงเสริม.) เล่ม 12 น.373.

ขึ้นเป็นลำดับ มีอาการนอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง กับให้รวมตลอดถึงพืชหรือส่วนของพืชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษ หรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย ทั้งนี้ตามมติที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่”

ดังนั้นในกรณีที่ลูกจ้างต้องการทำงานให้ได้ในปริมาณมากๆ เพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โดยเลือกวิธีการเสพเมทแอมเฟตามีนหรือยาบ้าซึ่งจัดเป็นยาเสพติดประเภท 1 ชนิดร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 มาตรา 7 ซึ่งแน่นอนว่านอกจากการเสพเมทแอมเฟตามีนหรือยาบ้าจะจัดเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 แล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างต้องประสบอันตรายเพราะเหตุจากการเสพเมทแอมเฟตามีนหรือยาบ้าจนครองสติไม่ได้แล้วลูกจ้างย่อมไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 22 ด้วย

4. เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าการที่ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้นั้นจะต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจของลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้เสพไม่รู้ว่าสิ่งนั้นจะทำให้มีนเมา หรือได้เสพโดยถูกขโมยใจให้เสพแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างควรจะได้รับค่าคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงควรบัญญัติกฎหมายในส่วนนี้ให้มีความครอบคลุมเพื่อรองรับปัญหาการตีความที่อาจเกิดขึ้นได้

5. ข้อยกเว้นกรณีลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ในกรณีที่ 2 เป็นเรื่องที่ยากต่อการพิสูจน์ว่าการประสบอันตรายของลูกจ้างสืบเนื่องมาจากการเสพสิ่งดังกล่าวจนถึงขั้นไม่สามารถครองสติได้ เพราะแม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่น ถึงแม้จะไม่ถึงขั้นครองสติไม่ได้แต่ผลจากการเสพนั่นก็อาจจะทำให้ลูกจ้างใช้ความระมัดระวังน้อยลง และโอกาสที่จะเกิดอันตรายย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นจึงมีผู้เห็นว่าเพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดขึ้นในการทำงานและเพื่อความเป็นธรรมแล้วก็ควรที่จะกำหนดลงไปว่าถ้าอุบัติเหตุหรืออันตรายนั้นเกิดขึ้นจากการเสพสิ่งดังกล่าวแล้วลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงินทดแทน⁹⁹ ซึ่งการพิจารณาในประเด็นนี้ย่อมทำให้เกิดคำถามเมื่อจะต้องพิจารณาย้อนกลับไปที่ว่าขณะที่ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนเป็นเหตุให้ประสบอันตรายนั้นลูกจ้างก็ยังคงมี

⁹⁹ สุตาศิริ มัทพพันธุ์, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 96, น.182.

การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอยู่ ซึ่งแตกต่างกับข้อยกเว้นกรณีที่ถูกจ้างจูงใจให้ตนเอง ประสบนันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบนันตรายที่อาจกล่าวได้ว่าในขณะที่ถูกจ้างจูงใจให้ตนเองประสบนันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบนันตรายนั้น ลูกจ้างไม่ได้มีการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเลย

อย่างไรก็ตามได้มีคำพิพากษาศาลแรงงานที่วินิจฉัยในประเด็นนี้ไว้ ได้แก่

คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในคดีหมายเลขแดงที่ 10453/2537 วันเกิดเหตุเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างกำลังเจาะเหล็กอยู่ที่แท่นเจาะเหล็ก ลูกจ้างเดินเข้ามามีอาการไข้เหมือนคนเมา เหล้า พูดจาไม่ค่อยรู้เรื่องจะขอช่วยทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ปฏิเสธเนื่องจากเห็นว่ามีเมาแต่ ลูกจ้างยังคงเดินเข้ามาและเอามือไปพาดบนสายพานเป็นเหตุให้สายพานหนีบนิ้วได้รับบาดเจ็บ โดยระหว่างที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างลูกจ้างจะดื่มสุราและมีอาการเมาสุราโดยตลอด นอกจากนี้ ลูกจ้างเคยป่วยเป็นโรคพิษสุราเรื้อรังเข้ารับการรักษาด้วยวิธีช็อตด้วยไฟฟ้า แต่หลังจากเข้ารับการรักษาแล้วก็กลับมาดื่มสุราเป็นประจำอีก ดังนั้นแม้ข้อเท็จจริงจะรับฟังยุติได้ในเบื้องต้นว่า ลูกจ้าง ประสบนันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง แต่ก็ เป็นผลมาจากการที่ลูกจ้างเสพเครื่องดื่ม ของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ กรณีจึงต้องด้วยข้อยกเว้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 55(1) ที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่าย ค่าทดแทนให้

