

กฎหมายต่างประเทศและบทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ

1. กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา

1.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเงินทดแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา

ในช่วงแรกประเทศสหรัฐอเมริกามีการช่วยเหลือลูกจ้างเชิงสวัสดิการสังคมเพียงเล็กน้อย และมีเงื่อนไขค่อนข้างมาก แม้ลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างได้หากมีการเพิกเฉย ละเลย หลีกเลียง หรือฝ่าฝืนกฎหมาย แต่ลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ให้ผู้พิพากษาหรือคณะลูกขุนเห็นว่านายจ้างมีความผิดและความผิดนั้นส่งผลให้เกิดความบาดเจ็บกับลูกจ้าง ขณะที่นายจ้างมีข้อต่อสู้ต่างๆ¹ คือ 1. เป็นการละเลยของเพื่อนร่วมงาน นายจ้างไม่ได้มีความผิด เรียกว่า กฎความผิดของเพื่อนร่วมงาน (fellow servant rule) 2. ลูกจ้างตกลงที่จะทำงานเสี่ยงนั้นเอง เรียกว่า การยอมรับความเสี่ยง (assumption of risk) 3. ลูกจ้างมีส่วนแม้เพียงเล็กน้อยที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บ เรียกว่า การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมละเลย (contributory negligence) กฎทั้ง 3 ข้อนี้ เป็นที่รู้จักกันในนาม Unholy trinity หมายถึง สิ่งเลวร้าย 3 ประการที่นายจ้างสามารถนำมาเป็นข้อต่อสู้ในชั้นศาล และทำให้ลูกจ้างจำนวนมากแพ้คดี นอกจากกฎทั้ง 3 ข้อนี้แล้วลูกจ้างยังต้องต่อสู้กับข้อโต้แย้งของนายจ้างอีกจำนวนมากซึ่งบางอย่างก็ดำรงมาจนถึงปัจจุบัน เช่น การกระทำของพระเจ้า (acts of God) การกระทำของบุคคลที่สาม (acts of third party) อุบัติเหตุที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (inevitable accident) ยินยอมเอง (consent) ไม่มีส่วนรับผิดชอบ (no duty of care) ไม่มีเหตุผล (no proximate cause) ป้องกันตัวเอง (self-defense) ความยากในการระบุและหาตัวนายจ้าง (difficulty in determining or accessing defendants เช่น เป็นงานรับเหมาช่วงมาหลายทอด การได้รับการวินิจฉัยว่าป่วยเมื่อนายจ้างปิดกิจการไปแล้ว) และการขาดพยานหลักฐาน (lack of evidence) เป็นต้น

¹ วิทยุรีย์ โล่ห์สุนทร, รายงานผลการวิจัย การทบทวนรูปแบบการทำงานของคณะกรรมการการแพทย์กองทุนเงินทดแทนของประเทศต่างๆ, สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, น.7.

ระบบเงินทดแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาอาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นที่มลรัฐ Wisconsin เมื่อปี ค.ศ.1911 ต่อมาหลายมลรัฐจึงได้ผ่านกฎหมายที่เรียกว่าไม่เอาผิดหรือลักษณะบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้าระบบเงินทดแทนตามแนวความคิดค่าสูญเสียรายได้ตามแบบของอังกฤษที่เป็นการรับผิดชอบบุคคล หรือรายองค์กร มีเพียงมลรัฐวอชิงตันที่ผ่านกฎหมายที่ออกมาใกล้เคียงกับประเทศเยอรมันที่เรียกว่า Collective Liability โดยแบ่งอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มๆ และอุตสาหกรรมในแต่ละกลุ่มรับผิดชอบร่วมกันในค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นเพื่อทดแทนให้ลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทนั้นๆ ระยะแรกมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้ระบบเงินทดแทนมีพัฒนาการช้าลง ปัญหาพื้นฐานก็คือการที่นายจ้างเสียเงินในลักษณะที่รับผิดชอบโดยไม่มีกระบวนการขึ้นศาลนั้นจะเป็นการถูกต้องตามรัฐธรรมนูญหรือไม่ ซึ่งภายหลังปรับปรุงข้อโต้แย้งในกฎหมายรัฐธรรมนูญในปี ค.ศ.1920 เกือบทุกมลรัฐก็ได้ผ่านกฎหมายระบบเงินทดแทนของมลรัฐตนเอง โดยบางมลรัฐได้รวมไปในกฎหมายอื่นๆ แต่บางมลรัฐก็แยกออกไปต่างหาก อย่างไรก็ตามเมื่อนำระบบเงินทดแทนซึ่งเรียกว่าระบบที่ไม่เอาผิดฟ้องร้องซึ่งกันและกันมาใช้ สิ่งที่คนงานหรือลูกจ้างจะได้ลดลงเป็นเพียงเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล การสูญเสียอวัยวะ และความสามารถในการทำงาน แต่คนงานหรือลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินทดแทนความเจ็บป่วยทุกขั้วทรมาณ การสูญเสียความรื่นเริงในชีวิต

การก่อตั้งกองทุนเงินทดแทนเริ่มต้นจากหน่วยงานอิสระคือ U.S. Employees Compensation Commission ต่อมาเมื่อมีการปรับปรุงองค์กรเมื่อปี ค.ศ.1946 หน่วยงานอิสระดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไป ภาระงานได้ถูกถ่ายโอนไปให้ The Federal Security Agency ซึ่งตั้งสำนักงานเรียกว่า Bureau of Employees Compensation ขึ้น หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงองค์กรอีกในปี ค.ศ.1950 และ Bureau of Employees Compensation ได้ถูกย้ายไปขึ้นกับกระทรวงแรงงานโดยมีการปรับปรุงองค์กรในปีเดียวกันอีกครั้งทำให้ปลัดกระทรวงแรงงานมีอำนาจแก้ไขข้อบังคับตามที่เห็นสมควร มอบอำนาจและสั่งการไปยังเจ้าหน้าที่หน่วยงานและบุคลากรของกระทรวงแรงงานได้ ต่อมาในปี ค.ศ.1972 ได้มีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้น 2 หน่วยงานแยกกันอยู่ภายใน Bureau of Employees Compensation หน่วยงานแรกคือสำนักงานกองทุนเงินทดแทนของคนงาน หน่วยงานที่ 2 คือ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนของข้าราชการ และในปี ค.ศ.1974 หน่วยงานทั้ง 2 หน่วยงานได้ถูกยุบและรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ สำนักงานโปรแกรมเงินทดแทน หรือ Office of Workers' Compensation Programs (OWCP) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้องค์กรที่เรียกว่า Employment Standards Administration (ESA) มีผู้ช่วยเลขานุการของ ESA เป็นผู้อำนวยการของ OWCP ซึ่งผู้อำนวยการของสำนักงานโปรแกรมเงินทดแทน (OWCP) มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้กรอบอำนาจของกระทรวงแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งกฎหมาย

ดังกล่าวได้แก่ The Federal Employees' Compensation Act (FECA) , Longshore and Harbor Workers' Compensation Act (LHWCA) , Black Lung Benefit Act (BLBA) , War Hazards Compensation Act (WHCA) , War Claims Act (WCA) , District of Columbia Workmen's Compensation Act (DCWCA) , Defense Base Act (DBA) , Outer Continental Shelf Lands Act (OCSLA) , Nonappropriated Fund Instrumentalities Act (NFIA) ² โดยกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเงินทดแทนที่จะได้ยกขึ้นกล่าวถึงในบทนี้ได้แก่ The Federal Employees' Compensation Act (FECA)

ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นการกำหนด “โรคเกี่ยวกับอาชีพ” (occupation disease) มีความหลากหลายแตกต่างกันระหว่างมลรัฐและศาล ตามธรรมชาติความหมายของโรคเกี่ยวกับอาชีพได้ขยายไปถึงสภาพแวดล้อมตามชนิดของงาน และค่อนข้างเป็นปัญหาไม่แตกต่างไปจากการบาดเจ็บที่ไม่สามารถแบ่งแยกและกำหนดได้ ดังนั้นการใช้สามัญสำนึก (common sense) ในการกำหนดความหมายดังกล่าวจึงเป็นวิธีที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีที่สุด กล่าวคือ การคิดว่าโรคเกี่ยวกับอาชีพเป็นโรคซึ่งติดมากับการทำงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะหรือในกระบวนการต่างๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือโรคปอดอักเสบ (pneumoconiosis) จากเหมืองถ่านหิน หรือโรคปอดดำ (black lung) การบาดเจ็บจากการฉายรังสี โรคปอดเนื่องจากการสูดผงซิลิกา (silicosis) และโรคอื่นเนื่องมาจากแร่หินหรือใยหินอันเนื่องมาจากการทำงานในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับฉนวนไฟฟ้า ส่วนตัวอย่างอื่นๆ ที่เห็นไม่ชัดนักอาจรวมไปถึงโรคข้ออักเสบ (arthritis) ซึ่งเกิดจากบาดแผลซ้ำๆ กันอันเนื่องมาจากการใช้ร่างกาย การเจ็บป่วยจากอาการกดดันทางจิตใจ รวมทั้งสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง³

ส่วนการบาดเจ็บนั้นไม่จำเป็นต้องปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน เช่น การบาดเจ็บที่หลังจากการยกถังใส่ของหนักขนาดใหญ่ การบาดเจ็บอาจเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือสาหัสก็ได้ ดังนั้นจึงมีคำถามง่ายๆ สั้นๆ ว่า “ลูกจ้างบาดเจ็บเนื่องจากอะไร” ซึ่งเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับการพิจารณา ทั้งนี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอาจแยกพิจารณาได้เป็น 3 กลุ่ม⁴ คือ กลุ่มอันตรายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน กลุ่มอันตรายที่เกิดจากเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง และกลุ่มอันตรายที่มีลักษณะกึ่งกลางระหว่าง 2 กลุ่ม

² เพ่งอึ้ง, น.40.

³ Kenneth M. Wolff, D.C., Understanding Workers' Compensation (United States of America: Government Institutes, Inc., 1995), p.34.

⁴ Ibid. p.42.

1) กลุ่มอันตรายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไปได้แก่ประเภทของการบาดเจ็บที่เห็นได้ชัด เช่น ชนิดของสิ่งของซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ , โรงสี , เหมืองแร่ และสิ่งก่อสร้าง เช่น ระบบการทำงานที่ล้มเหลวของเครื่องจักรกล , การระเบิด , การที่ส่วนประกอบต่างๆ ที่ติดอยู่ในเครื่องจักรกล เครื่องมือ หรือวัสดุต่างๆ หล่นลงมา

2) กลุ่มอันตรายที่เกิดจากเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง หากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างทำงานมีความเป็นไปได้น้อยมากที่จะมีสาเหตุมาจากการทำงาน เช่น ถ้าลูกจ้างติดโรคที่รุนแรงมากจนอาจถึงแก่ความตายได้ไม่ว่าลูกจ้างกำลังทำงานอยู่หรือไม่ก็ตาม หรือลูกจ้างติดโรคด้วยเหตุผลบางประการเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย แม้ลูกจ้างจะถึงแก่ความตายระหว่างการทำงานก็ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการที่ลูกจ้างเป็นมะเร็งขั้นสุดท้ายและถึงแก่ความตายในที่ทำงานแทนที่จะเป็นที่บ้าน กรณีนี้ก็ไม่ควรที่จะอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน เพราะถึงอย่างไรลูกจ้างก็จะต้องตายอย่างแน่นอน

3) กลุ่มอันตรายที่มีลักษณะกึ่งกลางระหว่าง 2 กลุ่ม เช่น ลูกจ้างถูกยิงโดยกระสุนปืนที่ผิดทิศทางในขณะที่ทำงาน หรือถูกฟ้าผ่า หรือถูกสุนัขกัด หรือกรณีที่ผู้จัดการถูกพบว่านอนคว่ำหน้าอยู่บนกองเอกสารทางบัญชี ภรรยาของผู้จัดการอาจเรียกร้องเงินทดแทนได้เพราะการตายของสามีเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด

สำหรับขั้นตอนการพิจารณาเงินทดแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มต้นโดยเจ้าหน้าที่วินิจฉัย เรียกว่า Adjudication จะเป็นผู้นิิจฉัยโดยอาศัยข้อมูลจาก 3 ส่วน คือ คนงาน ผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย นายจ้าง และแพทย์ผู้ให้การรักษ เพื่อตอบคำถามสำคัญ 3 ข้อ ก่อนจะวินิจฉัยให้เงินทดแทน คือ⁵

1. คนงานคนนั้นครอบคลุมภายใต้ระบบเงินทดแทน คือ มีสิทธิได้รับเงินทดแทน
2. มีการพิการ หรือเจ็บป่วย หรือสูญเสียอวัยวะซึ่งจะได้เงินทดแทนตามกฎหมาย
3. มีความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล โดยมีการทำงานเป็นเหตุ และอุบัติเหตุและการสูญเสียเวลาทำงาน การพิการ การตาย หรือสูญเสียอวัยวะเป็นผล

สำหรับประเด็นในข้อที่ 3 นี้ขึ้นอยู่กับการให้น้ำหนักเปรียบเทียบความน่าจะเป็น (Balance of possibility) โดยผู้นิิจฉัยเงินทดแทนต้องให้น้ำหนักต่อพยานหลักฐานที่มี หากพยานหลักฐานนั้นแสดงความน่าจะเป็นมากกว่าเพียงแค่อาจจะเป็น หมายความว่า มีโอกาสใช้มากกว่า 50 % ก็เป็นการเพียงพอที่จะให้เงินทดแทนตามระบบของเงินทดแทน ซึ่งหากลูกจ้างหรือนายจ้างไม่พอใจการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่วินิจฉัยก็มีสิทธิที่จะอุทธรณ์ได้ตามขั้นตอนรวมทั้งอาจฟ้องคดีต่อศาลได้

⁵วิฑูรย์ โล่สุนทร, อ้างแล้ว เิงอรรถที่ 1, น.15.

ด้วย โดยหากลูกจ้างเป็นผู้ฟ้องนายจ้างต่อศาลการพิจารณาพิสูจน์ (Burden of proof) จะตกเป็นของลูกจ้างคือลูกจ้างมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ให้ศาลหรือคณะลูกขุนเห็นว่าข้อกล่าวหาเหล่านั้นๆ หรือสิ่งที่ฟ้องร้องนั้นเป็นจริง

โดยทั่วไปเงินทดแทนมี 3 รูปแบบ⁶ ด้วยกันคือ

1. Temporary Disability Benefit เป็นเงินทดแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างในรายที่บาดเจ็บไม่รุนแรง คือ จ่ายให้ในเวลาที่กำหนดไว้อย่างจำกัด โดยจะจ่ายให้ภายหลังบาดเจ็บนับตั้งแต่เวลาบาดเจ็บจนถึงเวลาที่ลูกจ้างหายและสามารถกลับไปทำงานหรือจนกระทั่งลูกจ้างได้รับการรักษาจนหายดีเต็มที่แล้วซึ่งทางการแพทย์เรียกว่ามีการดีที่สุดของสภาพการหายในทางการแพทย์ (Maximum Medical Improvement) บางมลรัฐจ่ายเงินทดแทนกลุ่มนี้ในลักษณะบางส่วน เช่น กรณีคนงานได้รับบาดเจ็บกำลังจะหายแต่ได้กลับไปทำงานโดยได้ค่าจ้างลดน้อยลง กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้ในสัดส่วนที่เป็นส่วนต่างระหว่างค่าจ้างก่อนได้รับบาดเจ็บกับค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบัน มี 15 มลรัฐ ที่กำหนดเพดานจำนวนสัปดาห์ที่จะจ่ายให้คนงานแต่ละคนในลักษณะของเงินทดแทน โดยเพดานนี้แตกต่างกันตั้งแต่ 208 สัปดาห์ในมลรัฐ West Virginia จนถึง 700 สัปดาห์ในมลรัฐ New Mexico เงินทดแทนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดแต่กลับเป็นส่วนที่มีข้อโต้แย้งน้อยที่สุด

2. Permanent Total Disability Benefit เป็นเงินทดแทนที่จ่ายให้กับลูกจ้างรายที่บาดเจ็บรุนแรง โดยทั่วไปลูกจ้างที่จะได้รับพิจารณาให้ได้รับเงินทดแทนในกลุ่มนี้จะต้องเป็นกรณีมีสิ่งตรวจพบที่ยืนยันว่าการพิการนั้นรุนแรงจนลูกจ้างไม่สามารถกลับไปทำงานได้ ซึ่งแม้จะมองดูชัดเจนแต่ก็มีปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อจะต้องพิจารณาถึงความแตกต่างกันของสภาพภูมิศาสตร์ การศึกษา และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งเงินทดแทนกลุ่มนี้จะจ่ายให้ตราบเท่าที่ลูกจ้างยังคงพิการและมีชีวิตอยู่ โดยมี 6 มลรัฐที่กำหนดเพดานจำนวนสัปดาห์ที่จะจ่ายเงินทดแทนกลุ่มนี้ซึ่งเพดานแตกต่างกันตั้งแต่ 260 สัปดาห์ในมลรัฐ Massachusetts ถึง 700 สัปดาห์ในมลรัฐ New Mexico

3. Permanent Partial Disability Benefit เป็นเงินทดแทนที่จ่ายให้กับลูกจ้างที่มีความพิการหลงเหลือจากการบาดเจ็บแต่ไม่ถึงกับพิการทั้งร่างกาย เงินทดแทนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ยุงยากและมีสัดส่วนการจ่ายเงินทดแทนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 กลุ่ม นอกจากนี้การพิจารณาจ่ายเงินทดแทนกลุ่มนี้ยังมีความแตกต่างกันในแต่ละมลรัฐมากกว่าอีก 2 กลุ่ม โดยลูกจ้างจะโต้แย้งว่าเงินทดแทนที่ได้เป็นจำนวนน้อยและไม่เพียงพอ ส่วนนายจ้างก็จะโต้แย้งว่าเงิน

⁶เพ็งอ้าง, น.17.

ทดแทนเป็นจำนวนมากและทั้ง 2 ฝ่ายก็จะเกิดความไม่พอใจเพราะกระบวนการพิจารณาไม่มีประสิทธิภาพและล่าช้า

เงินทดแทนทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวจะมีการจ่ายให้เป็นสัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ของรายได้ของลูกจ้างก่อนที่จะได้รับบาดเจ็บอาจเป็นรายได้เป็นรายสัปดาห์ มลรัฐส่วนใหญ่จะกำหนดให้ลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บได้เงิน 2 ใน 3 ส่วนของเงินรายได้เฉลี่ยรายสัปดาห์ บางมลรัฐจ่ายให้ถึง 80 % ของรายได้เฉลี่ยต่อสัปดาห์ ในทุกมลรัฐเงินทดแทนจะมีเพดานขั้นสูงกำหนดไว้ กรณีที่ปรากฏบ่อยคือการกำหนดตัวเลขค่าเฉลี่ยของรายได้ในมลรัฐนั้นๆ บางมลรัฐให้เงินทดแทนมีค่าสูงขึ้นตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นสำหรับกลุ่ม Permanent Total Disability แต่ส่วนใหญ่เกือบทุกมลรัฐจะให้เงินทดแทนในอัตราตายตัวตั้งแต่วันที่ได้รับบาดเจ็บโดยไม่ปรับเพิ่มขึ้นสำหรับค่าครองชีพที่สูงขึ้น

1.2 การพิจารณาการประสมอันตรายของประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายเงินทดแทนของรัฐบาลกลางของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า The Federal Employees' Compensation Act 1993 (FECA) อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานโปรแกรมเงินทดแทน (OWCP) มีหน้าที่ให้การช่วยเหลือลูกจ้างที่เป็นพลเรือนของสหรัฐ ซึ่งไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานเนื่องจากได้รับบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน (โรคเกี่ยวกับอาชีพ) The Federal Employees' Compensation Act ยังอำนวยความสะดวกให้ผู้อุปการะของลูกจ้าง หากความตายมีสาเหตุมาจากการบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน (โรคเกี่ยวกับอาชีพ) แต่เงินทดแทนนั้นไม่ได้จ่ายให้กับลูกจ้างที่เจ็บป่วยเฉื่อยชา หรือลูกจ้างที่มีเจตนาให้เกิดความเสียหายเป็นเหตุให้บาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย หรือลูกจ้างที่มึนเมาเป็นเหตุให้บาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติของ The Federal Employees' Compensation Act 1993 (FECA) §8101 ซึ่งกำหนดคำจำกัดความของคำว่า "บาดเจ็บ" ไว้ว่า รวมทั้ง , กรณีนอกเหนือจากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นโดยอุบัติเหตุ , สาเหตุใกล้ชิดของโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และทำความเสียหายหรือทำลายต่อสิ่งใส่เทียมทางการแพทย์ , แขนขาเทียม , และสิ่งใส่เทียมอื่นๆ ซึ่งจะต้องเปลี่ยนหรือซ่อมแซม และโอกาสเช่นนี้สูญเสียไปขณะที่จะต้องมีการเปลี่ยนหรือซ่อมแซม , ยกเว้นแวนตาหรือเครื่องช่วยในการฟังซึ่งควรจะต้องถูกเปลี่ยนหรือซ่อมแซม หรือมิฉะนั้นก็ต้องจ่ายเงินทดแทนสำหรับการนั้น , เว้นแต่ความเสียหายหรือทำลายนั้นเป็นเรื่องการบาดเจ็บส่วนบุคคลที่ต้องการบริการทางการแพทย์

โดยใน §8102 ได้กำหนดช้อยกเว้นในเรื่องเงินทดแทนสำหรับการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตของลูกจ้างไว้ดังนี้

1) รัฐบาลสหรัฐต้องจ่ายเงินทดแทนสำหรับการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ (บาดเจ็บ) หรือถึงแก่ความตายของลูกจ้างซึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่การบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายนั้น

ก. มีสาเหตุจากการจงใจประพฤติมิชอบของลูกจ้าง

ข. มีสาเหตุจากการจงใจของลูกจ้างที่จะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย

ค. มีสาเหตุจากความเมินเมาของลูกจ้าง

2)

เมื่อ “คำจำกัดความ” ตาม The Federal Employees' Compensation Act 1993 §8101 ไม่อาจตอบคำถามของความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่เป็นเหตุและอุบัติเหตุและการสูญเสียเวลาทำงาน การพิการ การตาย หรือสูญเสียอวัยวะที่เป็นผลได้ว่าการณ้อย่างไรที่การบาดเจ็บหรือการตายของลูกจ้างจึงจะถูกรองรับให้ได้รับเงินทดแทน ดังนั้นในการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลจากหนังสือที่ผู้มีความรู้ได้เขียนไว้ รวมทั้งเว็บไซต์ที่หน่วยงานของประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดทำขึ้น ซึ่งพอจะประมวลได้ว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากคำ 2 คำที่พูดถึงกันบ่อยๆ คือ “ช่วงเวลาทำงาน” (Course of employment) และ “ช่วงเวลาเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน” (Arising out of employment) คำ 2 คำนี้ได้ถูกนำไปใช้ในหลายมลรัฐเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ในการทำงานกับการบาดเจ็บและการเจ็บป่วย ซึ่งการแปลความหมายของคำเหล่านี้เป็นที่ถกเถียงกันอยู่มากโดยมีการแยกพิจารณาออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย “ช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงาน” หมายถึง สาเหตุที่เป็นรากฐาน⁷ และ “ช่วงเวลาทำงาน” หมายถึง เวลา สถานที่ และสถานการณ์ของอุบัติเหตุเกี่ยวกับการทำงาน⁸ ซึ่งบางครั้งการวินิจฉัยของศาลก็ใช้คำทั้ง 2 คำควบคู่กันไป และเมื่อการบาดเจ็บถูกพบว่าอยู่ในช่วงเวลาทำงานหรือช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงาน จึงบอกได้โดยการกำหนดความหมายดังกล่าวว่าการบาดเจ็บนั้นมีความสัมพันธ์กับการทำงานอันเป็นปัจจัยให้มีการจ่ายเงินทดแทน ดังนั้นโดยทั่วไปคำว่า “ช่วงเวลาทำงาน” และ “ช่วงเวลาเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน” จึงหมายความว่าบาดเจ็บอันมีสาเหตุมา

⁷ Kenneth M. Wolff, D.C., *supra* note 3, p.35.