4.2 ลูกจ้างจูงใจให้ตนเองประสบนันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบนันตราย

การกระทำโดยจงใจตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะละเมิด หมายความว่า กระทำโดยรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำของตน ถ้ารู้ว่าการกระทำนั้นจะเกิดผลเสียหายแก่เขาแล้วก็ถือเป็นการกระทำโดยจงใจ ส่วนผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อย เพียงใดไม่สำคัญ¹⁰⁰ การกระทำโดยจงใจจึงมีความหมายกว้างกว่าการกระทำโดยเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งผู้กระทำได้ประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น ดังนั้นในเรื่องข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างซึ่งจูงใจให้ตนเองประสบนันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบนันตรายนี้ จึงอาจอนุโลมค่านิยามดังกล่าวมาใช้ได้ว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำโดยลูกจ้างรู้สำนึกถึงผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ทั้งนี้เพื่อบูมหวังผลที่จะ

¹⁰⁰จิตติ ดิงศรัททิย์,คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 2 มาตรา 354 ถึง มาตรา 452,พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์,2526) น.178.

ได้รับเงินทดแทนไม่ว่าผลเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดก็ตาม อย่างไรก็ตาม ข้อยกเว้นที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองไม่ได้ถูกกำหนดให้รวมถึงการกระทำอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง หรือของบุคคลอื่นด้วยเนื่องจากกฎหมายเงินทดแทนมีความประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองแรงงานดังที่เคยกล่าวมาแล้ว ในเรื่องข้อยกเว้นนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องคือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1898/2523 ผู้ตายเป็นลูกจ้างโจทก์มีหน้าที่เป็นได้ทั้งเรือฮ รักสมุทร 2 ของโจทก์มีอำนาจจะสั่งให้นำเรือประมงไปจับปลาที่บริเวณใดก็ได้ ผู้ตายนำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาและถูกเรือไม่ปรากฏสัญชาติไล่ยิงทำให้เรือเสียหายและผู้ตายถึงแก่ความตาย เมื่อปรากฏว่าเรือประมงของไทยเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาเสมอและไม่ปรากฏว่าเรือที่เข้าไปนั้นจะถูกยิงเสมอไป ผู้นำเรือเข้าไปจับปลาในน่านน้ำประเทศกัมพูชาจึงไม่อาจเห็นผลได้ว่าจะต้องถูกยิงหรือน่าจะถูกยิงได้รับอันตรายหรือถึงแก่ความตายโดยแน่แท้ กรณีจึงไม่ใช่ผู้ตายประสบอันตรายเพราะเหตุจงใจให้ตนเองประสบอันตราย¹⁰¹

ข้อพิจารณา

ในเรื่องข้อยกเว้นการคุ้มครองการประสบอันตรายยังมีข้อที่น่าพิจารณาว่าการที่มาตรา 22 กำหนดข้อยกเว้นไว้เพียง 2 ประการ แต่จากการศึกษาพบว่ายังคงมีลักษณะของการประสบอันตรายบางประการที่แม้จะไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา 22 กฎหมายก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น กรณีที่มีการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายกันด้วยสาเหตุส่วนตัวเป็นกรณีที่ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ทั้งที่ไม่ปรากฏว่าเข้าข้อยกเว้นข้อหนึ่งข้อใดตามมาตรา 22 จึงทำให้เกิดข้อสงสัยว่าบทบัญญัติตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 บัญญัติขึ้นเพื่อการใด ในเมื่อหากลักษณะของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นไม่อาจถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้อยู่แล้ว กรณีก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยลงไปถึงข้อยกเว้นในมาตรา 22 เพราะไม่ว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 22 หรือไม่ ก็ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอยู่ดี

5. เปรียบเทียบกับกรณีการกระทำที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

¹⁰¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1898/2523 (เน.) ตอน 8 น.1322.