⁸ *Ibid.* p.35.

จากการทำงาน ศาลส่วนใหญ่ได้อธิบายความหมายว่าเป็นการบาดเจ็บอันมีสาเหตุมาจากความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นโดยผลจากการทำงานของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บในสถานที่ทำงานในเวลาทำงานย่อมได้รับความคุ้มครองตาม The Federal Employees' Compensation Act 1993 (FECA) เว้นแต่กิจกรรมที่ลูกจ้างทำนั้นอยู่นอกขอบเขตของการทำงาน ความคุ้มครองนี้ยังครอบคลุมไปถึงการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือกำลังทำกิจกรรมควบคู่กันไปกับการทำงานอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวรวมไปถึงการอำนวยความสะดวกของลูกจ้าง , กิจกรรมในเรื่องสุขภาพ และความสะอาดสบายตลอดทั้งอาหารการกินที่ถูกจัดเตรียมไว้ให้ในบริเวณสำนักงาน อย่างไรก็ตามบ่อยครั้งการพิจารณาว่าลูกจ้างจะพูดได้เมื่อไรว่า “กำลังปฏิบัติงานอยู่” เป็นการยาก โดยเฉพาะกับการอ้างอิงถึงกิจกรรมทั้งหลายของพนักงานขายที่มีการผสมผสานกันของสังคมกับธุรกิจ เช่น ไปปิกนิก , ไปรับประทานอาหารเย็น , ไปงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น การบาดเจ็บต่างๆ เหล่านี้โดยทั่วไปถือว่าอยู่ในระหว่างการทำงานและต้องจ่ายค่าทดแทนให้ ปัญหาในกรณีต่างๆ เหล่านี้ของลูกจ้างไม่ว่านายจ้างจะได้ผลประโยชน์บางอย่างจากกิจการนั้นหรือไม่ก็มักจะได้รับการตอบในทางขวานรับเสมอ เช่น ศาลสูงของมลรัฐโรดไอแลนด์ (Rhode Island Supreme Court) ตัดสินในคดี *Beauchesne V. David London & Co.* อนุญาตให้จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บสาหัสขณะเมาสุราในงานเลี้ยงวันคริสต์มาสที่บริษัท โดยจะถือว่าเป็นสิ่งผิดปกติไม่ได้อย่างแน่นอนในโอกาสต่างๆ เหล่านี้⁹ ซึ่งต่อไปนี้ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงแนวการพิจารณาการประสบนันตรายตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

1) ช่วงเวลาที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่

1.1) การปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ กรณีที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพิเศษศาลของมลรัฐเวอร์จิเนียได้วินิจฉัยในคดี *Arrington V. Murray* (1943) ผู้ร้องได้ช่วยเหลืออาจารย์ใหญ่โดยไปতিরถของลูกสาวอาจารย์ใหญ่เพื่อนำเอาสุนัขออกมา เมื่อผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่นำสุนัขออกจากกรงสุนัขได้กัดจมูกของผู้ร้อง ความเชื่อมโยงของผู้ร้องกับสุนัขถึงแม้จะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่หลักก็ตาม แต่มันก็เป็นกรณขานรับ(ปฏิบัติตาม)โดยตรงต่อคำสั่งของนายจ้าง ดังนั้นเมื่อการมอบหมายไม่ได้ผิดพลาด พยานหลักฐานของผู้ร้องพิสูจน์ได้ว่าการบาดเจ็บเป็นผลมาจากความเสี่ยงอย่างแท้จริงในการปฏิบัติหน้าที่ ศาลสูงจึงพิจารณาว่าแม้การบาดเจ็บที่มีความเกี่ยวเนื่องกับการทำงานจะไม่ใช่เรื่องทางการค้า ธุรกิจ หรืออาชีพของนายจ้าง แต่ย่อมเป็นการไม่ยุติธรรมที่จะอนุญาตให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานและปฏิเสธ

⁹ *Ibid.* p.37.

ลูกจ้างจากความคุ้มครอง¹⁰ ดังนั้นลูกจ้างซึ่งบาดเจ็บขณะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างถึงแม้ว่าจะแตกต่างไปจากงานปกติหรือหน้าที่ประจำ การปฏิบัตินั้นก็ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในธุรกิจของนายจ้าง¹¹

1.2) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ลูกจ้างผู้ให้ความช่วยเหลือลูกค้าตามคำร้องขอของนายจ้างย่อมอยู่ในช่วงเวลาของการจ้างงานในขณะที่กระทำการดังกล่าว แม้ว่าจะไม่ได้มีคำสั่งเป็นการเฉพาะก็ตาม เพราะลูกจ้างผู้อยู่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุภาพกับลูกค้าถูกกระตุ้นโดยความเชื่อที่มีเหตุผลว่าเจตจำนงแห่งธุรกิจของนายจ้างจะถูกรองรับโดยการกระทำนั้นๆ ของลูกจ้าง ดังนั้นการกระทำดังกล่าวจึงอาจถูกพิจารณาว่าเป็นการกระทำในช่วงเวลาของการทำงาน¹²

ในเรื่องลูกจ้างให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมีเรื่องที่เกี่ยวข้องสมควรยกขึ้นมากล่าว คือ เหตุการณ์ความเสี่ยงที่นำไปสู่การช่วยชีวิต ความพยายามที่จะช่วยชีวิตเพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า หรือผู้โดยสาร หรือเพื่อปกป้องทรัพย์สินของนายจ้างมีแนวโน้มที่ศาลจะขยายขอบเขตในสถานการณ์การช่วยชีวิตดังที่ปรากฏในการตัดสินคดีต่างๆ เช่น ในคดีของ *Re D'Angeli's Case* (1976) ลูกจ้างขณะที่เดินทางโดยรถยนต์ระหว่างสถานที่ทำงานได้เห็นขดลวดสายไฟบนทางหลวงจึงจอดรถและลงจากรถเพื่อที่จะพยายามเอาสายไฟนั้นออกไปจากเส้นทางการจราจรและได้ถูกรถพุ่งเข้าชน ศาลพิจารณาให้ได้รับเงินทดแทนโดยให้เหตุผลว่า “มันเป็นความคิดเห็นในขณะนี้ของพวกเราว่าเมื่อพลเมืองที่มีสติรู้ผิดชอบอยู่ในแนวทางของการจ้างงาน และเข้าใจถึงอันตรายที่ใกล้เข้ามาซึ่งจะเกิดแก่ประชาชนสมควรที่จะประพฤติเช่นเดียวกับเหตุการณ์ในกรณีนี้เมื่อลูกจ้างได้พยายามที่จะหยุดยั้งอันตรายจึงควรต้องถูกนำมาพิจารณาต่อการจ้างงาน ในการที่จะถือว่าบริการฉุกเฉินสำหรับประชาชนน่าจะได้รับการอนุญาตในแนวทางการจ้างงานซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป”¹³

¹⁰ 182 Va. 1, 28 S.E. 2d 19 (1943).

¹¹ Richard F. Gorman, <richard@gormannet.com or rfgiii@yahoo.com>, “Course of Employment,” <<http://www.gormannet.com/LegalSummaries.Course of Employment.htm>>, (2 May 2006).

¹² Wex S. Malone, Marcus L. Plant, Joseph W. Little, Workers, *Compensation and Employment Rights Case and Materials*, (United States: St. Paul, Minn. West publishing Co., 1980.), p.122.

¹³ 369 Mass. 812, 343 N.E.2d 368.

1.3) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยสมัครใจ กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.Department of Labor) อธิบายว่าการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในขณะที่ปฏิบัติงานแทนกันนั้นลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในช่วงเวลาที่ทำงานด้วย แต่การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างขณะยังคงเกี่ยวข้องอยู่ในงานขององค์การแรงงาน (Labor Organization) เช่น การเชิญชวนสมาชิกใหม่หรือการเก็บรวบรวมเงินที่ถึงกำหนดจ่าย เหล่านี้จะไม่ได้รับการคุ้มครอง¹⁴ อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ที่ลูกจ้างที่รับผิดชอบงานหนึ่งๆ ได้มอบหมายงานให้กับลูกจ้างอีกคนหนึ่ง ถ้าความรับผิดชอบดังกล่าวเป็นเพียงแต่ก่อให้เกิดความสับสนกับผู้ร้องหรือผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือ หรือเมื่อกำลังดำเนินงานเพื่อสนองความอยากรู้หรือความต้องการของผู้ร้องต่อการทดลอง โดยปกติแล้วจะถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน เช่น ในคดี Utah Copper Co. V. Industrial Comm.(1923) พนักงานดับเพลิงและพนักงานห้ามล้อบนรถไฟแลกเปลี่ยนงานบนรถไฟเพื่อให้การไหลสู่สภาพอากาศที่ไม่อำนวยการมีความเท่าเทียมกันถูกปฏิเสธเงินทดแทน¹⁵ แต่หากปรากฏว่าผู้ร้องกำลังกระทำเพื่อส่งเสริมประโยชน์ของนายจ้างโดยการช่วยเหลือคนงานอีกคนหนึ่งก็อาจมีการอนุญาตให้จ่ายเงินทดแทนได้ ในกรณีดังกล่าวศาลทั้งหลายจะแสวงหาประเพณีปฏิบัติ หรืออาศัยความรู้เห็นและการอนุมัติโดยนายจ้างหรือผู้แทนเพื่อให้ความช่วยเหลือ

1.4) ลูกจ้างที่อยู่ประจำที่สำนักงานตลอด ในมลรัฐวอชิงตันได้มีการกล่าวถึงลูกจ้างที่อยู่ประจำที่สำนักงานตลอดว่ายอมทำให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทน โดยอธิบายว่าผู้จัดการหอพักผู้รับโทรศัพท์ตลอด 24 ชั่วโมง และมีเวลาทำงานไม่ตายตัวถูกจัดว่าอยู่ในระหว่างการปฏิบัติงานตลอดเวลาที่อยู่บนอาคาร เช่น ในคดี Christine Maier (1963)¹⁶

2) อุบัติเหตุที่เป็นผลจากกิจกรรมต้องห้าม

2.1) การฝ่าฝืนกฎและคำสั่ง การใช้วิธีดำเนินการที่ไม่ถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ทำให้ลูกจ้างอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน แต่ในกรณีที่ลูกจ้างกำลังพยายาม

¹⁴U.S.Department of Labor, "Course of Employment," <http://nt5.scbbs.com/cgi-bin/om_isapi.dll?client ID=576250&infobase=agency hb.n...>, (3 January 2006).

¹⁵62 Utah 33,217 p.1105.

¹⁶Board of Industrial Insurance Appeals, "Course of Employment (RCW 51.08.180(1))," <<http://www.bia.wa.gov/Significant Decisions/course.htm>>, (29 April 2006).

ทำหน้าที่ของเขาโดยออกไปยังสถานที่ต้องห้ามหรือปฏิบัติในแนวทางที่ต้องห้าม ผลการตัดสินกลับไม่ได้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน เช่น ในคดี *Krajeski V. Beem* (1953) พนักงานขับรถบรรทุกใช้เส้นทางลัดต้องห้ามบนถนนกรวดถูกพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาการทำงาน¹⁷ แต่ในคดี *City of Pembroke Jones* (1964) เจ้าหน้าที่ตำรวจขับรถไล่ผู้ขับรถเกินความเร็วที่จำกัดของเมืองถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน¹⁸ และคดี *Bigos V. Waddill & Skelley* (1949) ช่างสีถูกสั่งไม่ให้ใช้บันไดในวันที่ลมแรงแต่ผู้ร้องฝ่าฝืนกฎ และตกลงมาเมื่อบันไดถูกลมพัดปลิวไปถูกพิจารณาว่าเป็นการฝ่าฝืนในเรื่องสถานที่ต้องห้ามและถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน¹⁹ นอกจากนี้กรณีที่ลูกจ้างกระทำในสิ่งที่ต้องห้ามหรืออยู่ในสถานที่ต้องห้ามจะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อลูกจ้างกำลังสนองประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้างเองในช่วงเวลาของการเตรียมพร้อม หรือช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือเมื่อลูกจ้างอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างและได้รับบาดเจ็บขณะที่อยู่นอกหน้าที่ ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้การฝ่าฝืนคำสั่งจะทำให้ลูกจ้างสิ้นโอกาสในการได้รับเงินทดแทน เช่น ในคดี *Walsh V. Charles Olson & Sons, Inc.* (1969) ลูกจ้างเล่นกับเครื่องจักรต้องห้ามในช่วงเวลาว่าง²⁰ และในคดี *Kosteczko V. Industrial Comm.* (1953) ในช่วงเวลาอาหารว่างผู้ควบคุมเครื่องเล่นในสวนสนุกผลจากตำแหน่งของเขาเพื่อสนุกกับเครื่องเล่นที่อยู่ข้างเคียงเป็นการตรงข้ามกับคำสั่ง²¹

2.2) การจงใจประพฤติมิชอบ (Willful misconduct of employee) ข้อยกเว้นนี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย ซึ่งการจงใจประพฤติมิชอบนี้ได้ถูกกำหนดเป็นข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างบาดเจ็บหรือตายใน *The Federal Employees' Compensation Act 1993 §8102 (a)* คำว่า “จงใจ” ถูกแปลความอย่างเคร่งครัดโดยศาลซึ่งการเพิกเฉยอย่างชัดเจนไม่ถูกนับรวมเข้าเป็นการจงใจประพฤติมิชอบ และได้เคยมีการกำหนดความหมายของการจงใจประพฤติมิชอบไว้ในคดี *Tyree V. Commonwealth* (1935) ว่า “การจงใจประพฤติมิชอบนั้นเกี่ยวกับความคิดล่วงหน้าและตัดสินใจกระทำตามนั้นโดยรู้ว่าต้องห้าม”²² ดังนั้นการจงใจฝ่าฝืนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยซึ่งนำไปสู่การบาดเจ็บ โดย

¹⁷ 157 Neb.586,60 N.W. 2d 651.

¹⁸ 109 Ga.App.296,136 S.E. 2d 139.

¹⁹ 4 N.J. 3,66A. 2d 200.

²⁰ 285 Minn.260,172 N.W. 2d 745.

²¹ 265 Wis. 29,60 N.W. 2d 355.

²² 164 Va. 218,179 S.E. 297.

กฎเกณฑ์นั้นถูกออกแบบมาเพื่อป้องกันจึงถูกพิจารณาโดยศาลว่าเป็นการจงใจประทุมิชอบ และการไม่เชื่อฟังของลูกจ้างเป็นผลให้ถูกปฏิเสธเงินทดแทนแม้ว่าการฝ่าฝืนนั้นจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการปฏิบัติงานก็ตาม กฎหมายของบางมลรัฐกำหนดให้นายจ้างซึ่งลูกจ้างจงใจที่จะไม่เชื่อฟังกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือจงใจที่จะหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยที่ถูกจัดเตรียมโดยนายจ้างสามารถยกข้อดังกล่าวขึ้นเป็นข้อต่อสู้ได้ แต่ในบางมลรัฐก็ไม่ได้มองว่าเป็นข้อต่อสู้เด็ดขาดของนายจ้างโดยเห็นว่าเป็นเพียงแต่ลดจำนวนของประโยชน์ทดแทนที่จะให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

ในเรื่องการจงใจประทุมิชอบมีข้อสังเกตว่าเป็นการยากที่จะพบตัวอย่างการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยเพียงประการเดียวโดยแยกออกจากการหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัย อย่างไรก็ตามการหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยไม่เป็นข้อต่อสู้ที่พบความสำเร็จมากนัก เนื่องจาก “เครื่องมือเพื่อความปลอดภัย” นั้นในนัยของบางสิ่งเป็นมากกว่าชิ้นส่วนของอุปกรณ์ซึ่งใช้สนับสนุนความปลอดภัย เช่น แตรหรือเบรคของรถ²³ เช่น ในคดี Cole V. List and Weatherly Construction Co.(La.App.1934) วินิจฉัยว่าบันไดไม่ได้เป็นอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยสำหรับการขึ้นและลง²⁴ นอกจากนี้ยังมีข้อที่นำมาพิจารณาประกอบด้วยว่าหากการจัดเตรียมนั้นไม่บริบูรณ์หรือถูกเชื่อโดยลูกจ้างว่าไม่บริบูรณ์ หรือหากจะต้องใช้อย่างรังสรรค์กับอันตรายใหม่ๆ หรืออุปกรณ์ที่แทรกเข้ามาภายใต้สถานการณ์พิเศษ การหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยจะไม่ถูกพิจารณาว่าเป็นการจงใจ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องเตรียมเครื่องมือดังกล่าวและจะต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ด้วย

3) อุบัติเหตุระหว่างการเดินทาง

3.1) การเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างเดินทางไปหรือกลับจากสถานที่ทำงานโดยทั่วไปถูกพิจารณาว่าอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงานและลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองจาก FECA เว้นแต่ทางสำนักงานจะได้จัดหารถรับและส่งลูกจ้างไปและกลับจากการทำงาน หรือลูกจ้างจำเป็นต้องเดินทางในช่วงที่มีการประกาศ curfew หรือในช่วงที่มีการประกาศภาวะฉุกเฉิน หรือลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในช่วงเวลาทำงาน²⁵

²³Wex S. Malone,Marcus L. Plant,Joseph W. Little,supra note 12, p.154.

²⁴156 So.88.

²⁵U.S..Department of Labor,supra note 14.

ในเรื่องการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานมีประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึง คือ เรื่องทฤษฎีการใกล้จะเข้าสู่หรือการใกล้ชิด (Threshold or Proximity Rule) ศาลโดยทั่วไป ยืนยันว่าสถานที่บาดเจ็บหรือแหล่งที่เกิดอันตรายถึงแม้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นสถานที่ทำงานของ นายจ้าง แต่ก็ควรจะอยู่ใกล้ชิดกับสถานที่ทำงานของนายจ้างซึ่งก็เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ ยากในการแยกแยะ เว้นแต่สถานที่ทำงานของนายจ้างจะอยู่ใกล้ชิดกับทางสัญจรที่เต็มไปด้วย อันตรายเป็นพิเศษ เช่น ทางตัดสายรถไฟหรือพื้นที่ที่มีการจราจรแออัด เช่น ผู้ร้องซึ่งร่วมไปใน โครงการฟันป่าเดินทางไปกับรถคาราวานและประสบอันตรายในถนนที่แคบบนภูเขา การบาดเจ็บ เกิดขึ้นห่างหลายไมล์กับสถานที่ทำงานอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน แต่หากสภาพของลูกจ้าง ได้ถูกตัดออกจากอันตรายของการเดินทางโดยทั่วไปเช่นนี้ก็จะถูกปฏิเสธเงินทดแทนแม้ว่าสถานที่ ที่เกิดอันตรายจะอยู่ใกล้ชิดกับสถานที่ทำงานก็ตาม²⁶ ในคดี *Templet V. Intracoastal Truck Line, Inc.* (1969) กรณีจำเป็นต้องเลี้ยวขวาเพื่อเข้าสู่สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่ถือเป็นอันตราย พิเศษ²⁷ เปรียบเทียบกับ *Greydanus V. Industrial Accident Comm.* (1965) ข้อเท็จจริงเดียวกัน แต่มีการจ่ายเงินทดแทน²⁸

3.2) การเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงาน กระทรวงแรงงานประเทศ สหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor) ได้อธิบายขอบเขตความคุ้มครองในเรื่องนี้ว่าการ คุ้มครองมีขอบเขตครอบคลุมไปถึงลูกจ้างต่างๆ เช่น คนส่งจดหมาย, คนขับรถ และคนเดิน เอกสาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ห่างไกลจากบริเวณสำนักงาน และยังครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่ถูกส่งไปทำ ธุระหรือภารกิจพิเศษ โดยเมื่อลูกจ้างจะต้องเดินทางไปยังสถานที่หลายแห่งซึ่งเป็นหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติจะถูกพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน

นอกจากนี้หากลูกจ้างซึ่งอยู่ระหว่างการเดินทางจะต้องพักนอกบ้าน ลูกจ้างก็จะ ได้รับการปกป้องตลอดทั้งการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็นขณะรับประทานอาหาร ขณะหลับ หรือขณะพักผ่อน เช่นเดียวกับในเวลาทำงาน เช่น ในคดี *Ridgway V. Combined Ins Companies of America* (1977) ลูกจ้างซึ่งต้องไปอบรม 2 สัปดาห์ได้รับบาดเจ็บขณะออกจากโรงแรมที่พักไป ยังร้านอาหารได้รับการพิจารณาให้จ่ายเงินทดแทน²⁹

²⁶Wex S. Malone, Marcus L. Plant, Joseph W. Little, supra note 12, p.162.

²⁷255 La.193,230 So. 2d 74.

²⁸63 Cal. 2d 490,47 Cal.

²⁹98 Idaho 410,565 P. 2d 1367.

3.3) การเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้โดยนายจ้าง หากนายจ้างได้เตรียมยานพาหนะในการเดินทางไปและกลับให้ลูกจ้าง ประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน ในคดี *Neyland V. Maryland Cas. Co. (La.App.1946)* นายจ้างจัดรถและคิดค่าโดยสารจากลูกจ้างได้รับการพิจารณาให้จ่ายเงินทดแทนสำหรับอุบัติเหตุขณะเดินทาง³⁰ แต่อย่างไรก็ตามในคดี *White V. Public Service Comm.(1953)* พนักงานขายได้รับการจัดเตรียมรถไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และได้รับอนุญาตให้ขับออกไปและกลับได้ถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน³¹

นอกจากนี้หากลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะมีการจ่ายค่าใช้จ่ายให้หรือไม่ก็ตาม ศาลบางแห่งพิจารณาว่าการบาดเจ็บในยานพาหนะระหว่างการเดินทางไปหรือกลับจากการทำงานสามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ โดยศาลอุทธรณ์มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ในคดี *Rhodes V. Workers' Compensation Appeals Board* ได้อธิบายเหตุผลสำหรับข้อยกเว้นนี้ซึ่งปรากฏว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกันในข้อเท็จจริงที่เหมือนกัน คือ ลูกจ้างได้รับการร้องขอในการปฏิบัติงานให้ยอมรับความเสี่ยงในการเดินทางด้วยยานพาหนะส่วนบุคคลซึ่งมีฉะนั้นแล้วลูกจ้างก็อาจมีสิทธิเลือกที่จะเสี่ยงอันตรายนั้น³²

3.4) การเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างสำหรับเวลาในการเดินทางไปและกลับจากการทำงานหรือกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้กับลูกจ้างจะถูกพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน เช่น ในคดี *O'Reilly V. Roberto Homes(1954)* ลูกจ้างได้รับเงิน 6 ดอลลาร์สำหรับการทำงานพิเศษในเวลากลางคืน ในความเป็นจริงงานจะใช้เวลา 15-30 นาที แต่การเดินทางจะต้องใช้เวลา 1 ชั่วโมง ไม่เป็นการเฉพาะเจาะจงว่าเป็นการจ่ายสำหรับการเดินทางแต่ก็อนุญาตให้จ่ายเงินทดแทน³³ เปรียบเทียบกับคดี *Griffith Constr Co. V. Workmen's Compensation Appeals Bd.(1970)* ลูกจ้างในพื้นที่ทะเลทรายที่ห่างไกลได้รับค่ายังชีพควรที่จะพึงได้ที่มีความมุ่งหมายไปถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปและกลับจากการทำงานด้วย³⁴ นอกจากนี้ในคดีหนึ่งปรากฏว่าศาลสูงของรัฐคาโรไลนาได้คัดค้านข้อยกเว้นนี้ แต่คำตัดสิน

³⁰28 So. 2d 351.

³¹338 Mich. 282,61 N.W. 2d 31.

³²Kenneth M. Wolff,D.C.,supra note 3,pp.41-42.

³³31 N.J. super. 387,107 A. 2d 9.

³⁴9 Cal.App. 3d 606,88 Cal.Rptr.346.

ได้มีการอุทธรณ์และถูกวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงที่คนงานได้รับบาดเจ็บจะได้รับค่าเดินทางอย่างน้อยที่สุดก็นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน การเปลี่ยนเจตคติของตุลาการของรัฐคาโรไลนา³⁵ ได้สะท้อนให้เห็นการยอมรับโดยทั่วไปของข้อยกเว้นนี้ทั่วประเทศ³⁵

3.5) การเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่ง เมื่อการเดินทางมีจุดร่วมกันของงานและวัตถุประสงค์ส่วนตัว ลูกจ้างจะอยู่ในช่วงเวลาของการทำงานต่อเมื่อเขาบาดเจ็บระหว่างการทำงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของงานจึงถูกพิจารณาว่าจำเป็นที่จะต้องไม่อยู่ก่อนเป็นครั้งแรกจึงจะเป็นการเพียงพอที่จะทำให้การเดินทางนั้นเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน³⁶ เช่น การเดินทางของลูกจ้างไปยังฮาวายประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์ คือ เพื่อไปร่วมสัมมนาทางธุรกิจและเพื่อพักผ่อน เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ 2 วันต่อมาภายหลังจากการสัมมนาสิ้นสุดและเป็นช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนกรณีจึงไม่ถือว่าลูกจ้างอยู่ในช่วงเวลาของการทำงาน หรือในข้อเท็จจริงที่วัตถุประสงค์ของการเดินทางไม่ได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างไปพบภรรยามากไปกว่าการไปซื้อสิ่งของสำหรับนายจ้าง แต่การเดินทางก็ยังคงต้องดำเนินต่อไปแม้ว่าวัตถุประสงค์ของการทำงานดังกล่าวจะล้มเหลวก็ตาม (กรณีนี้ลูกจ้างเดินทางไปพบภรรยา ก่อนเดินทางไปทำงานให้กับนายจ้าง) ก็ต้องจัดว่าเป็นเรื่องที่อยู่ในช่วงเวลาของการทำงาน

ในเรื่องการเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่งนี้ มีคดีที่น่าสนใจ คือ คดี Marks V. Gray (1929) ศาลได้วินิจฉัยว่า “การทำงานให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นสาเหตุเดียวของการเดินทาง แต่อย่างน้อยที่สุดจะต้องเป็นสาเหตุที่มาบรรจบกัน การก่อตั้งความรับผิดชอบจะต้องฟังได้ว่าการเดินทางควรจะต้องมีขึ้นแม้ว่ากิจกรรมส่วนตัวจะถูกยกเลิก : หากงานของลูกจ้างรังสรรค์ความจำเป็นในการเดินทาง ลูกจ้างก็จะอยู่ในช่วงเวลาของการทำงาน แม้ว่าลูกจ้างจะใช้ช่วงเวลาเดียวกันสำหรับวัตถุประสงค์อื่นเป็นการส่วนตัวก็ตาม แต่หากงานนั้นไม่มีความจำเป็นในการเดินทางหากมีการเดินทางแม้กิจกรรมส่วนตัวของลูกจ้างจะถูกหยุดและถูกยกเลิกภายใต้วัตถุประสงค์ส่วนตัวที่ล้มเหลว แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะไม่ได้กระทำ เมื่อการเดินทางเป็นเรื่องส่วนตัวจึงต้องจัดว่าเป็นความเสี่ยงส่วนบุคคล”³⁷

อย่างไรก็ตามมีข้อพิจารณาเพิ่มเติมว่า หากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางสามารถแบ่งแยกและอ้างได้ว่าเป็นความประสงค์ส่วนตัวของลูกจ้างอย่างชัดเจนแล้วก็จะไม่มีการจ่ายเงินทดแทน เช่น กรณีที่ลูกจ้างขับรถอ้อมไปจากเส้นทางการทำงานปกติเพื่อไปทำธุระส่วนตัว

³⁵ Kenneth M. Wolff, D.C., supra note 3, p.41.

³⁶ Board of Industrial Insurance Appeals, supra note 16.

³⁷ 251 N.Y. 90, 93, 167 N.E. 181, 182-183

เป็นการออกจากช่วงเวลาของการทำงาน หากเกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางลูกจ้างย่อมไม่ได้รับเงินทดแทน ซึ่งสิ่งนี้ถูกเรียกว่าการหักเหจากการทำงาน

4) อุบัติเหตุขณะที่ลูกจ้างกำลังสนองความต้องการหรือสนองความยินดีส่วนตัว

การที่ลูกจ้างยังคงเกี่ยวข้องกับธุระหรือกิจกรรมที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่ธุระหรือกิจกรรมนั้นให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างต่อการปฏิบัติงานย่อมเป็นเรื่องยากที่จะกำหนดกฎเกณฑ์เป็นการทั่วไปในกรณีต่างๆ เหล่านี้ เพราะผลที่ได้จะแตกต่างกันในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เช่น ศาลสูงของรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey Supreme Court) ตัดสินในคดี *Strezelecki V. Johns-Manville Products Corp.* อนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทนสำหรับการตายที่เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุทางรถยนต์ขณะเดินทางไปเรียนหนังสือที่มหาวิทยาลัยซึ่งนายจ้างจ่ายค่าเล่าเรียนให้ ทั้งนี้ได้ความว่าลูกจ้างได้รับการสนับสนุนให้เป็นนักวิเคราะห์การเงินในการทำงานด้วย³⁸ ในอีกด้านหนึ่งศาลสูงของมลรัฐฟลอริดา (Florida Supreme Court) ในคดี *Mathias V. South Daytona* ไม่อนุญาตให้จ่ายเงินทดแทนสำหรับการบาดเจ็บของเจ้าหน้าที่ตำรวจขณะกำลังเล่นซอฟต์บอลซึ่งได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอย่างเต็มที่³⁹ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นสิ่งที่ไม่มีความแน่นอนตายตัวในการที่จะเข้าใจในผลที่แตกต่างกันของการบาดเจ็บ อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้อาจแยกพิจารณาออกได้เป็น

4.1) กิจกรรมการเล่นกีฬา การให้ความสนับสนุนกับทีมนักกีฬาของบริษัททำให้เกิดการโต้เถียงกันอย่างมาก โดยหากการแข่งขันกีฬาถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาพักกลางวันหรือช่วงเวลาหยุดพักหรือช่วงเวลาพักผ่อนโดยปกติย่อมได้รับความคุ้มครอง อย่างไรก็ตามหากการแข่งขันถูกจัดขึ้นในสถานที่บางแห่งที่ลูกจ้างเป็นผู้เลือกและถูกจัดขึ้นภายหลังช่วงเวลาของการทำงานแล้วปัญหาการจ่ายเงินทดแทนจะมีความยุ่งยากมากขึ้น ซึ่งในการพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้จะมีผลกระทบต่อข้อสรุปที่จะออกมา : ขอบเขตของการโฆษณาและผลประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์ต่อนายจ้าง , อำนาจของนายจ้างในการควบคุมกิจกรรม , การเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบในการพักผ่อนหย่อนใจที่ถูกจัดขึ้น , การขยายผลประโยชน์ที่ถูกให้นายจ้างด้วยการอ้างอิงกับกิจกรรม เช่น เบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้สำหรับช่วงเวลาในการมีส่วนร่วม การให้เครื่องแบบ การจ่ายเงินค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ฯลฯ⁴⁰

³⁸Kenneth M. Wolff,D.C.,supra note 3, p.36.

³⁹Ibid . pp.36-37.

⁴⁰Wex S. Malone,Marcus L. Plant,Joseph W. Little,supra note 12, p.118.

4.2) การฝึกอบรม ในมลรัฐเวอร์จิเนียกำหนดให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมตามสัญญาจ้างแรงงาน รวมถึงการเตรียมการต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตไปพร้อมกับนายจ้าง ผู้เข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าวหากได้รับบาดเจ็บในระหว่างการร่วมโครงการย่อมถือว่าอยู่ในระหว่างการปฏิบัติงาน⁴¹

4.3) การนันทนาการ ในมลรัฐเวอร์จิเนียการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างกำลังกระทำการอันเป็นเรื่องส่วนตัว (Personal Comfort Doctrine) เช่น สูดบุหรี่ ต้องถือว่าลูกจ้างยังอยู่ในช่วงเวลาของการทำงาน เช่น ในคดี Phillip Carsten, Jr.(1990) หน่วยงานที่ทำฟันปลอมแตกขณะที่กดลูกอมให้แตกออกเป็นชิ้น โดยหยิบลูกอมจากถาดที่วางอยู่บนโต๊ะรับแขกของนายจ้าง ถือได้ว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน แม้ว่ากิจกรรมที่ทำให้บาดเจ็บจะเป็นวิสัยส่วนตัวก็ยังเป็นสิ่งที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้ แต่ในคดี Arie “Art” Vanderhooft (1977) พนักงานขับรถซึ่งได้รับบาดเจ็บขณะที่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างภายหลังจากชั่วโมงการทำงานเพื่อติดตั้งเสาอากาศวิทยุ CB ให้นโยบายส่วนตัวไม่ถือว่าอยู่ในช่วงเวลาทำงาน⁴²

ในมลรัฐเวอร์จิเนียทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายในเวลาและพื้นที่ที่จำกัดในการทำงานและเกี่ยวข้องกับการกระทำซึ่งเป็นการนันทนาการไม่ได้ออกจากช่วงเวลาของการทำงาน เว้นแต่ขอบเขตของการละทิ้งจะมากไปกว่าเจตนาที่จะละทิ้งงานไปเพียงชั่วคราว หรือเว้นแต่ศาลบางแห่งจะพิจารณาว่าเป็นกรณีที่ไม่ใช่เรื่องธรรมดาของการทำงาน โดยศาลสูงของมลรัฐเวอร์จิเนีย (The Virginia Supreme Court) เห็นด้วยกับทฤษฎีนี้ว่าการบาดเจ็บขณะลูกจ้างกำลังเกี่ยวข้องอยู่ในการกระทำซึ่งจำเป็นต่อความสะดวกสบายส่วนบุคคล แต่ในที่สุดก็เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างสามารถที่จะเรียกเงินทดแทนทั้งในกรณีช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงานและช่วงเวลาทำงาน

4.4) การบาดเจ็บจากการหยอกล้อ สถานการณ์ของการหยอกล้อตกอยู่ใน 2 กลุ่มประเภท กล่าวคือ 1. กลุ่มประเภทที่ผู้ร้องเป็นผู้เคราะห์ร้ายโดยไม่รู้ตัวหรือเป็นผู้ซึ่งไม่มีส่วนร่วมในการหยอกล้อ และ 2. กลุ่มประเภทที่ผู้เคราะห์ร้ายเป็นผู้ยั่วยุส่งเสริมหรือมีส่วนร่วมในการหยอกล้อ⁴³ ในกลุ่มประเภทแรกมีการตัดสินให้จ่ายเงินทดแทน เว้นแต่ลูกจ้างจะอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน ในกลุ่มประเภทที่สองถ้าผู้เคราะห์ร้ายเป็นผู้ยั่วยุส่งเสริมการหยอกล้อ หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมด้วยมีแนวโน้มที่การตัดสินของศาลบางแห่งจะพิจารณาว่าเขาเป็น “ผู้รุกราน”

⁴¹Board of Industrial Insurance Appeals,supra note 16.

⁴²Ibid .

⁴³Wex S. Malone,Marcus L. Plant,Joseph W. Little,supra note 12, p.147.

คนหนึ่ง และนำไปสู่การปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน เว้นแต่สถานการณ์ของเขาสามารถถูกนำไป อยู่ภายในข้อยกเว้นบางเรื่องของความขัดแย้งและการถูกวินิจฉัยว่าป่วย อย่างไรก็ตามได้มี ข้อยกเว้นเป็นกฎที่ถูกประกาศเป็นครั้งแรกในคดี Industrial Comm. V. Mc.Zcarthy (1946) ศาลได้กล่าวว่าแม้แต่ผู้ยุงส่งเสริมหรือผู้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อก็สามารถได้รับเงินทดแทน หากการปฏิบัติดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเมื่อการหยอกล้อเป็นเรื่องค่อนข้าง เล็กน้อย⁴⁴ ซึ่งในที่สุดข้อยกเว้นดังกล่าวได้ถูกขยายเรียกว่าข้อยกเว้นนิวยอร์ก และถูกประกาศ อย่างกว้างขวางในหลายมลรัฐ

“สำหรับวัตถุประสงค์ของกฎหมายเงินทดแทน แนวคิดของช่วงเวลาของการทำงาน กินความกว้างขวางกว้างงานที่ถูกมอบหมาย ณ เครื่องกลึง โดยรวมถึงการทำนุบำรุงของลูกจ้างต่อ ความต้องการในมนุษยชาติของตนเอง ลูกจ้างต้องรับประทานอาหาร ลูกจ้างต้องพักผ่อน ต้อง หยุดพักเป็นครั้งคราว และบางครั้งลูกจ้างเล่นตลกในสิ่งที่สามารถทำได้กับเพื่อนร่วมงาน ช่วงเวลาของการทำงานไม่ใช่ขอบเขตของการจ้างงาน ถ้าการบาดเจ็บเป็นผลมาจากการ ทำงาน หรือมาจากความบีบคั้น ความเครียด ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงาน มนุษยชาติ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์แล้วย่อมสามารถที่จะเรียกเงินทดแทนได้.....” เช่น ในคดี Carvalho V. Decorative Fabric Co.(1976) การเล่นพิเรนทร์โดยเอาสายฉีดลมสอดเข้าทวาร หนักของลูกจ้างไม่ใช่เรื่องสำคัญไม่ว่าผู้เคราะห์ร้ายจะมีหรือไม่มีส่วนร่วม⁴⁵ เปรียบเทียบกับคดี City of Miami V. Granlund (Fla.1963) เจ้าหน้าที่ตำรวจเลี้ยงปิ่นไปที่ศีรษะของตนเองโดย เข้าใจผิดว่าไม่มีกระสุนบรรจุอยู่ถูกพิจารณาว่าเป็นเรื่องร้ายแรงเกินไปและถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน ทดแทน⁴⁶

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา(U.S.Department of Labor) ได้ อธิบายเพิ่มเติมในเรื่องนี้ว่าลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บระหว่างที่มีการหยอกล้อกันย่อมได้รับความ คุ่มครอง หากการกระทำนั้นเป็นการกระทำซึ่งคาดหมายได้อย่างมีเหตุผลว่าจะเกิดขึ้นใน สังคมการทำงานที่ใกล้ชิดกัน⁴⁷ ในกรณีเช่นนี้จะต้องกำหนดว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการ

⁴⁴295 N.Y. 443,68 N.E. 2d 434.

⁴⁵117 R.I. 231,366 A. 2d 157.

⁴⁶153 So. 2d 830.

⁴⁷U.S..Department of Labor,supra note 14.

สมเหตุสมผลในเหตุการณ์ของการทำงานหรือไม่ หรือสมควรจะเป็นการกระทำที่แตกต่างหากจากการทำงานซึ่งไม่อาจคาดหมายได้ว่าเป็นผลจากสังคมที่ใกล้ชิดกัน

4.5) การเตรียมการ ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้มีช่วงเวลาหนึ่งอย่างสมเหตุสมผลในการทำความสะอาด เปลี่ยนเสื้อผ้า ในสถานที่ทำงานก่อนเริ่มทำงานและหลังจากเลิกงาน เพื่ออบอุ่นร่างกายหรือในเรื่องอื่นๆ อันเป็นธรรมชาติส่วนตัวซึ่งเป็นการเตรียมสำหรับการเริ่มทำงาน หรือซึ่งมีความเหมาะสมต่อการออกจากสถานที่ทำงาน แม้แต่ภายหลังจากที่ลูกจ้างลาออกจากงานหรือถูกไล่ออก ในช่วงเวลานั้นก็ถูกค้ำไว้ยังคงอยู่ภายในช่วงเวลาของการจ้างงาน⁴⁸ ในคดีหนึ่งลูกจ้างที่กลับมายังสถานที่ทำงานเพื่อเก็บรวบรวมค่าจ้างหลังจากหมดสัญญาจ้างถูกพิจารณาว่ายังอยู่ภายในช่วงเวลาของการจ้างงาน แต่ในอีกคดีหนึ่งลูกจ้างถูกปฏิเสธเงินทดแทนจากการกลับมารับค่าจ้างหลังจากลาออกไปห้าวันโดยเห็นว่าเป็นช่วงเวลาที่ไม่สมเหตุสมผล⁴⁹

4.6) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างกำลังทำนุบำรุงเรื่องส่วนตัวอันจำเป็นหรือเพื่อความพึงพอใจ เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานได้ เนื่องจากธรรมชาติของงานและความจริงที่ว่าเวลาที่ลูกจ้างอุทิศเวลาว่างให้กับวัตถุประสงค์ของตนเองนั้นไม่ควรถูกทดแทนด้วยการปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน เช่น ในคดี *Spencer V. Chesapeake Paper Board Co.* (1946) ลูกจ้างถูกจ้างให้เติมเครื่องตีในโรงงานกระดาษผลอหลังขณะที่เครื่องเต็มและกำลังเดินเครื่อง⁵⁰ หรือในกรณีที่มีการสนับสนุน (Stand-by) หรือมีการเรียกตัว (On-Call) การพิจารณาจ่ายเงินทดแทนจะมีความหนักแน่นยิ่งขึ้นหากปรากฏอย่างเป็นธรรมชาติว่ากิจกรรมที่ลูกจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวในเวลาที่ไม่บาดเจ็บ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างก็สามารถที่จะเกี่ยวข้องกับบางประการกับเงื่อนไขการจ้างงานได้ เช่น ในคดี *Clapham V. David* (1931) พยาบาลของเด็กดื้อรั้น อยู่ในหน้าที่ตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงได้รับบาดเจ็บขณะขี่จักรยานระยะสั้นๆ ตามคำแนะนำของนายจ้างเพื่อทำให้อาการเครียดสงบลงอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁵¹ หรือในคดี *Miller V. F.A. Bartlett Tree Expert Co.* (1958) ผู้แทนในที่ประชุมการคัดสรรต้นไม้เปราะเปื้อนจากการประชุมภาคสนามได้รับบาดเจ็บขณะกำลังอาบน้ำเพื่อเตรียมตัวเข้าร่วมประชุมในอาคารที่จะมีติดตามมาในคืนนั้นถูกตัดสินให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁵²

⁴⁸Wex S. Malone, Marcus L. Plant, Joseph W. Little, *supra* note 12, p.142.