5.1 การละเมิดในทางกรที่จ้าง

1) ความแตกต่างระหว่างหลักการของเงินทดแทนกับหลักความรับผิดเพื่อละเมิดในการกระทำของบุคคลอื่นกรณีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ก. วัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองของกฎหมายทั้งสองฉบับ กล่าวคือ กฎหมายเงินทดแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ความรับผิดเพื่อละเมิดในการกระทำของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คุ้มครองบุคคลภายนอกที่ได้รับผลร้ายจากการกระทำละเมิดของลูกจ้างซึ่งได้กระทำไปในทางกรที่จ้าง

ข. การเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกระทำ กล่าวคือ ในเรื่องเงินทดแทนลูกจ้างอาจเป็นได้ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ แต่ในเรื่องความรับผิดเพื่อละเมิดในการกระทำของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 นายจ้างจะต้องรับผิดเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำ (ผู้ก่อภัย) ต่อบุคคลอื่น

ค. สิทธิไล่เบี้ยตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนเมื่อนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายไปแล้ว นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนจะใช้สิทธิไล่เบี้ยเงินทดแทนที่ตนได้จ่ายไปจากผู้ที่ทำให้ละเมิดเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตรายไม่ได้ หรือกรณีที่ได้รับประกันภัยได้จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างไปแล้วก็ไม่มีสิทธิรับช่วงสิทธิมาไล่เบี้ยเอาจากผู้ที่ทำให้ละเมิดเช่นกันเพราะการจ่ายเงินทดแทนถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทน และในส่วนของลูกจ้างก็ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับค่าสินไหมทดแทนความเสียหายที่ตนได้รับจากบุคคลภายนอกอยู่ตามบทบัญญัติมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งบัญญัติว่า “ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น ” แต่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ค่าสินไหมทดแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างทำ นายจ้างชอบที่จะไล่เบี้ยคืนจากลูกจ้างได้พร้อมดอกเบี้ย ทั้งนี้เนื่องมาจากกฎหมายทั้งสองฉบับมีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองที่ต่างกัน

ง. เงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 หมายความว่าเฉพาะแต่เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างได้บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าในระหว่างที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยังไม่สามารถปรับตัวได้กับความสูญเสีย ดังนั้นเงินทดแทนที่ลูกจ้าง

ได้รับจึงมีจำนวนไม่เท่ากับค่าจ้างหรือความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ โดยเงินทดแทนคงครอบคลุมเฉพาะแต่ความเสียหายที่มีผลกระทบต่อรายได้และสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเพื่อคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมประโยชน์ของอุตสาหกรรมเท่านั้น แตกต่างจากค่าสินไหมทดแทนในเรื่องละเมิดที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่ฐานะเดิมเหมือนเมื่อยังไม่มีการกระทำละเมิดหรือใกล้เคียงกับฐานะเดิมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ กฎหมายจึงเปิดโอกาสให้ศาลสามารถวินิจฉัยค่าสินไหมทดแทนให้ตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิดโดยคำนึงถึงความเสียหายที่ผู้ถูกละเมิดได้รับโดยตรงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 438 ค่าสินไหมทดแทนในเรื่องละเมิดจึงมีลักษณะที่หลากหลายและกว้างขวางกว่าเงินทดแทน เช่น ในเรื่องความเสียหายที่ไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ที่จะมีทางก็แต่เพียงชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเป็นเงิน ซึ่งในเรื่องละเมิดอาจมีการชดใช้ที่แตกต่างกันไปได้ตามพฤติการณ์ เช่น การที่บุคคลหนึ่งถูกทำร้ายจนเสียแขนจะกำหนดจำนวนเงินค่าสินไหมทดแทนให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกันทุกรายย่อมไม่ได้ เพราะบางคนอาจมีความจำเป็นต้องใช้แขนและมือในการเขียนหนังสือเป็นสำคัญแต่บุคคลอื่นอาจไม่มีความจำเป็นเช่นนี้ ซึ่งในกรณีเดียวกันนี้หากเป็นเรื่องเงินทดแทนบุคคลเหล่านั้นย่อมจะได้รับเงินทดแทนโดยอาศัยหลักเกณฑ์การคิดคำนวณเป็นอย่างเดียวกัน

2) ความแตกต่างระหว่างการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานกับการกระทำในทางการที่จ้างตามกฎหมายลักษณะละเมิด