⁴⁹*Ibid* . p.142.

⁵⁰186 Md. 522, 47 A. 2d.

⁵¹232 App. Div. 458, 251 N.Y.S. 245.

⁵²3 N.Y. 2d 654, 148 N.E. 2d 296.

4.7) อุบัติเหตุระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อน

4.7.1) อุบัติเหตุระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนในบริเวณสถานที่ทำงาน ถ้าอุบัติเหตุระหว่างช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือเวลาพักผ่อน หรือช่วงเวลาพักเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และสามารถกล่าวอ้างถึงอันตรายบางประการซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือหากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นใกล้กับสถานที่รับประทานหรือสถานที่พักผ่อนก็จะต้องไม่มีการคัดค้านว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงเวลาทำงานและเกี่ยวข้องกับการทำงาน⁵³ เช่น ในคดี *Texas Employers Ins. Ass'n V. Davidson* (Tex.Civ.App.1956) ลูกจ้างลื่นบนขั้นบันไดที่ถูกใช้ในโรงงาน ขณะที่กำลังไปที่ถังขยะเพื่อทิ้งห่ออาหารกลางวัน⁵⁴ ซึ่งโดยทั่วไปไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าลูกจ้างได้ถูกร้องขอให้รับประทานหรือสถานที่ทำงาน หรือลูกจ้างเลือกที่จะรับประทานอาหารที่นั่นเอง แต่หากสาเหตุของการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือในช่วงเวลาพักในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องของความพึงพอใจหรือความบันเทิงส่วนตัว การตัดสินไม่ปรากฏว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน⁵⁵ เช่น ในคดี *Mc Kim V. Commercial Standard Ins.Co.* (Tex.Civ.App.1944) คนทำหมวกซึ่งทำงานอยู่ชั้น 2 ลงจากบันไดของสำนักงานขายเพื่อไปซื้อหมวกและได้รับบาดเจ็บถูกปฏิเสธเงินทดแทน⁵⁶ แต่ในคดี *Dyer V.Sears Roebuck&Co.* (1957) ลูกจ้างลงบันไดสำนักงานหลังจากรับประทานอาหารเช้าจะไปยังอาคารใกล้ๆ เพื่อจ่ายเงินได้รับอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁵⁷

อย่างไรก็ตามมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่าหากลูกจ้างซึ่งตามปกติรับประทานอาหารในสถานที่ทำงานได้เดินออกไปยังสถานที่ใกล้ๆ ที่อยู่นอกอาณาเขตของสถานที่ทำงานเพื่อหาซื้ออาหารหรือหนังสือพิมพ์ กรณีเช่นนี้เขาได้ออกจากช่วงเวลาของการทำงานแล้วหรือยัง ปัญหานี้มีการพิจารณาที่แตกต่างกันในคดี *Holditch V. Standard Accident Ins. Co.* (C.A.5th,1953) หนึ่งในลูกจ้างจำนวนมากรับประทานอาหารกลางวันในอาณาเขตของสถานที่ทำงานได้ออกไปยังสถานที่ข้างๆ เพื่อหาซื้อหมวกฝรั่งให้เพื่อนถูกปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน⁵⁸ แต่ในคดี

⁵³Wex S. Malone,Marcus L. Plant,Joseph W. Little,supra note 12, p.140.

⁵⁴295 S.W. 2d 482.

⁵⁵Wex S. Malone,Marcus L. Plant,Joseph W. Little,supra note 12, p.140.

⁵⁶179 S.W..2d 357.

⁵⁷350 Mich.92,85 N.W. 2d 152.

⁵⁸208 F. 2d 721.

Prater V. Indiana Briquetting Corp.(1969) ข้อเท็จจริงคล้ายคลึงกันแต่ถูกตัดสินให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁵⁹

4.7.2) อุบัติเหตุช่วงรับประทานอาหารกลางวันนอกบริเวณสถานที่ทำงาน เป็นกรณีตรงกันข้ามกับกรณีที่ลูกจ้างรับประทานอาหารกลางวันในบริเวณสถานที่ทำงาน ซึ่งศาลส่วนใหญ่รวมทั้งกระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.Department of Labor) เห็นว่าเมื่อลูกจ้างรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่ทำงานจึงต้องถือว่าลูกจ้างอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน ทั้งในขณะที่กำลังรับประทานอาหารและในขณะที่กำลังมุ่งหน้าเข้าและออกจากสถานที่รับประทานอาหาร ในกรณีนี้การเดินทางในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันถูกปฏิบัติเหมือนการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานโดยทั่วไป ดังนั้นหากลูกจ้างผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บนอกสถานที่ทำงานในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันสามารถนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเข้าไว้เป็นหนึ่งในข้อยกเว้นต่อกฎโดยทั่วไปของการไปและกลับจากสถานที่ทำงานได้แล้วก็มีการหารือกันว่าลูกจ้างควรมีสิทธิต่อการจ่ายเงินทดแทน⁶⁰ อย่างไรก็ตามมีข้อพิจารณาว่าธรรมชาติในการทำงานของลูกจ้างอาจอยู่ภายใต้ข้อบังคับที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการรับประทานอาหาร เมื่อคำสั่งที่มีต่อลูกจ้างในช่วงเวลารับประทานอาหารเป็นเรื่องที่แท้จริงแล้วลูกจ้างไม่สามารถกระทำการอย่างอื่นได้นอกจากรับประทานอาหารอย่างรวดเร็วในเวลาหรือสถานที่ตามที่เงื่อนไขการทำงานบ่งชี้ไว้ ภายใต้สถานการณ์นอกสถานที่ทำงานเหล่านี้การบาดเจ็บถูกค่านึงว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน⁶¹

5) ลูกจ้างซึ่งอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง

ลูกจ้างซึ่งอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อที่จะถูกเรียกตัวได้ตามความต้องการของนายจ้างหรือเพื่อความสะดวกของนายจ้าง โดยทั่วไปถูกอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทนหากการบาดเจ็บเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานโดยปราศจากการอ้างว่าขณะที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้นลูกจ้างกำลังทำเรื่องส่วนตัว ในเรื่องนี้บางคดีศาลไปไกลถึงขนาดตั้งข้อสงสัยกันว่าแม้ลูกจ้างจะไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการถูกเรียกตัวก็เป็นที่ยอมรับว่าที่นายจ้างยอมให้อยู่ที่นั่นก็เพื่อหาหนทางเอาเปรียบบางประการ⁶² นอกจากนี้สิทธิในการได้รับเงินทดแทนของลูกจ้างที่มีที่พักในสถานที่ทำงานของนายจ้างโดยไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการเรียกตัวอาจอธิบายได้ด้วยธรรมชาติ

⁵⁹ 253 Ind. 83,251 N.E. 2d 810.

⁶⁰ Wex S. Malone, Marcus L. Plant, Joseph W. Little, supra note 12, p.141.

⁶¹ Ibid . p.141.

⁶² Ibid. pp.132-133.

ของอันตรายที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ในคดี Gawan V. Harry Butler and sons Funeral Home (1969) ตัดสินให้เงินทดแทนแก่ลูกจ้างท้องถิ่นที่มีที่พักอาศัยหนึ่งซึ่งขาดขณะที่กำลังเปลี่ยนเครื่องแต่งกายแม้ว่าลูกจ้างไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการถูกเรียกตัว แต่ศาลเน้นว่าการดูแลเรื่องเครื่องแต่งกายของลูกจ้างเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้าง⁶³

สำหรับลูกจ้างที่พักอาศัยในบ้านพักคนงาน(Agency Housing) กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.Department of Labor) ได้อธิบายว่าลูกจ้างที่พักอาศัยในบ้านพักคนงานย่อมได้รับการคุ้มครองถ้าได้รับบาดเจ็บในระหว่างใช้สถานที่ในเหตุผลที่สมควรซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องใช้หรือคาดการณ์ว่าจะใช้และซึ่งบ้านพักคนงานนั้นได้รับการตกแต่งหรือจัดไว้เพื่อใช้ประโยชน์โดยทางสำนักงาน⁶⁴

6) การใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน

การใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน เช่น การพิเคราะห์ข้อหาหรือทำให้สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม ลูกจ้างและผู้จัดการจึงเดินทางไปที่บ้านของลูกจ้าง หากอุบัติเหตุเกิดขึ้นขณะลูกจ้างอยู่ที่บ้านปัญหาจะเป็นการยาก หากบ้านสามารถที่จะถูกมองได้ว่าเป็นสถานที่ทำงาน การพิจารณาในเรื่องนี้ยังคงมีความแตกต่าง เช่น ในคดี Grasser V. Youth Shop (Fla.1951) ฝ่ายบริหารของร้านเสื้อผ้านำสมุดกลับมาที่บ้านเพื่อทำรายงาน เมื่อทำรายงานเสร็จก็ได้รับบาดเจ็บในขณะที่ลงบันไดมาเพื่อรับประทานอาหารเข้าโดยมีสมุดอยู่ในมือถูกปฏิเสธรายการจ่ายเงินทดแทน⁶⁵ นอกจากนี้การโต้เถียงยังเกิดขึ้นบ่อยครั้งเมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขณะเดินทางไปและกลับจากการทำงานว่าลูกจ้างจะอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงานหรือไม่ เมื่อเขาได้รับเอาอุปสรรคที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเขา เช่น ในคดี Levi V. Interstate Photo Supply (1974) ลูกจ้างได้นำงานกลับมาทำที่บ้านบ่อยๆ โดยไม่ได้ถูกร้องขอให้ถูกทำร้ายขณะกำลังเดินทางกลับบ้านพร้อมกับเอกสารการทำงานได้รับอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁶⁶

7) การทำร้ายร่างกายลูกจ้าง

กระทรวงแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S.Department of Labor) ได้อธิบายว่าการบาดเจ็บหรือการตายที่เกิดขึ้นจากการทำร้ายจะได้รับความคุ้มครองถ้าการทำร้ายนั้นเป็นอุบัติเหตุและเกี่ยวเนื่องกับการทำงานโดยตรงหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น ในคดี

⁶³204 Kan. 210,460 P. 2d 606.

⁶⁴U.S..Department of Labor,supra note 14.

⁶⁵54 So. 2d 686.

⁶⁶46 A.D. 2d 951,362 N.Y.S. 2d 70.

Jacquenin vs. Turner&Seymour Manuf Co. ลูกจ้างถูกทำร้ายขณะที่ป้องกันนายจ้าง หรือรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง หรือเมื่อการทำร้ายเป็นเรื่องบังเอิญในขณะที่กำลังทำงาน ถูกพิจารณาว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะในขณะนั้นลูกจ้างกำลังบริการความมุ่งหมายของนายจ้างไม่ใช่ความมุ่งหมายของตนเอง⁶⁷ ทำนองเดียวกับคดี Appleford vs. Kimmel งานของลูกจ้างโรงภาพยนตร์จำเป็นที่จะต้องควบคุมความโกลาหลในโรงภาพยนตร์ ลูกจ้างได้สั่งให้ผู้ชมภาพยนตร์ที่สร้างความรำคาญหลายคนออกจากโรงภาพยนตร์ ภายหลังจากโรงภาพยนตร์ปิดแล้วลูกจ้างได้เดินทางกลับบ้านและถูกทำร้ายโดยกลุ่มคนที่ลูกจ้างได้ไล่ออกจากโรงภาพยนตร์ ศาลพิจารณาว่าการบาดเจ็บของลูกจ้างเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน⁶⁸ หรือในคดี Field vs. Charmette Knitted Fabric Co. ผู้ดูแลได้รับบาดเจ็บขณะที่เดินอยู่บนทางเดินโดยลูกจ้างที่เคยทะเลาะกันมาก่อนในโรงสีข้าว ศาล Justice Cardoso ในสมัยก่อน (ต่อมาเป็นศาลสูงสุดของนิวยอร์ก) พิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน โดยให้เหตุผลว่าการทะเลาะวิวาทนอกโรงสีข้าว นั้นเป็นเรื่องที่ต่อเนื่องจากเหตุที่เริ่มต้นขึ้นภายในโรงสีข้าว การทะเลาะวิวาทตั้งแต่ต้นจนจบจึงต้องถือว่าเป็นเรื่องเดียวกัน⁶⁹

นอกจากนี้ความคุ้มครองอาจขยายไปถึงการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หากเรื่องที่ทะเลาะกันนั้นจะมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นโดยสภาพของการทำงานร่วมกัน ส่วนการถูกทำร้ายโดยผู้ร่วมงานหรือคนแปลกหน้าที่วิกลจริต , เด็ก ฯลฯ และการทำร้ายร่างกายโดยความเข้าใจผิด มีแนวโน้มจะพิจารณาว่าเป็นเรื่องความเสี่ยงที่เป็นกลาง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับทั้งธุรกิจของนายจ้างและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างจึงมักจะถูกพิจารณาว่าเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น ในคดี Meo V. Commercial Can Corp.(1962) ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) ลูกจ้างเป็นพนักงานรับโทรศัพท์ได้รับคำสั่งจากนายจ้างให้ไปเฝ้าโรงงานระหว่างที่มีการนัดหยุดงานและลูกจ้างได้ถูกตีและด่าอย่างหยาบคายเมื่อก้าวออกจากรถที่บ้านพัก การบาดเจ็บดังกล่าวสามารถที่จะเรียกร้องเงินทดแทนได้⁷⁰

8) การกระทำของพระเจ้าหรือเหตุสุดวิสัย

ประเทศสหรัฐอเมริกามีหลักกฎหมายเกี่ยวกับการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติที่เรียกว่า “การกระทำของพระเจ้า” เช่น ไฟป่า , ลมพายุ และน้ำท่วม ย่อมไม่สร้างความเสี่ยงต่อการ

⁶⁷ Conn,103A.115.

⁶⁸296 N.W. 861.

⁶⁹245 N.Y. 138.

⁷⁰76 N.J. Super. 484,184 A. 2d 891.

ทำงานและไม่เป็นการเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากเหตุสุดวิสัยหรือการกระทำของพระเจ้า เมื่อลูกจ้างไม่ได้เข้าใกล้อันตรายมากกว่าปกติ อย่างไรก็ตามได้ปรากฏหลักเกณฑ์ยกเว้นที่เรียกว่า “ทฤษฎีความเสี่ยงทางตำแหน่งและท้องถิ่น” (Positional and Local Risks Doctrine) หากลูกจ้างโดยเหตุผลของการปฏิบัติงานทำให้ต้องใกล้ชิดกับอันตรายจากดินฟ้าอากาศเป็นพิเศษและโดยไม่ได้คาดหมายว่าจะได้รับบาดเจ็บ ย่อมถือได้ว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและในช่วงเวลาทำงานตามความหมายของกฎหมายเงินทดแทน (Workmen’s Compensation Acts)⁷¹ ดังนั้นในคดี Murillo vs. Mendoza การตายของลูกเรือเมื่อเรืออัปปางลงเพราะสภาพความร้ายแรงของท้องทะเลจึงเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน⁷² ทำนองเดียวกับกรณีที่ผู้ช่วยวิศวกรที่ทำงานบนเรือขุดจมน้ำตายขณะที่พยายามช่วยไม่ให้เรือเกิดความเสียหายระหว่างที่เกิดเหตุถูกพิจารณาว่าเป็นการตายเนื่องจากการทำงาน หรือในคดี Aetna Life Ins.Co. vs. Industrial Commission of Colorado กรณีการตายของคนรับจ้างช่วยทำนาซึ่งถูกฟ้าผ่าตายใกล้กับรั้วซึ่งทำด้วยลวดในขณะที่กำลังด้อนฝูงม้าข้ามเขา เมื่องานได้สร้างความสำเร็จให้ต้องอยู่ในตำแหน่งซึ่งฟ้าผ่าจึงควรพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁷³

สำหรับแนวทางการพิจารณาของประเทศสหรัฐอเมริกาจะเห็นได้จากการที่ศาลสูงของมลรัฐจอร์เจีย (Supreme Court of Georgia) พิจารณาในคดี Moody vs. Tillman ว่าลูกจ้างที่ถูกไฟครอกตายจากการถูกว่าจ้างให้ตรวจเครื่องกลั่นน้ำมันและเครื่องกลั่นน้ำมันติดไฟลุกไหม้เพราะเหตุฟ้าผ่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงานและสามารถที่จะเรียกร้องเงินทดแทนได้⁷⁴ หรือศาลสูงของมลรัฐแคนซัส (Supreme Court of Kansas) พิจารณาคดี Mathis vs. Ash Grove Lime&Portland Cement Co. ว่าการตายอย่างมีเงื่อนไขของลูกจ้างโดยถูกฟ้าผ่าขณะที่กำลังเดินไปตามรางรถไฟจากบ่อหิน(แร่) แห่งหนึ่งไปยังอีกบ่อหนึ่งสามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ โดยถือว่าเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน⁷⁵ เช่นเดียวกับศาลสูงของมลรัฐหลุยเซียนา (Supreme

⁷¹ Cornelio R. Besinga, Philippine Law on Employee’s Compensation Commented and Annotated, (Quezon City: Central lawbook publishing, Co., Inc., 1979), pp.96-97.

⁷² No.46020, Dec. 8, 1938.

⁷³ 254 p.995.

⁷⁴ 163 S.E.521.

⁷⁵ 272 p.183.

Court of Louisiana) ซึ่งตัดสินคดี Lebourgeois vs. Lyon Lumber Co. ว่าลูกจ้างที่ตายเพราะถูกฟ้าผ่าในขณะที่กินข้าวกลางวันอยู่ใกล้ๆ กับต้นไม้ในตอนเที่ยงวันมีสิทธิที่จะเรียกครองเงินทดแทนได้⁷⁶

9) ข้อสันนิษฐานการตาย (Death Presumption)

เมื่อสถานที่ซึ่งลูกจ้างถูกพบการตายนั้นอยู่ในที่ที่ลูกจ้างทำงานหรือสถานที่ใกล้เคียงและไม่มีพยานหลักฐานที่จะแสดงได้ถึงสาเหตุการตายหรือแสดงได้ว่าลูกจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้างในเวลาเกิดเหตุ ศาลก็จะผ่อนผันข้อสันนิษฐานนี้ว่ายังคงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเวลาที่เกิดอุบัติเหตุ และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามข้อสันนิษฐานนี้จะนำมาใช้ในกรณีที่ขาดพยานหลักฐานในการที่จะสรุปได้ว่าการตายนั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น⁷⁷ เช่น ในคดีหนึ่ง คณะกรรมาธิการเงินทดแทนไม่ได้ผิดพลาดในการค้นพบว่าสาเหตุการตายของ Keith Fitzgerald Marshall เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน เมื่อนายจ้างได้จ้าง Marshall เป็นผู้นำกิจกรรมการศึกษาและวัฒนธรรมซึ่งมีหน้าที่รวมถึงการดูแลเด็กในศูนย์น้ำและเป็นผู้ช่วยชีวิต (lifeguard) หลังจาก Marshall ส่งเด็กรอบสุดท้ายของวันนั้นแล้ว Marshall ถูกคาดหวังว่าจะกลับไปพื้นที่ด้านหน้าเคาท์เตอร์พร้อมทั้งดูแลเด็กและพบปะกับครอบครัวของเด็กที่มารับกลับ อย่างไรก็ตาม Marshall ถูกพบว่าหมดสติอยู่ในสระว่ายน้ำโดยไม่มีพยานผู้เห็นเหตุการณ์ ซึ่ง Marshall ได้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร 2-3 อาทิตย์ ก่อนการตายว่า “ได้พยายามที่จะเพิ่มระยะทางในการว่ายน้ำ” ซึ่งผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารให้การว่าถึงแม้ว่า Marshall จะมีหน้าที่บำรุงรักษาสระว่ายน้ำ การอดทนในการว่ายน้ำก็ไม่ได้เป็นหน้าที่ที่ Marshall ได้รับมอบหมาย เมื่อพยานฟังได้ว่า Marshall จมน้ำในขณะที่ทำงาน คณะกรรมาธิการจึงวินิจฉัยจากสถานการณ์และหน้าที่ของ Marshall ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยชีวิตว่ากิจกรรมของ Marshall ในและรอบๆ สระว่ายน้ำก่อนที่จะปล่อยเด็กมีความสัมพันธ์กับการทำงาน ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารจะให้การดังกล่าวก็ไม่ได้หมายความว่าคณะกรรมาธิการผิดพลาดในการค้นพบว่าคำให้การไม่เป็นการพิสูจน์ว่ากิจกรรมนั้นตัดความสัมพันธ์ในสภาพและความชำนาญของ Marshall ในการเป็นผู้ช่วยชีวิต ดังนั้นคณะกรรมาธิการจึงยอมรับว่าสาเหตุการตายที่ไม่อาจอธิบายได้สามารถใช้ได้และไม่ปรากฏหลักฐานที่ได้แย้งต่อข้อสันนิษฐานนี้

⁷⁶ 6 La.App.162.

⁷⁷ Richard F. Gorman, supra note 11.

นอกจากนี้คณะกรรมการพิจารณาการพบว่าการว่ายน้ำในสระว่ายน้ำของ Marshall เกิดขึ้นในระหว่างช่วงเวลาทำงานปกติและได้ยุติตารางแล้วและการว่ายน้ำไม่ได้รับกวนการปฏิบัติหน้าที่อื่น เมื่อพยานฟังได้ว่าผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารทราบเกี่ยวกับกิจกรรมว่ายน้ำของ Marshall และไม่ได้แสดงความไม่พอใจ ยิ่งกว่านั้นสิ่งที่ Marshall ทำมีมากไปกว่าผลประโยชน์ซึ่งเป็นธรรมดาต่อนายจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับความชำนาญในการช่วยชีวิต ความชำนาญในการว่ายน้ำของผู้ช่วยชีวิตทั้งเหนือน้ำและใต้น้ำจึงเป็นงานในความรับผิดชอบของ Marshall ดังนั้นพยานหลักฐานที่เชื่อได้ในรายงานการพิสูจน์จึงสนับสนุนต่อความเห็นคณะกรรมการว่าการตายของ Marshall เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

1.3 ข้อยกเว้นของการจ่ายเงินทดแทนในประเทศสหรัฐอเมริกา

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนกรณีที่ถูกจ้างบาดเจ็บหรือตายนั้นอาจศึกษาได้จาก The Federal Employees' Compensation Act §8102 (a) ซึ่งปรากฏว่ามีอยู่ 3 กรณี⁷⁸ ดังนี้

1) กรณีมีสาเหตุจากการจงใจประพฤติมิชอบของลูกจ้าง (Willful misconduct) ข้อยกเว้นนี้ได้มีการกล่าวถึงไปแล้วในหัวข้อ 2.2) โดยปัญหาการจงใจประพฤติมิชอบของลูกจ้างอาจเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างละเมิดข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างหรือฝ่าฝืนกฎหมาย ทั้งนี้เพราะข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยได้จัดทำขึ้นเพื่อคุ้มครองคนงานมากกว่านายจ้าง การเพิกเฉยต่อข้อบังคับเหล่านี้จึงไม่มีเหตุเพียงพอที่ลูกจ้างหรือผู้รับประโยชน์จะอ้างสิทธิเพื่อขอเงินทดแทน การไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างก็อาจทำลายสิทธิในการเรียกร้องเงินทดแทนได้ หากการไม่เชื่อฟังนั้นเกิดขึ้นโดยเจตนาและความตั้งใจซึ่งแตกต่างจากการไม่เอาใจใส่หรือปราศจากความระมัดระวัง

2) กรณีมีสาเหตุจากการจงใจของลูกจ้างที่จะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย (Intent to bring about injury or death to oneself or another) จะต้องปรากฏว่าลูกจ้างได้ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือการตาย หรือทำให้ผู้อื่นบาดเจ็บหรือตายโดยจงใจ ถ้าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานทางการแพทย์แสดงได้ว่าลูกจ้างไม่อาจควบคุมสติสัมปชัญญะของตนได้อย่างเต็มที่กรณีก็อาจเรียกร้องเงินทดแทนการบาดเจ็บได้ ดังนั้นการกระทำอัตวินิบาตกรรมจึงอาจเป็นกรณีที่ได้รับเงินทดแทน ถ้าการบาดเจ็บเป็นผลโดยตรงมาจาก

⁷⁸ U.S.Department of Labor, supra note 14.

อาการประสาทหลอนหรือสภาวะทางร่างกายที่เกิดความตึงเครียดจนนำไปสู่การกระทำอัตวินิบาตกรรม รวมทั้งการป้องกันที่เกิดจากการระมัดระวังหรือการพิจารณาที่เกิดจากแรงกดดันที่ต้านไม่ได้ทางจิต

3) กรณีมีสาเหตุมาจากความมึนเมาของแอลกอฮอล์ (Alcohol) หรือยาเสพติด (Illegal drugs) การพิจารณาความมึนเมาของลูกจ้างถูกนำมาใช้เป็นหลักของการละทิ้งหน้าที่ ในมลรัฐวอชิงตันคณะกรรมการการอุทธรณ์การประกันภัยอุตสาหกรรมจะพิจารณาพยานหลักฐานเกี่ยวกับปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดของลูกจ้าง , ท่าทาง , ความประพฤติ รวมทั้งการโต้ตอบ และในกรณีที่ขาดหลักฐานก็จะอาศัยประจักษ์พยานเพื่อให้เป็นการเพียงพอที่จะฟังได้ว่าลูกจ้างได้ละทิ้งช่วงเวลาการทำงานโดยเหตุผลของการมึนเมา ทั้งนี้เนื่องจากจะต้องแสดงให้เห็นว่าความมึนเมานั้นเป็นสาเหตุใกล้ชิดต่อการบาดเจ็บ

ในมลรัฐวอชิงตันได้กำหนดให้พยานหลักฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดนั้น หากมีปริมาณ .16 ต้องถือว่าลูกจ้างยังคงอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างมีปริมาณแอลกอฮอล์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่กำหนด ลูกจ้างยังคงมีท่าทาง ความประพฤติและคำพูดที่ปกติ

หากปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดอยู่ที่ .24 ก็ยังต้องถือว่าลูกจ้างยังคงอยู่ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่โดยมีปริมาณแอลกอฮอล์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่กำหนด อธิบายได้ว่าลูกจ้าง “ไม่เมาและยังปกติ” ยังคงสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยมีปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือด .29 ได้รับการพิจารณาว่าเป็นการละทิ้งช่วงเวลาการทำงาน ซึ่งพยานหลักฐานทางการแพทย์ทำให้รู้ว่าปริมาณแอลกอฮอล์ที่สูงในเลือดเป็นสาเหตุชัดเจนที่ทำให้บาดเจ็บเมื่อพยานให้การว่า “ก่อนการตายลูกจ้างมีการเดินที่ไม่ปกติดูเหมือนจะเดินโซเซ การกระทำดูเหมือนจะแตกต่างไปและไม่ได้มีการโต้ตอบตามปกติ” จึงสามารถสรุปได้อย่างมีเหตุผลจากพยานหลักฐานว่าลูกจ้างตกน้ำและจมน้ำตายด้วยสาเหตุของความมึนเมา⁷⁹

สำหรับมลรัฐเวอร์จิเนียการบาดเจ็บจากการมึนเมาเป็นการกระทำที่ลูกจ้างไม่สามารถเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่และเป็นสิ่งที่ไม่ได้ลูกจ้างออกจากช่วงเวลาของการทำงาน ในคดี Vaughan’s Landscaping & Maintenance เป็นคดีหนึ่งที่น่าสนใจโดยคณะกรรมการเงินทดแทนของรัฐเวอร์จิเนีย (The Virginia Workers’ Compensation Commission หรือ VWC) วินิจฉัยว่าการมึนเมาของผู้ร้องไม่ได้นำผู้ร้องออกจากช่วงเวลาของการทำงาน ผู้บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ซึ่งถูกซื้อและจัดหามาโดยผู้ดูแล ซึ่งผู้ร้องไม่ได้บริโภคแอลกอฮอล์หรือยามาก่อนที่จะ

⁷⁹ Board of Industrial Insurance Appeals, supra note 16.

เริ่มทำงานและไม่ได้เป็นผู้นำแอลกอฮอล์หรือยาเข้ามาในสถานที่ทำงานในขณะที่เกิดเหตุ นอกจากนี้ผู้ร้องอยู่ภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับอายุในการดื่มและผู้ดูแลก็ทราบข้อเท็จจริงในข้อนี้ ผู้ดูแลไม่ได้เป็นแต่เพียงผู้ตรวจตราสั่งการผู้ร้องเท่านั้นแต่ยังเป็นเจ้าของธุรกิจดังกล่าวอีกด้วย VWC พบว่าผู้ดูแลเป็นผู้ซื้อไวน์และเปียร์ให้แก่ผู้ร้อง ผู้ดูแลจึงเป็นผู้ผิดกฎหมายในการโฆษณาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร้องเป็นข้อต่อสู้ได้ แต่ในคดีนี้คณะลูกขุนกลับมีความเห็นว่าการบาดเจ็บเพราะการดื่มเม้าของผู้อื่นได้นำเขาออกจากช่วงเวลาการทำงานในเวลาที่เกิดอุบัติเหตุแล้ว ลูกจ้างได้ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นผลให้ไม่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่จะต่อสู้ ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน⁸⁰

2. กฎหมายเงินทดแทนของประเทศฟิลิปปินส์

2.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเงินทดแทนของประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการให้ความคุ้มครองประชาชนทางด้านสวัสดิการมานาน แต่ในระยะแรกมีการปฏิบัติซึ่งไม่ใช่รูปแบบของการประกันสังคมโดยตรง เมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี ค.ศ.1946 ซึ่งเป็นเวลานานอารยประเทศได้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นแล้ว ประธานาธิบดีรามอน แมกไซไซ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของประกันสังคมจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเมื่อปี ค.ศ.1948 เพื่อศึกษาและวิจัยในการวางโครงสร้างการจัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้นในประเทศฟิลิปปินส์ โดยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และในปี ค.ศ.1954 จึงได้ออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น โดยมุ่งหมายจะให้ดำเนินงานภายในปี ค.ศ.1956 แต่เนื่องจากได้รับเสียงคัดค้านอย่างรุนแรงจากธุรกิจประกันภัยเอกชนและการเมือง จึงเป็นเหตุให้ต้องระงับการดำเนินงานประกันสังคมชั่วคราวและรับฟังข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ มาประมวลเพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมขึ้นใหม่

ต่อมาในสมัยของประธานาธิบดี คาร์ลอส ที่การเซีย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ้อย่างเข้มแข็งทำให้สามารถลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบประกันสังคมได้ ทุกฝ่ายเริ่ม

⁸⁰ Richard F. Gorman, supra note 11.

เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับรู้ถึงคุณค่าของการประกันสังคม ในประเทศฟิลิปปินส์ รัฐบาลใช้รูปแบบการประกันสังคม (Social Insurance Approach) เพื่อการสร้างความมั่นคงในสังคม โดยโครงการดังกล่าวครอบคลุมลูกจ้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งต้องมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนกลาง โครงการประกันสังคมสำหรับลูกจ้างภาคเอกชนดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐที่ชื่อ Social Security System:SSS ซึ่งสำนักงาน SSS ขึ้นตรงต่อประธานาธิบดี ส่วนการประกันสังคมของภาครัฐบาลที่จัดให้แก่ข้าราชการดำเนินการโดย Government Service Insurance System:GSIS เพื่อให้มีความคุ้มครองใน 5 กรณี คือ กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร และกรณีชราภาพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน SSS

1. ปกป้องคุ้มครองผู้ประกันตนและครอบครัว เมื่อเกิดสภาวะการณ์ของการขาดรายได้ และเป็นหลักประกันกรณีฉุกเฉิน
2. จัดสรรการประกันสังคมให้มีความเสมอภาคในการให้ประโยชน์แก่ประชากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ⁸¹

SSS บริหารโครงการ 3 โครงการ คือ

1. โครงการประกันสังคม (The Social Security Program)
 - (1) ประโยชน์ทดแทนระยะยาว (Long Term Benefit)
 - กรณีบำนาญเกษียณอายุ (Retirement Benefit)
 - กรณีทุพพลภาพ (Disability Benefit)
 - กรณีตาย (Death Benefit)
 - (2) ประโยชน์ทดแทนระยะสั้น (Short Term Benefit)
 - กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย (Sickness Benefit) ที่ไม่เนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งเป็นการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีหยุดงานตั้งแต่ 4 วัน ขึ้นไป
 - กรณีคลอดบุตร (Maternity Benefit)

⁸¹ปาริชาติ ศรีประเสริฐ ,”การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม:ศึกษาเปรียบเทียบโครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์”, (ภาคินพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2541), น.44.

2. โครงการบริการทางการแพทย์ (The Medicare Program) โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ซึ่งได้แก่คู่สมรส บุตร ที่ถูกต้องตามกฎหมายและบิดามารดา

3. โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง (The Employees' Compensation Program)

เมื่อ Presidential Decree No.626 ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 2 เล่ม 4 (Title 2 of Book 4) เกี่ยวกับ Employees' Compensation Commission (ECC) และกองทุนประกันภัยของรัฐ ตามกฎหมายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ (Presidential Decree No.442) ซึ่งตาม Presidential Decree No.626 การทุพพลภาพหรือการตายที่มีสาเหตุมาจากความเจ็บป่วยผู้ร้อง จะต้องพิสูจน์ว่า (1) ความเจ็บป่วยต้องเป็นผลเนื่องมาจากโรคเกี่ยวกับอาชีพตามที่กำหนดไว้ในภาคผนวก "A" ของหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนลูกจ้าง หรือ (2) ความเสี่ยงของการติดโรคเพิ่มขึ้นตามสภาพการทำงานของผู้ร้อง หรืออีกนัยหนึ่งหากการเจ็บป่วยหรือโรคของผู้ร้อง ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในภาคผนวก "A" แล้ว ผู้ร้องจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนหากสามารถพิสูจน์ได้ว่า ความเสี่ยงในการติดต่อของความเจ็บป่วยหรือโรคนั้นเพิ่มขึ้นตามสภาพการทำงานของผู้ร้อง โดยใน Presidential Decree No.442 มาตรา 167 (I) และ Presidential Decree No.626 มาตรา 167 (I) และ Presidential Decree No.1368 Section 1 ได้กำหนดความหมายของคำว่า "การเจ็บป่วย" (Sickness) ไว้ว่า

"การเจ็บป่วย" หมายถึง การเจ็บป่วยที่ถูกรับรองว่าเป็นโรคเกี่ยวกับอาชีพที่ขึ้นบัญชีไว้ โดยคณะกรรมการเงินทดแทนของลูกจ้าง (Employees' Compensation Commission) หรือการเจ็บป่วยที่มีสาเหตุจากการจ้างงาน โดยต้องพิสูจน์ว่าความเสี่ยงของการติดโรคเพิ่มขึ้นโดยสภาพการทำงาน สำหรับวัตถุประสงค์คณะกรรมการเงินทดแทนของลูกจ้างมีอำนาจกำหนดและอนุมัติโรคเกี่ยวกับอาชีพและการป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าพึงได้รับเงินทดแทนตามอันตรายเฉพาะของงาน

สำหรับประโยชน์ทดแทนโครงการ EC (Employees' Compensation) จะจ่ายให้แก่สมาชิกในกรณีตาย ทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานมีทั้งหมด 7 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ทดแทนในทางการแพทย์ (Medical Services, Appliances and Supplies) เป็นการให้บริการทางการแพทย์ เครื่องมือทางการแพทย์ รวมทั้งเวชภัณฑ์ที่ควรจะถูกจัดให้มีแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยนับตั้งแต่วันแรกของการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ช่วงระยะเวลาต่อมาของการทุพพลภาพ ตลอดจนการติดตามความคืบหน้าการหายจากการเจ็บป่วย

2. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน (Rehabilitation Services) เป็นกระบวนการที่ถูกจัดขึ้นเพื่อบำบัดรักษา การประเมินทางด้านอาชีพและการเตรียมความพร้อมช่วยเหลือเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าแต่ละคนที่ต้องทุพพลภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกค้ากลับมามีความเหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งการช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ อาชีพ หรือสังคมด้วย โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานประกอบด้วย การคัดสรรกรมทางการแพทย์ การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็น การอบรมทางด้านอาชีพและการช่วยเหลือโดยการจ้างงานให้ทำ (สำหรับค่าเดินทางระหว่างสถานที่พักอาศัยและสถานที่ฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าอาหารกลางวัน และหอพัก ในกรณีที่เหมาะสมอาจถูกพิจารณาให้รวมไปถึง)

นอกจากนี้การเข้าสู่ระบบ SSS หรือ GSIS อาจมีการให้สิทธิประโยชน์กับนายจ้างที่เข้าร่วม โดยระบบอาจทำสัญญากับนายจ้างเพื่อเข้าร่วมในการจ่ายค่าจ้างของผู้ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ดังนี้

- 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างสำหรับสองสัปดาห์แรกหลังจากเริ่มฝึกงาน
- 25 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างสำหรับสัปดาห์ที่สามและที่สี่ของการฝึกงาน
- 10 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างสำหรับสัปดาห์ที่ห้าและที่หกของการฝึกงาน
- 0 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างสำหรับส่วนที่เหลือของระยะเวลาของการฝึกงาน

3. ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (Temporary Total Disability Benefit) เริ่มจ่ายตั้งแต่วันที่แรกของการทุพพลภาพไม่เกิน 120 วันติดต่อกัน เว้นแต่การบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการดูแลทางการแพทย์เกินกว่า 120 วัน แต่ไม่เกิน 240 วัน นับตั้งแต่เริ่มทุพพลภาพ โดยลูกค้ามีสิทธิได้รับค่าทดแทนประเภทนี้เท่ากับ 90 เปอร์เซ็นต์ของค่าเฉลี่ยของเงินเดือนรายวัน โดยค่าทดแทนรายได้เป็นรายวันจะต้องไม่น้อยกว่า 10 เปโซ หรือมากกว่า 90 เปโซ นอกจากนี้ภายหลังจากที่ลูกค้าหายจากการเจ็บป่วยตามที่ได้รับ การรับรองอย่างถูกต้องโดยแพทย์ผู้ทำการรักษา การให้ความคุ้มครองยังครอบคลุมไปถึงการกลับมาของโรคหรือการเจ็บป่วย โดยถือว่าลูกค้าสามารถเรียกค่าทดแทนได้อย่างเป็นอิสระ และแยกออกจากระยะเวลาที่ได้รับความคุ้มครองเดิม ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวจะไม่ถูกนำมารวมกับระยะเวลาที่ได้รับความคุ้มครองเดิม

4. ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวรทั้งหมด (Permanent Total Disability Benefit) การทุพพลภาพที่จะถูกพิจารณาว่าเป็นการถาวรทั้งหมดได้แก่

- ความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราวต่อเนื่องมากกว่า 120 วัน เว้นแต่จะเป็นกรณีที่มีการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

- ตาบอดสนิททั้งสองข้าง

- สูญเสียแขนหรือขาหรือที่สูงกว่าข้อเท้าหรือข้อมือทั้งสองข้าง

- แขนหรือขาทั้งสองข้างเป็นอัมพาตทั้งหมด

- การบาดเจ็บทางสมองเป็นผลให้พิการทางสมองหรือวิกลจริตจนไม่อาจรักษาได้

- กรณีอื่นที่ถูกกำหนดไว้โดยระบบ SSS หรือ GSIS และที่ได้รับอนุมัติโดย

คณะกรรมการเงินทดแทนของคณงาน

5. ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวรบางส่วน (Permanent Partial Disability Benefit) เงินทดแทนประเภทนี้จะเริ่มจ่ายในเดือนแรกของการทุพพลภาพ แต่จะจ่ายไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับไว้ตามกฎหมาย เช่น การสูญเสียนิ้วหัวแม่มือหนึ่งนิ้ว 10 เดือน , การสูญเสียนิ้วชี้หนึ่งนิ้ว 8 เดือน , การสูญเสียนิ้วกลางหนึ่งนิ้ว 6 เดือน , การสูญเสียนิ้วนางหนึ่งนิ้ว 5 เดือน , การสูญเสียนิ้วก้อยหนึ่งนิ้ว 3 เดือน , การสูญเสียนิ้วหัวแม่เท้าหนึ่งนิ้ว 6 เดือน , การสูญเสียนิ้วเท้านิ้วใดนิ้วหนึ่ง 3 เดือน , การสูญเสียแขนหนึ่งข้าง 50 เดือน , การสูญเสียมือหนึ่งข้าง 39 เดือน , การสูญเสียเท้าหนึ่งข้าง 31 เดือน , การสูญเสียขาหนึ่งข้าง 46 เดือน , การสูญเสียหูหนึ่งข้าง 10 เดือน , การสูญเสียหูทั้งสองข้าง 20 เดือน , การสูญเสียการได้ยินหนึ่งข้าง 10 เดือน , การสูญเสียการได้ยินทั้งสองข้าง 50 เดือน , การสูญเสียการมองเห็นหนึ่งข้าง 25 เดือน

สำหรับจำนวนค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวรบางส่วนนั้น ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือนตามระยะเวลา(จำนวนเดือน) ที่กฎหมายกำหนด หากจำนวนของเดือนที่ถูกระบุไว้ตามกฎหมายเกินกว่า 12 เดือน ค่าทดแทนจะถูกจ่ายในลักษณะของบำนาญรายเดือนหรือในรูปของเงินก้อน

6. ค่าทดแทนการตาย (Death Benefit) ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องแจ้งระบบ SSS หรือ GSIS แล้วแต่กรณีให้ทราบอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการตายของลูกจ้าง รวมถึงการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยซึ่งเป็นสาเหตุของการตาย โดยการจ่ายค่าทดแทนการตายมีการแบ่งผู้รับประโยชน์ออกเป็นผู้รับประโยชน์ลำดับต้น (Primary Beneficiaries) และผู้รับประโยชน์ลำดับรอง (Secondary Beneficiaries) ซึ่งใน Presidential Decree No.626(j) ผู้รับประโยชน์ลำดับต้นหมายถึงคู่สมรสจนกว่าจะได้รับการสมรสใหม่และบุตร ในกรณีที่ไม่มีผู้รับประโยชน์ลำดับต้นครบถ้วนและผู้ที่อยู่ในความเลื่อมใส บุตรที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้สืบสันดาน จะเป็นผู้รับประโยชน์ลำดับรอง โดยบุตรซึ่งได้รับการรับรองโดย

พทุตินัยจะถูกพิจารณาว่าเป็นผู้รับประโยชน์ลำดับต้นเมื่อไม่ปรากฏว่ามีบุตรที่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนเป็นรายเดือน

การจ่ายค่าทดแทนให้กับผู้รับประโยชน์ลำดับต้นจะเริ่มตั้งแต่เดือนที่ลูกจ้างเสียชีวิตและจ่ายต่อเนื่องตราบเท่าที่ผู้รับประโยชน์ยังคงมีสิทธิได้รับอยู่ ซึ่งค่าทดแทนรายเดือนนี้จะได้รับการประกันเป็นเวลา 5 ปี เป็นเงินไม่น้อยกว่า 15,000 เปโซ ส่วนผู้รับประโยชน์ลำดับรองจะได้รับค่าทดแทนรายเดือนไม่เกิน 60 เดือน ซึ่งค่าทดแทนทั้งหมดจะต้องไม่น้อยกว่า 15,000 เปโซ