ในเรื่องขอบเขตการงานที่จ้างได้มีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความหมายของคำว่า “ในทางการที่จ้าง” ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้เขียนขอสรุปว่าเป็นการที่ลูกจ้างได้กระทำการอันเกี่ยวกับทางการที่จ้างหรือในแนวทาง หรือภายในขอบเขตการจ้างให้ลุล่วงไป และเหตุที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการปฏิบัติงานนั้นไม่ว่าวิธีปฏิบัติงานของลูกจ้างจะเป็นการกระทำโดยจงใจ หรือโดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างหรือแม้การกระทำนั้นนายจ้างจะไม่ได้มอบหมายหรือสั่งให้ลูกจ้างกระทำโดยตรง แต่ลูกจ้างได้ปฏิบัติไปโดยมีความมุ่งหมายจะรักษาประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนี้การกระทำของลูกจ้างจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของงานโดยไม่จำกัดการกระทำของลูกจ้างอยู่แต่เฉพาะในเวลาทำงานเท่านั้น ซึ่งแนวที่ศาลไทยใช้วินิจฉัยในเรื่องทางการที่จ้าง คือการพิจารณาเหตุละเมิดเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานของนายจ้างให้ลุล่วงไปหรือไม่ ถ้าใช่แม้จะไม่ใช้เวลาทำงานตามปกติก็ถือว่าเป็นการทำงานเพื่อนายจ้างและเป็น “ในทางการที่จ้าง”

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ซึ่งบัญญัติว่า “ นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ” จะเห็นได้ว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างเป็นผู้กระทำ (ผู้ก่อภัย) ต่อ

บุคคลอื่น แต่ตามกฎหมายเงินทดแทนการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอาจไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการกระทำของลูกจ้างแต่เพียงประการเดียว การประสบอันตรายโดยการกระทำของลูกจ้างเป็นเพียงเหตุหนึ่งในหลายๆ เหตุที่เป็นผลให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมาย ทั้งนี้การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอาจเกิดขึ้นโดยเหตุอื่น เช่น การกระทำของบุคคลภายนอกที่เข้ามากระทบลูกจ้างเมื่อปรากฏว่าสาเหตุแห่งการทำความร้ายมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเหตุอันเกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงาน สาเหตุของการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจึงมีความหลากหลายมากกว่าสาเหตุของการกระทำในทางที่จ้างที่พิจารณาเพียงเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างต่อบุคคลอื่น ซึ่งได้รับผลจากการกระทำละเมิดเท่านั้น ซึ่งต่อไปนี้จะเขียนจะได้เปรียบเทียบเรื่องทั้ง 2 เรื่อง ในมุมมองเดียวกันคือในมุมมองของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างเพื่อให้เห็นความแตกต่างพอสมควร โดยผู้เขียนขอยึดแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการวินิจฉัยการกระทำ “ในทางที่จ้าง” ที่ท่านศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร ได้รวบรวมไว้ท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 970/2512 ดังนี้

ก. ขณะปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้าง เช่น จ้างมาขับรถและขับรถชนคนอื่น หรือ จ้างมาขับเรือยนต์และขับชนเรือผู้อื่น อาจเทียบเคียงได้กับกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายในเวลาทำงานไม่ว่าในสถานที่ทำงานหรือนอกสถานที่ทำงานเนื่องจากลักษณะหรือสภาพของการทำงานโดยตรง

ข. ขณะปฏิบัติหน้าที่อันได้รับมอบหมาย เช่น จ้างมาทำหน้าที่นายท้ายรถแต่นายจ้างใช้ให้ช่วยขับรถด้วยจนขับรถชนผู้อื่น อาจเทียบเคียงได้กับกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเพราะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอันเป็นกรณีที่นายจ้างได้มีคำสั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอื่นใดในทางที่จ้างหรือภายในขอบวัตถุประสงค์หรือกิจการของนายจ้าง นอกเหนือจากหน้าที่ปกติหรือหน้าที่ประจำของลูกจ้างและในบางครั้งบางคราวเท่านั้น (นายจ้างสั่งให้ไปทำงานพิเศษที่เกี่ยวกับงานปกติ)

ค. ขณะปฏิบัติหน้าที่อื่นแต่เป็นไปเพื่อให้งานตนลุล่วงด้วยดี เช่น จ้างมาขับรถแต่รถเบรคแตกต้องขับไปซ่อมขณะขับไปซ่อมนั้นได้ชนผู้อื่น อาจเทียบเคียงได้กับกรณีที่ลูกจ้างขับรถออกนอกเส้นทางปกติเพื่อทำธุระให้แก่นายจ้างในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2537¹⁰²

ง. ขณะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น แต่ความประพฤติหรือวิธีปฏิบัตินั้นฝ่าฝืนคำสั่งหรือเกินคำสั่ง เช่น นายจ้างออกระเบียบว่าการเอารถออกลองเครื่องต้องขออนุญาตตนก่อน แต่

¹⁰² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2477/2537, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 37.