7. ค่าทำศพ (Funeral Benefit) ค่าทำศพจำนวน 3,000 เปโซ จะถูกจ่ายให้กับคนใดคนหนึ่งดังนี้

- คู่สมรสที่ยังมีชีวิตอยู่
- บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย
- บุคคลอื่นที่สามารถพิสูจน์ได้อย่างไม่มีข้อโต้แย้งถึงการรับภาระค่าใช้จ่ายในการทำศพ

2.2 การพิจารณาการประสบอันตรายของประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ไม่ได้กำหนดความสัมพันธ์ของการทำงาน (work-connected) กับการบาดเจ็บและการตายไว้โดยตรง โดยเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ว่าการบาดเจ็บหรือการตายนั้นจะต้องเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน (Arise out of) หรือในช่วงเวลาทำงาน (In the course of employment) ดังจะเห็นได้จากการกำหนดความหมายของคำว่า “บาดเจ็บ” (Injury) ไว้ใน Presidential Decree No.442 มาตรา 167 (k) และ Presidential Decree No.626 มาตรา 167 (k) ว่า

“การบาดเจ็บ” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นอันตรายต่อร่างกายมนุษย์จากอุบัติเหตุใดๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและในช่วงเวลาของการทำงาน

นอกจากนี้ใน Presidential Decree No.1368 Section 1 ยังได้มีการกำหนดความหมายของคำว่า “บาดเจ็บ” ไว้ว่า

“การบาดเจ็บ” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นอันตรายต่อร่างกายของมนุษย์จากอุบัติเหตุใดๆ ที่ได้รับการทำงานในสถานที่ทำงาน หรือสถานที่อื่นในขณะที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

ดังนั้นในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการทำงาน (work-connected) กับการบาดเจ็บและการตายว่ากรณีใดลูกจ้างควรจะได้รับ ความคุ้มครอง และกรณีใดลูกจ้างไม่ควรจะ

ได้รับความคุ้มครองในประเทศฟิลิปปินส์จึงไม่อาจอาศัยเพียงแต่บทบัญญัติของกฎหมาย แต่ยังต้องศึกษาจากตำราที่มีผู้เขียนเอาไว้มาอธิบายเพิ่มเติมเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยการพิจารณาการบาดเจ็บหรือการประสบอันตรายตามกฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์พอจะรวบรวมแนวทางได้ดังนี้

1) การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ

การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในช่วงเวลาที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ถูกพิจารณาให้มีการคุ้มครอง เช่น ในคดี *Nava vs. Ynchausti Steamship Co.* Nava นายท้ายเรือระหว่างเกาะซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่บนคาน้ำท่าเรือวางสายเคเบิลที่ใช้ลากจูงเรือที่ปากแม่น้ำโฮลอยโล (Iloilo River) ได้เคลื่อนย้ายเตียงนอนแบบพับได้ซึ่งผู้โดยสารคนหนึ่งได้กางไว้ออกไปจากที่เดิม การกระทำดังกล่าวสร้างความไม่พอใจให้กับเจ้าของเตียงจึงใช้ท่อนไม้ตี Nava โดยมีน้องชายของผู้ทำร้ายเข้าร่วมรวมทำร้ายโดยใช้มีดแทงเข้าที่หน้าอกของ Nava จนเสียชีวิต ถูกพิจารณาว่าการฆาตกรรมดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการฆ่าตัวตายและไม่เป็นสิ่งที่สามารถรู้ตัวล่วงหน้าได้ว่าจะเกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ การตายของ Nava จึงเนื่องมาจากอุบัติเหตุ⁸²

2) การบาดเจ็บในขณะที่กระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวันเพื่อสุขอนามัยและความสะดวกสบาย

การกระทำซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขอนามัยและความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันของลูกจ้างในขณะที่ทำงาน เช่น การบรรเทาความหิว , ความกระหายน้ำ หรือความต้องการทางกายภาพอื่นๆ หรือการป้องกันตนเองจากความหนาวเย็นมากเกินไป เป็นสิ่งธรรมดาในการทำงานและอันตรายที่ได้รับในช่วงเวลาของการกระทำดังกล่าวถูกพิจารณาโดยทั่วไปว่าเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน⁸³ เช่น ในคดี *Chua Yeng vs. Roma* การที่ลูกจ้างไปยังบ้านของนายจ้างซึ่งอยู่ตรงข้ามกับที่เก็บสินค้าที่ลูกจ้างทำงานเพื่อดื่มดื่มน้ำ ในขณะที่พยายามไล่ลูกสุนัขซึ่งกำลังกินปลาในครัวของนายจ้างให้ออกไป ลูกจ้างได้ถูกลูกสุนัขกัดมือและถึงแก่ความตายด้วยโรคพิษสุนัขบ้าในเวลาต่อมา การตายของลูกจ้างสามารถเรียกเงินทดแทนได้บนพื้นฐานที่การเดินทางไปยังครัวของลูกจ้างเป็นความผิดพลาดของนายจ้างที่ไม่ได้จัดเตรียมน้ำดื่มไว้อย่างเพียงพอในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง⁸⁴ ซึ่งในเรื่องนี้ยังอาจพิจารณาได้ด้วยว่าการบาดเจ็บที่สามารถเรียกเงินทดแทนได้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานเท่านั้น หากลูกจ้าง

⁸²L-35741, Dec. 20, 1923; 57 Phil. 751.

⁸³Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, p. 95.

⁸⁴L-14827, Oct. 31, 1960.

กำลังทำงานอยู่ภายในขอบเขตของงานก็ย่อมจะได้รับความคุ้มครองเพราะการบาดเจ็บเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานตามปกติโดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานที่ที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ

กรณีของการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำนุบำรุงหรือดูแลในเรื่องส่วนบุคคล (Acts of ministration) ในช่วงเวลาการทำงานจะถูกพิจารณาว่าเกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงานเช่นเดียวกัน โดยช่วงเวลาของการทำงานไม่ได้หยุดลงเพราะการกระทำที่เป็นการทำนุบำรุงหรือดูแลของลูกจ้างสำหรับตัวเขาเอง เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้จึงต้องถือว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานที่ทำให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ เช่น ในคดี *Luzon Stevedoring Co. vs. WCC* ลูกจ้างที่เป็นกะลาสีเรือซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงในการดูแลเรือลงไปอาบน้ำในแม่น้ำ Pasig River ในบริเวณใกล้ๆ กับที่เรือจอดอยู่กับเพื่อน และได้จมน้ำตายในเวลาต่อมา ถูกพิจารณาว่าการอาบน้ำเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับมนุษย์ไม่เฉพาะแต่กะลาสีเรือแต่เป็นเรื่องปกติของทุกคน ทำนองเดียวกับที่มนุษย์ต้องตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ เช่น การกิน การนอน ดังนั้นเมื่อลูกจ้างจำเป็นต้องทำสิ่งเหล่านั้นในช่วงเวลาของการทำงานจนทำให้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต จึงเป็นสิ่งที่ยุติธรรมและสมควรที่จะถือว่าสิ่งนั้นเกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงานภายใต้สภาพการณ์นั้นๆ⁸⁵

อย่างไรก็ตามมีการพิจารณาว่าความพึงพอใจทางเพศ (satisfaction of the sexual urge) ไม่ได้ถูกรวมอยู่ในความหมายที่จะได้รับความคุ้มครองในเรื่องนี้ด้วย⁸⁶

3) ความเสี่ยงเป็นพิเศษ

ความเสี่ยงเป็นพิเศษเนื่องจากสภาพการณ์ของงานเป็นความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ มีการพิจารณาว่าสามารถที่จะเรียกร้องเงินทดแทนได้ เช่น คนงานที่นายจ้างจ้างมาทำงานบนถนนสาธารณะใช้เวลาทำงานช่วงขณะเดินข้ามถนนและถูกรถชนเสียชีวิต ศาลสูงพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน โดยเห็นว่าเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากทำงานและในเวลาที่ยังเกี่ยวพันกับการทำงานอยู่ มีข้อน่าสังเกตว่าความเกี่ยวพันดังกล่าวมีแนวโน้มไปในทางที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างและอาจไม่ผิดที่จะกล่าวว่าเมื่อใดก็ตามลูกจ้างต้องบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างก็จะถูกสันนิษฐานอย่างมีเหตุผลว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงาน⁸⁷

ในคดี *Bohol Land Trans. Co. vs. Madanguit, et al.* ขณะที่ขับรถอยู่บนถนนให้กับบริษัทขนส่งของจำเลย คนขับรถได้ขับแซงรถบรรทุกคันอื่นไปและเป็นเหตุให้เฉี่ยวชนกับ

⁸⁵ L-19742, Jan. 31, 1964.

⁸⁶ Comelio R. Besinga, *supra* note 71, pp.107-108.

⁸⁷ *Ibid*, p.100.

รถจักรยานคันหนึ่งซึ่งขับขี่สวนทางมา คนขับรถจักรยานได้เลี้ยวรถกลับและตามคนขับรถบรรทุกไป ซึ่งในอีก 2-3 นาทีต่อมาคนขับรถบรรทุกจำเป็นต้องจอดรถเพราะมีคนเดินถนนให้สัญญาณที่จะขึ้นรถ ในขณะที่จอดรถคนขับรถบรรทุกได้ลงจากรถและข้ามถนนไปล้างมือ ในขณะที่นั้นคนที่ขี่รถจักรยานตามมาได้มาถึงและใช้มีดแทงคนขับรถบรรทุกจนเสียชีวิต ถูกพิจารณาว่าแม้ความตายของคนขับรถบรรทุกจะไม่ปรากฏว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน โดยอุบัติเหตุไม่ได้เกิดขึ้นขณะที่กำลังเกี่ยวข้องอยู่กับการทำหน้าที่ขับรถ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าคนขับรถบรรทุกถูกฆ่าในช่วงเวลาทำงาน ข้อสันนิษฐานได้ถูกยกขึ้นโดยขาดพยานหลักฐานในทางโต้แย้ง⁸⁸

4) การทำร้าย

มีการยอมรับว่าการทำร้ายจะเกี่ยวเนื่องกับการทำงานหากความเสี่ยงต่อการทำร้ายจะมีมากขึ้นโดยธรรมชาติของการทำงาน หรือเหตุผลสำหรับการทำร้ายเป็นการทะเลาะวิวาทอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน การทำร้ายที่เกิดขึ้นจากการทะเลาะวิวาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ถูกพิจารณาให้สามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ การทำร้ายเนื่องมาจากความโกรธแค้นซึ่งมีสาเหตุมาจากเรื่องงานถูกถือถือว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน⁸⁹ ในคดี *Nava vs. Ynchausti Steamship Co.* การตายของนายท้ายเรืออันเนื่องมาจากการทะเลาะวิวาทกับผู้โดยสารและถือโอกาสทำร้ายในขณะที่ผู้ตายกำลังขดสายเคเบิลอยู่ ถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน⁹⁰ หรือในคดี *La Mallorca Taxi Co. vs. Cuanlao* ลูกจ้างถูกฆ่าตายโดยเพื่อนร่วมงานที่โกรธแค้นขณะที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ถือว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน⁹¹ หรือในคดี *Metropolitan Water District vs. Nirza* การตายของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในบริเวณบ้านของนายจ้างขณะที่มีการโต้เถียงกันเกี่ยวกับการให้พนักงาน โดยลูกจ้างได้ถูกทำร้ายจากผู้นำสหภาพที่เป็นคู่แข่ง ถูกพิจารณาว่าเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน⁹² หรือในคดี *Luzon Stevedoring Corp. vs. WCC&Rosano Rosano* ได้ถูกทำร้ายขณะที่ลงจากรถใกล้ๆ บ้านในเมืองทอนโด (Tondo) โดยชายคนหนึ่งซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่เคยทะเลาะกันมาก่อนด้วยเรื่องเกี่ยวกับความเป็นเจ้าของบริเวณขึ้น-ลงสินค้า ครึ่ง

⁸⁸L-47360, Nov. 28, 1940; 70 Phil. 685.

⁸⁹Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, p. 101.

⁹⁰L-35741, Dec. 20, 1932; 57 Phil.

⁹¹L-8613, Jan. 30, 1957.

⁹²L-14079, Oct. 26, 1960.

ชั่วโมงหลังจากออกจากที่ทำงานในท่าเรือที่ 9 โดยไม่มีสาเหตุให้เกิดการทำร้ายใดๆ เลย การตายของ Rosano ถูกพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน⁹³

อย่างไรก็ตามการทำร้ายไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากบุคคลที่สามหรือเพื่อนร่วมงานจะไม่ถูกถือว่เนื่องมาจากการทำงาน หากแรงจูงใจของบุคคลเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ภายนอกการทำงานและสถานการณ์การทำงานไม่ได้สนับสนุนให้มีการทำร้ายกันด้วยเหตุดังกล่าวเงินทดแทนจะถูกปฏิเสธที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง⁹⁴

5) การเกิดอุบัติเหตุในช่วงเวลาพัก

เงินทดแทนจะถูกจ่ายให้กับลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บในขณะที่ยังเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ลูกจ้างเล่นบอลลีนเป็นประจำในสถานที่ทำงานของนายจ้างในช่วงเวลาพัก รับประทานอาหารกลางวันหรือในช่วงเวลาพัก⁹⁵

การพักผ่อนหย่อนใจของลูกจ้างในช่วงเวลาสั้นๆ ในสถานที่ทำงานของนายจ้างโดยอยู่ในความรู้เห็นและยินยอมของนายจ้างจะถูกพิจารณาว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน แต่กรณีจะไม่ถูกพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาพัก หากลูกจ้างเลือกที่จะใช้เวลาไปในการทำธุระส่วนตัว⁹⁶

6) กิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุน

เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บในขณะที่เดินทางหรือขณะไปพักผ่อนซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างถูกร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรม การบาดเจ็บนั้นถือว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน

การกำหนดว่าการบาดเจ็บในช่วงเวลาของการพักผ่อนจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ มีการยกตัวอย่างกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขณะพักผ่อนในช่วงเวลาหยุดพักจากการทำงานชั่วคราว เป็นการบาดเจ็บที่สามารถเรียกกรังเงินทดแทนได้ โดยถือว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน เมื่อการพักผ่อนนั้นได้รับการอุปถัมป์หรือสนับสนุนจากนายจ้างจนจบการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ เช่น ลูกจ้างได้รับรางวัลสำหรับการทำงานของเขาเป็นการให้ไปท่องเที่ยวตกปลา เช่นนี้ลูกจ้างย่อมได้รับเงินทดแทนเมื่อได้รับบาดเจ็บในขณะที่ไปพักผ่อน หรือเมื่อมี

⁹³ L-27588, April 25, 1969.

⁹⁴ Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, p.101.

⁹⁵ *Ibid*, p.103.

⁹⁶ *Ibid*. p.103.

เหตุผลทางธุรกิจ หรือนายจ้างให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรต่างๆ สโมสร กิจกรรมต่างๆ ที่ลูกจ้างเข้าร่วมย่อมถือว่าเป็นเรื่องของการทำงาน

7) การหยอกล้อหรือเล่นสนุก

หากการบาดเจ็บหรือการตายเป็นผลมาจากการหยอกล้อหรือเล่นสนุกของลูกจ้าง มีการพิจารณาให้สามารถเรียกร้องเงินทดแทนสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่มีการโต้แย้งว่าการหยอกล้อหรือเล่นสนุกนั้นเป็นโชคร้ายมากไปกว่าเรื่องปกติทั่วไปที่เกิดขึ้นจากการทำงานในโรงงาน ลูกจ้างซึ่งถูกกำหนดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะปล่อยตัวให้มีการเล่นตลกไปตามโอกาสอย่างไม่สามารถปฏิเสธได้ การพิจารณาว่าความเสี่ยงในการอยู่ร่วมกันและเงื่อนไขที่ไม่สามารถแยกออกได้จากชีวิตโรงงานเป็นความเสี่ยงของการทำงาน การบาดเจ็บหรือการตายของลูกจ้างเพราะการหยอกล้อจึงควรถูกพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน เช่น ในคดี *Hawaiian-Philippine Co. vs. WCC* ผู้ตายไม่ได้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อมีการพิจารณาว่าเหยื่อซึ่งไม่ได้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อก็อาจได้รับความคุ้มครองในการที่จะได้รับเงินทดแทนได้⁹⁷

นอกจากนี้ยังได้มีการยกตัวอย่างของคดี *Leonbruno vs. Champlin Silk Mills* การที่ผู้ร้องได้รับบาดเจ็บที่ตาจากการที่เด็กเล่นปาแปปเปิ้ลใส่กันถูกพิจารณาว่าผู้ร้องเป็นเหยื่อที่ไม่ได้มีส่วนในการหยอกล้อ (Innocent victim) ในขณะที่อยู่ภายในโรงงานและเนื่องจากสภาพการณ์ที่ไม่สามารถแยกออกได้จากชีวิตโรงงานจึงต้องถือว่าเป็นความเสี่ยงของการทำงาน⁹⁸

8) เหตุซึ่งเป็นธรรมชาติของการจ้างงาน (Incidents of employment)

มีการกำหนดว่าการบาดเจ็บที่เชื่อมโยงการกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน⁹⁹ โดยทั่วไปเหตุดังกล่าวได้แก่

- ก. การกระทำเพื่อความสะดวสบายเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง
- ข. การกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง
- ค. การกระทำโดยมุ่งหมายต่อเจตจำนงอันดีของธุรกิจ
- ง. การหนีเหวออกจากงานเพียงเล็กน้อยเพราะความอยากรู้ อยากเห็น หรือเหตุอื่น
- จ. การกระทำในภาวะฉุกเฉิน

9) การกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

⁹⁷ L-8114, May 25, 1955.

⁹⁸ 229 N.Y. 470.

⁹⁹ Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, pp.105-106.

การกระทำซึ่งเป็นการส่งเสริมธุรกิจของนายจ้างถูกพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ในคดี *Verzosa vs. Vda. de Cruz* ลูกจ้างของบริษัทขนส่งขณะปฏิบัติหน้าที่นำเอาสัมภาระของผู้โดยสารขึ้นรถได้ประสบอุบัติเหตุบนถนนที่กำหนด ถูกพิจารณาว่าอุบัติเหตุเช่นนั้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน เนื่องจากการกระทำของลูกจ้างเป็นไปเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและการบริการของนายจ้าง¹⁰⁰

ในคดี *Cuevo vs. Barredo* การจมน้ำเสียชีวิตของลูกจ้างที่ว่ายน้ำแข่งซึ่งเห็นท่อนไม้ท่อนหนึ่งที่กำลังตั้งขึ้นมากลุดกระแสน้ำพัดไป เมื่อได้ยินคำสั่งของหัวหน้าคนงานให้ไปเก็บกลับมา มิฉะนั้นจะต้องจ่ายค่าเสียหาย ลูกจ้างจึงกระโดดลงไปว่ายน้ำเพื่อปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าคนงานและจมน้ำเสียชีวิตถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน¹⁰¹

10) การกระทำในภาวะฉุกเฉิน

ในกรณีของงานช่วยเหลือฉุกเฉินที่ถูกเรียกให้ทำเร่งด่วน อุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในขณะที่พยายามช่วยเหลือหรือทำงานเร่งด่วนถูกถือว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน เช่น ในคดี *Estandarte vs. Phil. Motor Corp.* การตายของลูกจ้างในขณะที่พยายามช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นการตายที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน¹⁰²

11) การฝ่าฝืนกฎเกณฑ์

การกำหนดผลของการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือคำสั่งจะต้องพิจารณาว่าการกระทำนั้นฝ่าฝืนโดยออกนอกขอบเขตของการทำงาน หรืออยู่ภายในขอบเขตของการทำงานแต่ลูกจ้างได้ปฏิบัติไปในทางที่ต้องห้าม¹⁰³ ในการวิเคราะห์จึงต้องพิจารณาว่า

ก. ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้างที่ถูกกำหนดไว้และลูกจ้างได้กระทำการนอกเหนือไปจากที่กำหนด การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

ข. กฎเกณฑ์ที่ถูกฝ่าฝืนหมายถึงวิธีการในการปฏิบัติเท่านั้น แต่ในสิ่งที่ได้กระทำลงไปยังคงอยู่ภายในขอบเขตของการทำงาน การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

ในการพิจารณาของศาลประเทศฟิลิปปินส์ การกระทำที่อยู่ภายในขอบเขตของการทำงาน แต่ลูกจ้างได้ปฏิบัติฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่ถูกประกาศโดยนายจ้างไม่ได้ทำให้เสียสิทธิที่จะเรียกเงินทดแทนจึงสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

¹⁰⁰ L-7305, Dec., 1953.

¹⁰¹ No.45699, Feb. 24, 1938.

¹⁰² No.39724, Nov. 1, 1933.

¹⁰³ *Cornelio R. Besinga, supra note 71*, p.110.

ก. เมื่อการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ไม่ได้เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ เช่น ในคดี *Davao Gulf Lumber Co. vs. Del Rosario* คนขับรถบรรทุกได้นำครอบครัวไปด้วยในการเดินทางตามหน้าที่เป็นการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ของบริษัท แต่ไม่ได้ทำให้เสียสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน¹⁰⁴

ข. เมื่อมีข้อสงสัยว่าข้อห้ามนั้นลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บรู้อยู่แล้ว เช่น ในคดี *Marinduque Iron Mines vs. WCC* เมื่อมีข้อสงสัยว่าลูกจ้างรู้ถึงข้อห้าม การฝ่าฝืนข้อห้ามนั้นไม่ได้ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน โดยเฉพาะหากการฝ่าฝืนนั้นไม่ได้เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ¹⁰⁵

ค. เมื่อการฝ่าฝืนนั้นไม่ได้เกิดจากการจงใจ แต่เนื่องมาจากการขาดความระมัดระวังหรือความประมาทเลินเล่อ

2.3 ข้อยกเว้นของการจ่ายเงินทดแทนในประเทศฟิลิปปินส์

ใน Presidential Decree No.442 มาตรา 172 และใน Presidential Decree No.626 มาตรา 172 กำหนดไว้ว่า

“ขอบเขตของความรับผิดชอบ” กองทุนประกันภัยของรัฐต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง เว้นแต่เมื่อการทุพพลภาพหรือการตายนั้นมีสาเหตุมาจากความมึนเมาของลูกจ้าง การจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือเหตุอื่นที่ถูกระบุไว้ในบทบัญญัตินี้

ในเรื่องขอบเขตของความรับผิดชอบจึงมีสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ 4 กรณี คือ

1) ความมึนเมาของลูกจ้าง (Intoxication) หมายถึง การบาดเจ็บซึ่งเป็นผลมาจากความมึนเมาของลูกจ้างซึ่งประสบอุบัติเหตุ โดยความมึนเมาที่ทำให้สิ้นโอกาสในการได้รับเงินทดแทนนั้นลูกจ้างจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของความมึนเมา กล่าวคือ จะต้องมิเหตุอันควรเชื่อว่าความมึนเมาสาเหตุของการบาดเจ็บโดยการทำงานเป็นแต่เพียงเหตุสนับสนุนเท่านั้น¹⁰⁶

2) การจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย (“Willful intention to injure or kill himself or another”) นายจ้างจะต้องแสดงความมีอยู่ของพยานหลักฐานว่า

¹⁰⁴L-15978, Dec. 29, 1960.

¹⁰⁵L-8110, June 30, 1956.

¹⁰⁶Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, pp.147-148.

1. การบาดเจ็บนั้นเป็นเรื่องที่ลูกจ้างจงใจกระทำให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ หรือ 2. ลูกจ้างได้กระทำการอหิวินาตกรรม

ในหลายกรณีถูกพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน โดยศาลของประเทศฟิลิปปินส์ปฏิเสธว่าเป็นสิ่งที่ห่างไกลเกินไปที่จะกล่าวว่าผู้เคราะห์ร้ายตั้งใจที่จะจบชีวิต ลูกจ้างได้ถูกสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นธรรมดาที่จะใช้ความระมัดระวังที่จะหลีกเลี่ยงอันตราย (เว้นแต่จะสามารถอ้างเหตุผลของการจงใจจบชีวิตของตนเองได้) ซึ่งข้อสันนิษฐานนี้อยู่บนพื้นฐานของสัญญาอนุญาตในการป้องกันตนเอง ดังนั้นในกรณีที่ขาดพยานหลักฐานมาสนับสนุนจึงต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าการบาดเจ็บนั้นไม่ได้เป็นเหตุมาจากการจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย

3) การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (Notorious negligence) เป็นมากกว่าการประมาทเลินเล่อตามธรรมดา โดยมีความหมายถึงการกระทำโดยจงใจที่จะมองข้ามความปลอดภัยของลูกจ้าง ส่วนการไม่เชื่อฟังกฎเกณฑ์หรือข้อห้ามรวมทั้งการละเลยที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายที่ลูกจ้างรู้อยู่เนื่องจากหลงลืมไปชั่วขณะไม่ถูกถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีการยอมรับข้อสันนิษฐานว่าบุคคลย่อมต้องมีสัญญาอนุญาตในการป้องกันตนเองโดยการระมัดระวังที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้น¹⁰⁷

กรณีที่มีการยกข้อต่อสู้ในเรื่องการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนั้นจะต้องเป็นกรณีที่จงใจที่จะมองข้ามอันตรายที่อาจคาดเห็นได้ล่วงหน้าซึ่งเห็นได้ชัดว่าสามารถควบคุมได้ เช่น ในคดี De la Cruz vs. Hijos de la Rama คนขับรถซึ่งได้รับบาดเจ็บขณะขับรถด้วยความเร็วสูงลงจากทางลาดซึ่งประชิดกับทางโค้งโดยมองดูวิวทัศนียภาพด้านหน้าถูกพิจารณาว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹⁰⁸ หรือในคดี Cuilas vs. Prov of Pampanga ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บเพราะไม่เอาใจใส่ต่อคำเตือนให้ระวังไม่ให้ยึบบนรถบรรทุกที่กำลังวิ่ง ถูกพิจารณาว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹⁰⁹ หรือในคดี Reyes vs. City of Manila ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บโดยตกลงจากที่นั่งที่ไม่ปลอดภัยซึ่งลูกจ้างได้ทำขึ้นอย่างไม่ได้มาตรฐาน ถูกพิจารณาว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹⁰ หรือในคดี Caunan vs. Cia General de Tabacos ช่างไม้ที่ชำนาญได้เหยียบไปบนหลังคาเหล็กที่หลวมถูกพิจารณาว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹¹

¹⁰⁷ Ibid., pp.149-150.

¹⁰⁸ 62 Phil.653.

¹⁰⁹ No.37744, July 28, 1933.

¹¹⁰ No.29112, July 18, 1933.

¹¹¹ 56 Phil.542.

คดีจำนวนมากมีการยกข้อต่อสู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งศาลสูงสุดได้วางหลักเกณฑ์ว่ากรณีจะไม่เป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเมื่อปรากฏจากข้อเท็จจริงที่พบหรือแม้จะเป็นการประมาทเลินเล่อแต่ไม่ถือว่าเป็นการร้ายแรง ซึ่งในการพิจารณาในระยะแรกกรณีจะไม่เป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงด้วยเหตุ 1. การไม่รู้ถึงอันตรายหรือไม่ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่ของอันตราย หรือ 2. เป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดหมายภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น¹¹²

ดังนั้นในคดี *Paez vs. WCC* การเพิกเฉยของลูกจ้างต่อคำเตือนไม่ให้บรรทุกสิ่งของเกินอัตราจึงไม่ถือว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹³ ในคดี *Pacific Line vs. WCC* การทำงานซึ่งอาจทำให้โรครุนแรงขึ้นไม่เป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹⁴ ในคดี *St. Thomas Aquinas Academy vs. WCC* ลูกจ้างที่กระโดดจากเรือด้วยความตกใจกลัวเนื่องจากเหตุไฟลุกไหม้บนเรือ ไม่ใช้การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹⁵ โดยลูกจ้างจะไม่ถูกพิจารณาว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการกระทำที่ลูกจ้างไม่รู้โดยว่าจะเกิดอันตราย เช่น ในคดี *Guevarra vs. Cacho Hmnos* ลูกจ้างไม่ถูกพิจารณาว่าประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงที่มือของลูกจ้างบังเอิญไปพาดบนเครื่องจักรซึ่งเข้าใจว่าไม่ทำงาน¹¹⁶ หรือในคดี *Estandarte vs. Phil. Motor Alcohol Corp.* ลูกจ้างบาดเจ็บในการพยายามจะปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้าง ไม่ถูกพิจารณาว่าเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง¹¹⁷

4) สถานการณ์อื่นๆ ที่ได้รับการยกเว้น

ข้อยกเว้นความรับผิดชอบของกองทุนประกันภัยของรัฐซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ได้แก่ การทุพพลภาพหรือการตายซึ่งไม่อาจอ้างความเกี่ยวข้องกับการทำงานได้ (work-connected)¹¹⁸

3. กฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น

¹¹² Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, pp150-151.

¹¹³ L-18438, March 30, 1963.

¹¹⁴ L-13793, May 30, 1960.

¹¹⁵ No.9268, Nov. 28, 1959.

¹¹⁶ No.39495, July 22, 1933.

¹¹⁷ Nos.39722-24, Nov. 1, 1933.

¹¹⁸ Cornelio R. Besinga, *supra* note 71, p.152.

3.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่น

ภายใต้หลักการของประมวลกฎหมายแพ่ง เงินทดแทนอุบัติเหตุของคณงานซึ่งได้แก่กรณี การตาย การบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วย ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยการเรียกร้องของคณงาน เนื่องจากหลักความรับผิดชอบสำหรับความประมาทเลินเล่อได้ถูกนำไปรวมในการพิจารณาเกี่ยวกับความผิด คณงานซึ่งได้รับอุบัติเหตุหรือผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่จะต้องพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างการประมาทเลินเล่อของนายจ้าง (ได้แก่ การฝ่าฝืนหน้าที่ในการดูแล) และอุบัติเหตุ หากอุบัติเหตุได้เกิดขึ้นโดยการกระทำของเพื่อนร่วมงานจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานดังกล่าวเป็นตัวแทนของนายจ้างและได้กระทำในธุรกิจของนายจ้าง นอกจากนี้คณงานซึ่งประสบอุบัติเหตุหรือผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่จะต้องพิสูจน์ถึงความเสียหายที่แท้จริง โดยความเสียหายเหล่านั้นจะถูกลดลงตามระดับความประมาทเลินเล่อของคณงาน

อย่างไรก็ตามในทุกประเทศหลักความรับผิดชอบพื้นฐานของความผิด (Liability based on fault) ค่อยๆ ถูกจำกัดลงและแทนที่โดยระบบใหม่ ภายใต้ระบบการจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุของคณงาน (Workers' Accident Compensation System) ที่ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง อุบัติเหตุของลูกจ้างเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับกิจการในการสร้างกำไร จึงจำเป็นที่นายจ้างจะต้องชดเชยสำหรับความสูญเสียที่เกิดขึ้น ในขณะที่ลูกจ้างกำลังกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่ผลประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บ ตาย และเป็นโรคเกี่ยวกับอาชีพ โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุอันเป็นผลมาจากการทำงานจึงควรจะได้รับชดเชยในรูปของเงินทดแทนเป็นจำนวนที่แน่นอนจากนายจ้าง ระบบเงินทดแทนแบบใหม่นี้เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยปราศจากการพิจารณาถึงความประมาทเลินเล่อและเป็นการกำหนดจำนวนที่แน่นอนของเงินทดแทน

ดังนั้นภายหลังจากที่มีการแก้ไขปรับปรุง กฎหมายประกันอุบัติเหตุของคณงานก็ได้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ และได้กลายเป็นกฎหมายหลักในการควบคุมการจ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุของคณงานแทนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ

ประการแรก จำนวนของกิจการที่ถูกผูกพันโดยกฎหมายนี้ได้ขยายตัวมากขึ้น ทำให้จำนวนของกิจการที่ถูกผูกพันโดยกฎหมายประกันอุบัติเหตุของคณงานค่อยๆ เพิ่มขึ้น จนกระทั่งราวเดือนเมษายน ค.ศ.1972 กิจการทุกอย่างก็ถูกควบคุมโดยกฎหมายฉบับนี้ (เว้นแต่งานกลีกรรมขนาดเล็กและกิจการป่าไม้ซึ่งมีขึ้นเป็นครั้งคราว และกิจการเกี่ยวกับผลิตผลทางทะเลบนพื้นฐานของความสมัครใจ)

ประการที่สอง เนื้อหาของการจ่ายเงินสมทบได้ถูกปรับปรุง ประกอบกับเงินชดเชยที่ถูกจัดขึ้นภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labor Standards Law) มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นนอกจากการกำหนดระบบการจ่ายเงินทดแทนสำหรับการบาดเจ็บและการเจ็บป่วย(สิ่งที่มีมาก่อนสิทธิประโยชน์ด้านบำนาญ) การแก้ไขในปี ค.ศ.1960 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการจ่ายเงินทดแทนความพิการไปเป็นเงินบำนาญ หลังจากนั้นโดยผลของการปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ.1965 ระบบการจ่ายเงินบำนาญตกทอดแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตอยู่ได้ถูกนำเข้ามาใช้ และขอบเขตของการจ่ายเงินบำนาญเป็นเงินทดแทนสำหรับการพิการได้รับการขยายกว้างมากขึ้น มาตรการต่างๆ ที่ได้รับการดำเนินการต่อมาในภายหลังได้กลายมาเป็นความสมบูรณ์ของจำนวนเงินบำนาญ และการนำเข้ามาของระบบอัตราที่เปลี่ยนแปลงได้ (Sliding-Scale System) ซึ่งเป็นการนำเข้ามาของภาระที่มีต่อการคลังของชาติ

ประการที่สาม ในอดีตอุบัติเหตุของคนงานที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางไปและกลับจากการทำงานจะถูกพิจารณาว่าไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงาน อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่อุบัติเหตุที่มีสาเหตุมาจากการเดินทางไปและกลับระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงานมีปริมาณเพิ่มขึ้น ระบบเงินทดแทนจึงให้ความคุ้มครองสำหรับอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางไปและกลับจากการทำงานเช่นเดียวกับกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานด้วย

ในส่วนระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศญี่ปุ่นมีการจัดการประกันสังคมในด้านสวัสดิการเพื่อให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตรายในรูปแบบของการประกันกับองค์กรของรัฐโดยอาจจำแนกได้เป็น 1. การประกันสังคม (Social Insurance) และ 2. การประกันแรงงาน (Labor Insurance)¹¹⁹ โดยการประกันสังคมและการประกันแรงงานยังอาจแยกย่อยออกได้เป็น

การประกันสังคม แยกพิจารณาเป็น

การประกันสุขภาพ (Health Insurance) ให้สิทธิลูกจ้าง (ผู้เอาประกัน) และสมาชิกในครอบครัวได้รับการออกเงินค่ารักษาพยาบาลทางการแพทย์ให้ 30% ของจำนวนที่จ่ายจริง นอกจากการจ่ายเงินสำหรับเหตุการณ์ เช่น การคลอดบุตร การตาย ฯลฯ และลูกจ้างที่อายุตั้งแต่ 40-64 ปีจะได้รับความคุ้มครองโดยการประกันสุขภาพในการที่จะเรียกร้องเงินช่วยเหลือสำหรับการเลี้ยงดู (Nursing Care Insurance)

¹¹⁹Osaka Business and Investment Center, "social insurance," <<http://www.o-bic.net/e/establish/05.html>> ,(4 December 2006.)

การประกันบำนาญ (Welfare Pension Insurance) เป็นการจัดบำนาญให้เมื่อลูกจ้างอายุถึง 65 ปี หรือต้องทุพพลภาพ โดยการจ่ายเงินก้อนและเงินบำนาญ

การประกันแรงงาน แยกพิจารณาเป็น

การประกันการว่างงาน (Employment Insurance) เป็นการจ่ายเงินให้เมื่อลูกจ้างว่างงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ลูกจ้างหางานทำใหม่

การประกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (Workmen's Accident Compensation Insurance) ให้สิทธิลูกจ้างที่จะได้รับเงินทดแทนสำหรับการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ หรือการตาย ขณะทำงานหรือระหว่างการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงาน

การประกันการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของคณงาน (Workmen's Accident Compensation Insurance Law) มาตรา 1 ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการจัดให้มีการประกันการจ่ายเงินทดแทนให้แก่คณงานที่ได้รับอุบัติเหตุ¹²⁰ เพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างได้ทันที เมื่อลูกจ้างได้รับอันตราย บาดเจ็บ เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังหรือถึงแก่ความตาย ตลอดจนให้การช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังจากรับบาดเจ็บ รวมทั้งการช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้างไม่ให้เดือดร้อนจากการขาดรายได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

กฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของคณงานกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะของการประกันการประสบอันตรายของลูกจ้างกับรัฐบาล ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบในลักษณะของเบี้ยประกันจึงได้แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว (โดยนำกฎหมายประกันภัยมาใช้บังคับในเรื่องเบี้ยประกันด้วย) โดยเงินสมทบนั้นอาจมีการปรับเพิ่มหรือลดลงได้ ขึ้นอยู่กับสถิติของการเกิดอุบัติเหตุในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา¹²¹ เมื่อนายจ้างได้ส่งเงินสมทบให้กับรัฐบาลซึ่งมีองค์กรของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลบริหารเงินทดแทนคือสำนักงานมาตรฐานเงินทดแทน หรือหากเป็นระดับท้องถิ่นคือสำนักงานมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น สังกัดกระทรวงแรงงานแล้ว สำนักงานดังกล่าวก็จะเป็นผู้ทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายต่อไป

โดยทั่วไปเงินทดแทนที่รัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นโดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือครอบครัว(ตามมาตรา 12-8,13) แบ่งออกเป็น

¹²⁰Ministry of Labour Japan, Labour Law of Japan 1995:workmen's Accident Compensation Insurance Law, Article 1, pp.550-551.

¹²¹Ibid, Article 5, pp.551-552.

1) ค่าทดแทนในทางการแพทย์ (Medical Compensation Benifit) ได้แก่ การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ และค่ารักษาพยาบาล

การรักษาพยาบาลทางการแพทย์ หมายถึง การเข้ารับการรักษา การตรวจ การจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น การซื้อยา การผ่าตัด การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลหรือคลินิก รวมทั้งการย้ายสถานพยาบาลของผู้ป่วยโดยสำนักงานมาตรฐานแรงงานจะกำหนดรายชื่อโรงพยาบาล คลินิก ร้านขายยา และแสดงป้ายบอกให้ลูกจ้างได้เห็นชัดเจน

ค่ารักษาพยาบาลจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่สะดวกในการรับการรักษาพยาบาลตามที่กำหนดไว้ โดยลูกจ้างสะดวกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่อื่นรัฐบาลก็จะออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้แทน

2) ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการชั่วคราวหรือไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว (Temporary Absence Compensation Benifit) กำหนดให้จ่ายค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ต้องขาดรายได้จากการขาดงานเนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ในอัตราร้อยละ 60 ของค่าจ้างรายวัน โดยเริ่มจากวันที่ลูกจ้างขาดงานในวันที่ 4

3) ค่าทดแทนเนื่องจากความพิการของร่างกายอย่างถาวร (Disability Compensation Benifit) ได้กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนเนื่องจากความพิการถาวรเป็นเงินก้อนในครั้งเดียว หรือจ่ายในลักษณะของบำนาญก็ได้ ทั้งนี้อัตราการจ่ายค่าทดแทนนั้นขึ้นอยู่กับประเภทหรือระดับความรุนแรงของความพิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ

ก. การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวรเป็นเงินก้อนจ่ายให้ครั้งเดียว เป็นค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย จนเป็นเหตุให้อวัยวะของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานอย่างถาวร

ข. การจ่ายค่าทดแทนความพิการถาวรในรูปของเงินบำนาญ การที่จะจ่ายค่าทดแทนในลักษณะนี้ได้ต้องปรากฏว่าผลของการที่ลูกจ้างประสบอันตรายเป็นเหตุให้อวัยวะต่างๆ ของลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานไปอย่างถาวรถึงระดับที่กฎหมายกำหนดไว้ ลูกจ้างจึงจะได้รับค่าทดแทนในรูปของเงินบำนาญไปตลอดเวลาที่ลูกจ้างยังคงพิการถาวรอยู่

4) ค่าทดแทนความเสียหายแก่ครอบครัว (Survivors' Compensation Benifit) ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย ทำให้ครอบครัวต้องสูญเสียรายได้ในส่วนที่ลูกจ้างเคยได้รับจากการทำงาน ครอบครัวของลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนส่วนนี้ได้ ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายให้ทั้งจำนวนในครั้งเดียวหรือจ่ายในรูปของเงินบำนาญก็ได้

5) ค่าทำศพ (Expenses for Funeral Rites) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายและถึงแก่ความตาย บุคคลที่เป็นธุระจัดการศพให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องค่าทำศพ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดงานศพตามที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

6) เงินบำนาญเนื่องจากประสบอันตรายจนกลายเป็นโรค (Injury and Disease Compensation Pension) ภายหลังจากที่ลูกจ้างประสบอันตรายแล้ว หากต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างมีสภาพที่รักษาไม่หาย และมีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่เป็นผลจากการประสบอันตรายตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดหลังจากได้รับการรักษาพยาบาลมาแล้วตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำนาญช่วยเหลือตลอดไป ตราบเท่าที่อาการดังกล่าวยังคงเป็นอยู่

7) ค่าเลี้ยงดู (Nursing Care Compensation Benifit) กำหนดให้จ่ายเป็นรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามปกติ

ในส่วนขอโรคอันเนื่องมาจากการทำงานหรือโรคเกี่ยวกับอาชีพ ในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดขอบเขตของ “การเจ็บป่วยอันเป็นผลมาจากการทำงาน” (Illnesses resulting from employment) ไว้ในคำสั่งซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labor Standards Law Ordinances) ซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ.1978 โดยแม้ว่าก่อนการปรับปรุงแก้ไขในครั้งนี้การเจ็บป่วย 36 ประการจะได้รับการจัดว่าเป็นการเจ็บป่วยที่มีผลมาจากการทำงาน แต่ใน 30 ปีต่อมาการเจ็บป่วยทางอาชีพก็ได้มีการพัฒนาออกไปทำให้ไม่ได้อยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีมาแต่เดิม จึงนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขโดยจัดระเบียบการจำแนกประเภทขึ้นใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถรวบรวมการเจ็บป่วยทางอาชีพ (Occupational illnesses) ทุกชนิดบนพื้นฐานของวิทยาการทางการแพทย์ล่าสุดเกี่ยวกับการเจ็บป่วยอันเป็นผลมาจากการทำงาน

ภายใต้คำสั่งซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 35 การเจ็บป่วยที่มีผลมาจากการทำงาน ได้แก่

1) การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการบาดเจ็บในช่วงเวลาของการทำงาน เช่น อาการเจ็บหลังเนื่องมาจากการบาดเจ็บหรือการตึงเครียด หรือการเจ็บป่วยที่กระดูกเชิงกรานขณะรีบเร่งทำงานให้เสร็จ

2) การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุจากสภาพธรรมชาติ เช่น แสงอุลตราไวโอเลต รังสีอินฟราเรด ความกดดันทางอากาศ ความร้อน และเสียง เช่น ความร้อนเผาไหม้เนื่องมาจากการทำงานในที่โล่งแจ้ง

3) การเจ็บป่วยที่สามารถให้เหตุผลได้ว่าเนื่องมาจากการทำงานที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดมากกว่าปกติ รวมถึงการปวดหลังอันมีสาเหตุมาจากหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดมากเกินไป (เช่น ไม่มีการบาดเจ็บที่ทำให้เกิดอาการปวดหลัง) การทุพพลภาพอันมีสาเหตุมาจากการใช้อุปกรณ์ที่มีความสั่นสะเทือน เช่น เลื่อยไฟฟ้า (เรียกว่า Raynaud's disease และลักษณะของกลุ่มอาการปวดตามคอ บ่า และแขนอันมีสาเหตุมาจากการทำงานซึ่งต้องใช้กำลังของแขนขามากเกินไป)

4) การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากสารเคมี เช่น ภาวะขาดแคลนออกซิเจนเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ที่มีระดับความเข้มข้นของออกซิเจนในอากาศต่ำ

5) การเจ็บป่วยเนื่องจากฝุ่นละออง (Dust lung) อันมีสาเหตุมาจากการทำงานในสถานที่ที่มีภาวะกระจายตัวของฝุ่นละออง

6) การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากสิ่งทำให้เกิดโรค เช่น เชื้อจุลินทรีย์ ไวรัส เช่น การเป็นโรคเนื่องจากหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบทางการแพทย์ การดูแล การพยาบาล และการสัมผัสกับสิ่งทำให้เกิดโรค

7) การเจ็บป่วยด้วยเหตุมาจากการสัมผัสกับสารที่ก่อให้เกิดมะเร็ง

8) การเจ็บป่วยที่ถูกตัดสินโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานตามการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานกลาง (Central Labor Standards Council)

9) การเจ็บป่วยอื่นซึ่งสามารถอ้างเหตุผลว่ามาจากการทำงานตามหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แม้ว่าการเจ็บป่วยนั้นจะไม่ใช่กรณีใดกรณีหนึ่งใน 1)-8) การเจ็บป่วยจะยังคงถูกถือว่าเป็นการเจ็บป่วยอันเป็นผลมาจากการทำงาน ถ้าการเจ็บป่วยนั้นสามารถถูกพิจารณาได้ว่าเป็น “การเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการทำงาน” เช่น การเจ็บป่วยทางจิตอันเนื่องมาจากความกดดันในการทำงาน จะถูกพิจารณาว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงานอย่างชัดเจน¹²²

3.2 การพิจารณาการประสบอันตรายของประเทศญี่ปุ่น

“การบาดเจ็บในการทำงาน” (Employment Injuries) หมายถึง การบาดเจ็บ โรค ความพิการทางกาย หรือการตายของลูกจ้างที่เกิดจากการทำงาน¹²³ โดยคำว่า “ผลที่เกิดจากการ

¹²² Kazuo Sugeno, Japanese Labor Law, trans. Leo Kanowitz, 2d ed., (United States of America: University of Washington Press, 1995), p.326.