ลูกจ้างเอารถออกลองเครื่องโดยไม่ขออนุญาตจนชนผู้อื่นบาดเจ็บ อาจเทียบเคียงได้กับกรณี อันตรายที่เกิดขึ้นเพราะการกระทำของลูกจ้างที่ขัดคำสั่งของนายจ้าง โดยมุ่งก่อให้เกิด ผลประโยชน์แก่นายจ้าง

หลักเกณฑ์ในข้อ ก.-ง. จึงเป็นเรื่องที่ชัดเจนและยอมรับตรงกันว่าเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจาก ลูกจ้างในขณะที่ลูกจ้างทำงานให้นแก่นายจ้าง

จ. ขณะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแต่หันเหไปทำธุระส่วนตัวโดยไม่ถึงขนาดเป็น ละเมิดต่อนายจ้าง เช่น ขับรถไปทำธุระให้นายจ้างแต่ขับออกนอกเส้นทางไปทำธุระส่วนตัวจน ชนผู้อื่นในขณะที่ทำธุระส่วนตัวเข้า

ฉ. ขณะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น แต่หันเหไปทำธุระส่วนตัวโดยถึงขนาดเป็น ละเมิดต่อนายจ้าง เช่น ขับรถไปทำธุระให้นายจ้างแต่เปลี่ยนใจขับรถไปเที่ยว ซึ่งถ้านายจ้าง ทราบคงตำหนิหรือไม่อนุญาตเป็นแน่ ขณะขับรถไปเที่ยวนั้นลูกจ้างขับรถชนผู้อื่นบาดเจ็บ

สำหรับหลักเกณฑ์ในข้อ จ. และ ฉ. เป็นข้อที่ต้องพิจารณาประกอบกัน ซึ่งเมื่อเทียบเคียง กับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้างแล้วจะเห็นได้ว่าการใช้บังคับหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อนี้ ในเรื่องของการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานดูเหมือนจะมีความเคร่งครัดมากกว่า เนื่องจากไม่ว่าลูกจ้างจะหันเหไปทำธุระส่วนตัวถึงขนาดเป็นละเมิดต่อนายจ้างหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้าง ก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525 วินิจฉัยว่าการที่ลูกจ้าง ทำความสะอาดรถจักรดีเซลตามหน้าที่แล้วไปนั่งพักและเดินไปตามม้ายาวเพื่อนำเสื้อที่สวมไป ตากไม่ใช่ผลธรรมดาที่คนทำงานเป็นลูกจ้างจะต้องทำ เมื่อม้ายาวพลิกตะแคงล้มลงเป็นเหตุให้ลูกจ้าง ได้รับบาดเจ็บจึงไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อันจะถือได้ว่าเป็นการได้รับอันตรายเนื่องจากการ ทำงานให้นแก่นายจ้าง¹⁰³ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องละเมิดที่เดิมถือกันว่าเป็นเรื่องนอกทางการที่ จ้างและต่อมาได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1716-1717/2503 วินิจฉัยกลับว่าเป็นเรื่องในทางการ ที่จ้าง แต่ในเรื่องกฎหมายเงินทดแทนยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยถือว่าการดังกล่าวไม่เป็ นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง

ช. ขณะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแต่ได้ทำธุระส่วนตัวด้วยโดยไม่ถึงขั้นหันเหออก นอกงาน เช่น จ้างมาขับรถ แต่ลูกจ้างต้องหยุดพักรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ ขับถ่ายตามปกติ วิสัย หากลูกจ้างปฏิบัติกรงานของนายจ้างอย่างแท้จริงแล้ว นายจ้างก็ยังคงรับผิดชอบด้วยเพราะ การที่ลูกจ้างปฏิบัติกิจส่วนตัวด้วยนั้นอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่เพื่อนายจ้างโดยประมาท เลินเล่อ เช่น ขณะลูกจ้างขับรถไปส่งนายจ้างได้จับหูหรือสับโดยไม่ได้อูทางข้างหน้าเป็นเหตุให้ชนคน

¹⁰³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525, อ้างแล้ว เสงี่ยมวรวิทย์ 14.

โดยความประมาทเลินเล่อ หรือนายจ้างใช้ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแม่ลูกอ่อนนำขามไปส่งเพื่อนบ้าน ใกล้เคียง ลูกจ้างอุ้มลูกไปด้วยทำให้ขามหลุดจากมือแตกเสียหายโดยความประมาทเลินเล่อของ ลูกจ้าง นายจ้างจะไม่ต้องรับผิดชอบแต่กรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติกิจส่วนตัวโดยเฉพาะไม่ได้ทำหน้าที่เพื่อนายจ้างเลยเท่านั้น¹⁰⁴ ซึ่งหลักเกณฑ์การกระทำในทางการที่จ้างข้อนี้ให้นำมาปรับใช้ กับกรณีการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายนายจ้างเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้าง ด้วย

ข. มิใช่ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เช่น ช่างรถชนคนในขณะที่กำลังเร่งจะไปปฏิบัติงานให้ทันเวลาเข้าทำงานตอนเช้าเป็นกรณีที่กล่าวครอบคลุมการกระทำของลูกจ้างไว้อย่างกว้างๆ ซึ่ง อาจเทียบเคียงได้กับกรณีของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างทำธุระส่วนตัวโดยแท้ หรือ อันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างการเจรจากับสหภาพแรงงาน หรืออันตรายที่เกิดขึ้นเพราะลูกจ้างไปในงานของนายจ้าง หรืออันตรายที่เกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติในบางกรณี รวมถึงการประสบอันตรายขณะเดินทางไปหรือกลับจากการทำงานปกติที่ถือว่าช่วงเวลาดังกล่าวไม่ใช่เวลาทำงาน หาก เกิดอันตรายขึ้นย่อมไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

5.2 การกระทำในขอบของหน้าที่

มาตรา 220 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นเรื่องความรับผิดของลูกหนี้เพื่อ บุคคลที่ลูกหนี้ใช้ให้ชำระหนี้ เพราะตามปกติแล้วลูกหนี้จะปฏิบัติชำระหนี้ด้วยตนเองหรือจะให้ บุคคลอื่นชำระหนี้แทนก็ย่อมทำได้ เว้นแต่สภาพแห่งหนี้จะไม่เปิดช่องให้ผู้อื่นชำระหนี้แทนได้หรือ จะขัดกับเจตนาของคู่กรณีอันได้ตกลงกันไว้ในสัญญา ซึ่งบุคคลที่ลูกหนี้ใช้ในการชำระหนี้นั้นอาจ เป็นตัวแทนหรือบุคคลที่ลูกหนี้จ้างวานหรือใช้ไปในการชำระหนี้ก็ได้ และเมื่อลูกหนี้ใช้ตัวแทน หรือบุคคลอื่นในการชำระหนี้แล้วลูกหนี้ก็ต้องรับผิดชอบในการกระทำของบุคคลดังกล่าวเสมอ กับว่าเป็นความผิดของตน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างขอบเขตความรับผิดกรณีเนื่องจากการ ทำงานให้นายนายจ้างกับการกระทำในขอบของหน้าที่จึงอาจกล่าวได้พอสังเขปดังนี้

1) หลักในมาตรา 220 นั้น ลูกหนี้เป็นหนี้ที่มีความรับผิดชอบเนื่องมาจากมูลสัญญาผูกพัน ต่อกันอยู่แล้ว แต่แทนที่จะปฏิบัติชำระหนี้ด้วยตนเองกลับตั้งตัวแทนหรือบุคคลอื่นไปทำ

¹⁰⁴ไพจิตร ปุญญพันธุ์,อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 67, น.75.

การชำระหนี้แทนตน¹⁰⁵ แต่หลักในเรื่องกฎหมายเงินทดแทนนั้นเป็นหลักความรับผิดชอบโดยไม่มี ความผิด โดยหากลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดไว้ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนซึ่งนายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบเข้า จะเป็นฝ่ายที่จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนดจึงไม่ใช่เรื่องที่มีหนี้อยู่ แล้วและใช้ให้คนอื่นชำระหนี้แทนตามความหมายในมาตรา 220

2) บุคคลที่กฎหมายประสงค์จะให้ความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนได้แก่ ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 บนพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 220 บุคคลที่กฎหมายประสงค์จะให้ความ คุ้มครองได้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งของลูกหนี้บนพื้นฐานของมูลสัญญาที่มีต่อกันอยู่ก่อนแล้ว และไม่ได้ถูกจำกัดไว้แต่เพียงมูลหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้บุคคลที่เป็นเจ้าหนี้ของลูกหนี้ อยู่ก่อนแล้วอาจเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในทางกฎหมายโดยเป็นเจ้าหนี้อันเนื่องมาจากมูลหนี้ จากนิติเหตุ หรือเป็นบุคคลที่เป็นเจ้าหนี้อันเนื่องมาจากบทบัญญัติกฎหมายในประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะเจาะจง เช่น มาตรา 1563 หรือมาตรา 1564 เช่น นาย ก. ไปทำร้ายนาย ข. ถึงแก่ความตาย ซึ่งปรากฏว่านาย ก. ได้ถูกบิดามารดาของนาย ข. เรียกร้องค่าเสียหายในรูปของข้อตกลงการขาดการอุปการะเลี้ยงดูจากนาย ข. ซึ่งนาย ก. ได้ มอบหมายให้นาย ค. ไปทำการชำระหนี้แก่บิดามารดาของนาย ข. แทนตน ปรากฏว่านาย ค. ตัวแทนของนาย ก. ผิดนัดมิได้เดินทางไปชำระหนี้แก่บิดามารดาของนาย ข. ตามข้อตกลง ถือเสมือน ว่านาย ก. ได้กระทำการผิดนัดชำระหนี้ต่อบิดามารดาของนาย ข. เอง โดยนาย ก. จะต้องรับผิด ต่อบิดามารดาของนาย ข. ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 215 ประกอบกับ มาตรา 220¹⁰⁶

3) การทดแทนอันตรายที่ลูกจ้างได้รับตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 หมายความว่าเฉพาะแต่เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพใน การทำงาน และค่าทำศพ ซึ่งอาจไม่เท่ากับค่าเสียหายที่ลูกจ้างได้รับตามความเป็นจริงดังได้กล่าว มาแล้ว แต่ในเรื่องความรับผิดของลูกหนี้เพื่อบุคคลที่ลูกหนี้ใช้ให้ชำระหนี้ตามมาตรา 220 ลูกหนี้ต้อง รับผิดชอบต่อเจ้าหนี้ในความรับผิดของตัวแทนแห่งตนกับทั้งของบุคคลที่ตนใช้ในการชำระหนี้

¹⁰⁵ นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์, “ความรับผิดของลูกหนี้เพื่อการกระทำของบุคคลที่มีอำนาจ ชำระหนี้แทนลูกหนี้,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.19.

¹⁰⁶ เพ็งอ้าง, น.22.

ขนาดเสมอกับว่าเป็นความผิดของตนเองหรืออีกนัยหนึ่งก็คือถ้าตัวแทนหรือบุคคลที่ลูกหนี้ใช้ให้ชำระหนี้แทนลูกหนี้กระทำผิดก็เสมือนกับว่าลูกหนี้กระทำผิดเสียเอง ดังนั้นความรับผิดของลูกหนี้ตามมาตรา 220 จึงมีมากกว่าและไม่ได้จำกัดไว้แต่เพียงความเสียหายอันเกิดขึ้นจากการทำงานของตัวแทนแห่งตนกับทั้งของบุคคลที่ตนใช้ในการชำระหนี้เท่านั้น เช่น นายแดงขายรถยนต์ของตนให้นายขาว เมื่อชำระเงินกันเรียบร้อยแล้วตกลงกันว่านายแดงจะเอารถไปส่งมอบให้ที่บ้านนายขาวในวันรุ่งขึ้น รุ่งเช้านายแดงใช้ให้นายดำคนขับรถเอารถไปส่งที่บ้านนายขาว นายดำแอบเอารถรับเพื่อนไปเที่ยวบางปูกันเสียก่อน ระหว่างทางไปบางปูนายดำขับรถโดยประมาทชนรั้วบ้านนายเหลืองหักพังเสียหายทั้งรถกับบุบสลายเสียหายด้วย¹⁰⁷ เช่นนี้แม้ว่านายแดงจะไม่ต้องรับผิดชอบนายเหลืองตามมาตรา 425 เนื่องจากเป็นการกระทำนอกทางหน้าที่จ้าง แต่นายแดงยังคงต้องรับผิดชอบต่อนายขาวในการที่รถยนต์บุบสลายเสียหายไปตามมาตรา 220

¹⁰⁷ วิทย วิวิตเสวี, คู่มือสำหรับนักศึกษากฎหมายวิชากฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยหนี้, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์แสงสุทธิตการพิมพ์, 2519) น.35.