¹²³ Ibid. p.324.

ทำงาน” (resulting from employment) ในกฎหมายประกันอุบัติเหตุคนงานมีความหมายที่กว้างกว่าอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยถูกถือว่ามีความหมายขยายออกไปถึงอันตรายที่เป็นธรรมชาติของการทำงานด้วย

“ผลที่เกิดจากการทำงาน” หมายถึง สาเหตุที่มาจากหน้าที่ และการทดสอบเบื้องต้นสำหรับการกำหนดว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่ก็คือสิ่งนั้นเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานหรือไม่ จากมุมมองดังกล่าวจึงต้องเป็นทั้ง “สาเหตุที่มาจากหน้าที่” และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น “ในช่วงเวลาของการทำงาน” เพื่อสามารถที่จะกล่าวได้ว่าเป็น “ผลที่เกิดจากการทำงาน” โดยคำว่า “ในช่วงเวลาของการทำงาน” ไม่ได้มีความหมายแคบๆ เพียงแต่ในช่วงเวลาของการทำหน้าที่ โดยเฉพาะเท่านั้น แต่หมายความว่าคนงานได้อยู่ภายใต้การควบคุมและการจัดการของนายจ้าง ส่วน “สาเหตุที่มาจากหน้าที่” ได้รับการกล่าวอย่างเป็นทางการว่าหมายถึงภายใต้ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ถูกยอมรับว่าเป็นอันตรายที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง ภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน รวมทั้งการทำงานตามหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งถูกตระหนักได้เป็นอย่างดีด้วย

ในกฎหมายประกันเงินทดแทนการประสบอุบัติเหตุของคนงานได้กล่าวถึงลักษณะของการที่ลูกจ้างประสบอันตรายไว้ในมาตรา 1, 2-2 และมาตรา 7 เกี่ยวกับการที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย อันเกิดจากการทำงานหรือการเดินทาง โดยกำหนดว่าการประสบอันตรายหมายถึง

1) การประสบอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องจากการทำงาน และ

2) การประสบอันตรายจากการเดินทาง ได้แก่ การที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการเดินทางในกรณีต่อไปนี้

ก. การที่ลูกจ้างเดินทางไปกลับ เพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานในเส้นทาง และวิถีทางที่สมควรระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางไปกลับอันเป็นปกติของการทำงาน

ข. กรณีที่ลูกจ้างออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไปจากการเดินทางตามข้อ ก. โดยใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวัน หรือเนื่องจากความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

3) การประสบอันตรายที่ติดตามมาจากการตรวจทางการแพทย์¹²⁴

¹²⁴Ministry of Labour Japan, *supra* note 120, Article 7, pp.552-553.

การประสบอันตรายตามกฎหมายเงินทดแทนของประเทศญี่ปุ่นจึงอาจแยกพิจารณาได้เป็น

1) ช่วงเวลาของการทำงาน (In the course of employment)

การบาดเจ็บที่ได้รับการยอมรับว่าเกิดขึ้น “ในช่วงเวลาของการทำงาน” อาจจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

ก. การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างยังคงเกี่ยวข้องอยู่ในหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างกำลังปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงขณะที่ลูกจ้างกำลังทำธุระส่วนตัวตามปกติ เช่น การเข้าห้องน้ำ หรือ การดื่มน้ำในขณะทำงาน

ข. การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่ในการทำงานตามหน้าที่ แต่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง การบาดเจ็บประเภทนี้เป็นการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานในช่วงเวลาพัก รวมทั้งก่อนเวลาเริ่มงานและหลังจากสิ้นสุดเวลาทำงานแล้ว

ค. การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างยังคงเกี่ยวข้องอยู่กับงานในหน้าที่ขณะที่อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้การดูแลจัดการของนายจ้าง ซึ่งก็คือการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างออกไปทำงานนอกสถานที่หรือเดินทางไปในงานของนายจ้าง (เวลาที่ลูกจ้างใช้ในการเดินทางและเวลาที่อยู่ในที่พักรักษาเป็นสิ่งทั่วไปที่ถูกละเลยว่าเป็นช่วงเวลาของการทำงาน)

2) สาเหตุที่มาจากหน้าที่ (Caused by duties)

การกำหนดว่าการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานนั้นมีสาเหตุมาจากหน้าที่หรือไม่ อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

ก. เมื่อลักษณะของการบาดเจ็บเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงาน กล่าวคือ เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานจะถูกพิจารณาโดยทั่วไปว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่ อย่างไรก็ตามการพิจารณาจะไม่ใช่ไปตามนั้นหากการบาดเจ็บนั้นมีสาเหตุเนื่องมาจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว , ฟ้าผ่า , แรงปะทะจากภายนอก เช่น การถูกยานพาหนะซึ่งขับโดยบุคคลภายนอกชนหรือการถูกทำร้ายจากคนวิกลจริต , การประพতিผิดส่วนตัว , การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนวินัย เช่น การดื่มเหล้าสาเกขณะที่ทำงาน และกรณีอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่อย่างไรก็ตามกรณีเหล่านี้ก็อาจถูกถือว่ามีสาเหตุที่มาจากหน้าที่ได้หากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือแรงปะทะจากภายนอกที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นอันตรายธรรมดาที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน เช่น การระเบิดของโรงงานที่อยู่ติดกัน

ข. สำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาพักถูกถือว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงาน โดยแม้ลูกจ้างจะไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่ในการทำงานตามหน้าที่แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้

การควบคุมดูแลของนายจ้าง การบาดเจ็บในกรณีนี้จึงมีสาเหตุมาจากหน้าที่ เมื่อการบาดเจ็บนั้นควรจะเกิดขึ้นได้ในระหว่างชั่วโมงทำงาน เช่น การบาดเจ็บที่เป็นผลมาจากเหตุทางด้านกายภาพ หรือการเดิน หรือการเดินทาง อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมของการทำงานได้ถูกนำมาพิจารณาประกอบโดยหากอาคารสิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงานปราศจากการชำรุดหรือเสื่อมสภาพ การบาดเจ็บนั้นจะไม่ถือว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่ เช่น การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างกำลังเล่นกีฬา

ค. การบาดเจ็บนอกสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง ได้รับการยอมรับว่าเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานและถูกถือว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่อย่างกว้างๆ เช่น การตายด้วยสาเหตุเพลิงไหม้ขณะที่ผู้ตายอยู่บนเตียงในโรงแรมในระหว่างการเดินทางไปเพื่อทำงานให้แก่ นายจ้างถูกพิจารณาว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่ อย่างไรก็ตามการบาดเจ็บอันมีผลมาจากกิจกรรมซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวระหว่างการเดินทางไปเพื่อทำงานให้แก่ นายจ้างไม่ถูกถือว่าเป็นสาเหตุโดยหน้าที่

3) การประสบอันตรายจากการเดินทาง

“การประสบอันตรายจากการเดินทาง” (Commuting injury) หมายถึง การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การทุพพลภาพ หรือการตายอันเป็นผลมาจากการเดินทางไปกลับ เพื่อทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานในเส้นทางปกติระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน รวมถึงการเดินทางไปกลับอันเป็นปกติของการทำงาน

หากลูกจ้างออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไป ช่วงเวลาระหว่างนั้นและหลังจากนั้นไม่ถือว่าเป็นการเดินทางไปและกลับระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน แต่อย่างไรก็ตามหากการที่ลูกจ้างออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไปนั้นเป็นไปโดยใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อการซื้อหาสิ่งของจำเป็นในชีวิตประจำวัน เพื่อรับการศึกษาตามคำสั่ง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางธุรกิจ เพื่อการใช้สิทธิออกเสียง เพื่อไปพบแพทย์เพื่อทำการตรวจหรือรักษาที่โรงพยาบาล การเดินทางดังกล่าวจะถูกถือว่าเป็นการเดินทางที่ได้รับความคุ้มครอง

“เป็นผลมาจากการเดินทางไปและกลับ” (Resulting from commuting) หมายถึง พื้นฐานทางประสพการณ์สามารถที่จะบอกได้ว่ามีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับการเดินทางไปและกลับ เช่น เป็นสิ่งที่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจนถึงอันตรายซึ่งเป็นธรรมดาในการเดินทางไปและกลับระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน เช่น การบาดเจ็บอันมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุ

ทางการจราจรและวัตถุที่ตกลงมาในเส้นทางเดินทางไปกลับสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ถูกพิจารณาว่าอยู่ในช่วงเวลาของการเดินทางไปและกลับระหว่างที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน

“ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน” หมายถึง วัตถุประสงค์ของการไปถึงหรือออกจากที่ทำงานเมื่อเสร็จงานแล้วจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างการเดินทางไปและกลับและการทำงาน การกำหนดความหมายดังกล่าวทำให้การเดินทางกลับที่พักอาศัยของลูกจ้างภายหลังจากที่อยู่เพื่อทำกิจกรรมของสหภาพหรือกิจกรรมของสโมสรสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความยาวนานของระยะเวลาในการทำกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้ตัดความสัมพันธ์ระหว่างการเดินทางกลับที่พักอาศัยและการทำงานแต่อย่างใด

“ที่พักอาศัย” หมายถึง สถานที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของงาน ที่พักอาศัยอาจเป็นอพาร์ทเมนต์เพื่อความสะดวกในการไปถึงที่ทำงานแต่เช้า หรือเพื่อกลับจากที่ทำงานเมื่อต้องเลิกงานดึก นอกจากนี้สถานที่พักอาศัยชั่วคราวเพื่อความสะดวกแก่การทำงานก็สามารถถือว่าเป็นที่พักอาศัยได้ด้วย สำหรับลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายให้ไปอยู่ประจำห่างไกลจากบ้านและลูกจ้างซึ่งกลับบ้านเดิมของเขาในช่วงสุดสัปดาห์ กรณีเช่นนี้การพักอาศัยของลูกจ้างในที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ไปประจำและที่บ้านเดิมสามารถถือว่าเป็น “ที่พักอาศัย” ทั้งสองแห่ง

“สถานที่ทำงาน” หมายถึง สถานที่ซึ่งหน้าที่ได้ถูกเริ่มต้นขึ้นหรือสิ้นสุดลง ซึ่งอาจนอกเหนือไปจากสำนักงาน เช่น สถานที่ซึ่งลูกจ้างนำส่งสินค้าแก่ลูกค้าประจำแล้วเดินทางกลับที่พักอาศัยโดยตรง หรือสถานที่ซึ่งลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ภายนอกสถานที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดหน้าที่ (เป็นการเดินทางไปและกลับถึงที่นั่นโดยตรงจากบ้าน) กรณีเหล่านี้จะถูกพิจารณาว่าเป็นสถานที่ทำงานด้วย

“เส้นทางและวิถีทางที่สมควร” หมายถึง การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและสถานที่ทำงานเป็นที่ยอมรับว่าเป็นเส้นทางและวิถีทางโดยทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามเส้นทางและวิถีทางอื่นๆ ก็อาจถูกนำมาพิจารณาว่าเทียบเท่ากับการเดินทางในเส้นทางและวิถีทางปกติได้

3.3 ข้อยกเว้นของการจ่ายเงินทดแทนในประเทศญี่ปุ่น

ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนกรณีลูกจ้างบาดเจ็บหรือตายนั้นอาจศึกษาได้จาก Workmen's Accident Compensation Insurance Law มาตรา 12-2-2 โดย

ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนหากเป็นกรณีที่เขาช้อยกเว้น
ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- 1) หากลูกจ้างจงใจกระทำการใดๆ ให้ตนเองประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย หรือการประสบอันตรายนั้นเป็นผลโดยตรงมาจากความจงใจของลูกจ้าง
- 2) ลูกจ้างจงใจกระทำผิดทางอาญา หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือโดยปราศจากเหตุอันสมควรไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ที่ทำการรักษา ทำให้เกิดผลโดยตรงต่อการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย หรือทำให้การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย ความพิการรุนแรงขึ้น หรือทำให้อาการดังกล่าวหายช้าลง¹²⁵

ในส่วนของช้อยกเว้นมีข้อพึงสังเกตว่าการกระทำอัตวินิบาตกรรมอันเป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไป (Karojisatsu) ภายใต้ระบบประกันการประสบอันตรายของคนงาน หากลูกจ้างถึงแก่ความตายโดยการจงใจของลูกจ้างเองรัฐบาลจะไม่อนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน แต่อย่างไรก็ตามศาลได้ตระหนักถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างที่ยังมีชีวิตอยู่ในการที่จะได้รับเงินทดแทนจึงมีการพิจารณาให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำอัตวินิบาตกรรมอันเป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไปให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ โดยศาลท้องถิ่นได้เคยตัดสินยอมรับว่าลูกจ้างซึ่งกระทำอัตวินิบาตกรรมโดยมีสาเหตุมาจากความกดดันเนื่องจากการทำงานมากเกินไปนั้น ถูกเชื่อว่าการตายเป็นผลมาจากการเอาจริงเอาจังที่นำไปสู่สถานะของจิตใจที่ไม่มั่นคงซึ่งทำให้ผู้ตายไม่สามารถต้านทานได้การกระทำอัตวินิบาตกรรมจึงไม่สามารถเรียกได้ว่าจงใจ

126

4. บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอันตรายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน , กลุ่มอันตรายที่เกิดจากเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง และกลุ่มอันตรายที่มีลักษณะกึ่งกลางระหว่าง 2 กลุ่ม ทำให้การวินิจฉัยข้อเท็จจริงสามารถทำได้ง่ายขึ้นในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพราะหากสถานที่ซึ่งลูกจ้างถูกพบการตายอยู่ในสถานที่ทำงานหรือ

¹²⁵ Ibid. p.559.

¹²⁶ Fumiko obata, "Special Topic:Karojisatsu-Suicide as a Result of Overwork," <<http://www.jil.go.jp/bulletin/year/2000/vol 39-11/04.htm>> ,(14 December 2006.)

สถานที่ใกล้เคียง เมื่อไม่ปรากฏว่ามีพยานหลักฐานที่จะแสดงได้ถึงสาเหตุการตายหรือแสดงได้ว่า ลูกจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้างในขณะที่เกิดเหตุ ศาลก็มักจะวินิจฉัยว่าเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงานของลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามด้วยเหตุ ที่กฎหมายเงินทดแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา คือ The Federal Employees' Compensation Act 1993 (FECA) §8101 ไม่ได้กำหนดไว้ว่ากรณีเช่นใดบ้างจึงจะถือได้ว่าลูกจ้างอยู่ ในความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยเพียงแต่กำหนดไว้ใน §8102 ถึงกรณีที่ไม่สามารถเรียกเงิน ทดแทนได้เท่านั้น ดังนั้นการวินิจฉัยข้อเท็จจริงที่มีความแตกต่างหลากหลายและมีตัวแปรเป็น ความแตกต่างของมลรัฐจึงอยู่บนพื้นฐานของคำ 2 คำ คือ ช่วงเวลาทำงาน (In the course of employment) และช่วงเวลาที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน (Arise out of employment)

ในประเทศฟิลิปปินส์มีการกำหนดนิยามของคำว่า “บาดเจ็บ” ไว้ในกฎหมายหลายฉบับ คือ Presidential Decree No.442 , Presidential Decree No.626 และ Presidential Decree No.1368 และได้มีการกำหนดข้อยกเว้นของการจ่ายเงินทดแทนไว้ใน Presidential Decree No.442 และ Presidential Decree No.626 ซึ่งการพิจารณาเพียงแต่บทนิยามและข้อยกเว้น ตามกฎหมายดังกล่าวไม่อาจหาคำตอบได้ว่าการบาดเจ็บหรือการตายในกรณีใดบ้างที่จะมี ความสัมพันธ์กับการทำงาน (work-connected) ทั้งนี้เพราะในบทนิยามของคำว่า “บาดเจ็บ” ต่างก็กล่าวถึงเพียงแต่ช่วงเวลาทำงาน (In the course of employment) และช่วงเวลาที่เกี่ยวเนื่อง กับการทำงาน (Arise out of employment) เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา

สำหรับในประเทศญี่ปุ่นแม้จะได้มีการกำหนดลักษณะของการประสบอันตรายและ ข้อยกเว้นที่จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองไว้ใน Workmen's Accident Compensation Insurance Law มาตรา 7 และมาตรา 12-2-2 ก็ตาม แต่ในการวินิจฉัยก็ยังคงต้องอาศัย ข้อมูลอื่นมาประกอบเพื่อให้การนำมาบังคับใช้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ประเทศไทยวางหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัย “การประสบอันตราย” ไว้ใน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 โดยกำหนดเงื่อนไขที่ลูกจ้างจะได้รับความ คุ้มครองไว้ 3 ประการ คือ 1. เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง 2. การป้องกันและรักษา ผลประโยชน์ให้นายจ้าง และ 3. การปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง และกำหนดข้อยกเว้นที่ ไม่สามารถเรียกเงินทดแทนได้ไว้ในมาตรา 22 ใน 2 กรณี คือ 1. ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือ ยาเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ และ 2. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอม ให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย ซึ่งถ้าฟังเพียงแต่การพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมาย ดังกล่าวไม่สามารถให้ความชัดเจนได้ว่าข้อเท็จจริงอย่างไรบ้างที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครอง

ในหัวข้อบทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบ ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การวินิจฉัยการประสบอันตรายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย โดยเปรียบเทียบและวิเคราะห์ให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างในการใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาเพื่อวินิจฉัยให้จ่ายหรือปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทนในกรณีต่างๆ ก่อนที่จะนำเสนอมุมมองทางความคิดของผู้เขียน ดังนี้

1) การเกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินทาง แยกพิจารณาเป็น

ก. การเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงาน

ประเทศไทย มีการพิจารณาให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างสำหรับการเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงานดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4919/2538 ลูกจ้างผู้ตายออกเดินทางไปจากบ้านพักเพื่อไปเก็บเงินจากลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้างและประสบอันตรายขณะกำลังเดินทาง ลักษณะการทำงานของผู้ตายในวันเกิดเหตุจึงไม่ต้องเข้าไปยังที่ทำงาน แต่ผู้ตายได้ออกจากบ้านพักตรงไปยังบ้านของลูกค้าเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเห็นว่าผู้ตายได้เริ่มลงมือทำงานแล้วแต่ยังไม่ถึงที่หมาย ถือได้ว่าผู้ตายประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา ความคุ้มครองมีขอบเขตครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ห่างไกลจากบริเวณสำนักงาน เช่น คนส่งจดหมาย , คนขับรถ และคนส่งเอกสาร และยังครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่ถูกส่งไปทำธุระหรือภารกิจพิเศษ โดยเมื่อลูกจ้างจะต้องเดินทางไปยังสถานที่หลายแห่งซึ่งเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติจะถูกพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน เว้นแต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินทางสามารถแบ่งแยกและอ้างได้ว่าเป็นความประสงค์ส่วนตัวของลูกจ้างอย่างชัดเจน นอกจากนี้หากลูกจ้างซึ่งอยู่ระหว่างการเดินทางจะต้องพักนอกบ้าน ลูกจ้างก็จะได้รับการปกป้องตลอดทั้งการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็นขณะรับประทานอาหาร ขณะหลับ หรือขณะพักผ่อน เช่นเดียวกับในเวลาทำงาน

ประเทศญี่ปุ่น ให้ความคุ้มครองการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างออกไปทำงานนอกสถานที่หรือเดินทางไปในงานของนายจ้าง โดยถือว่าขณะนั้นลูกจ้างยังคงเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้การดูแลจัดการของนายจ้าง

ข. การเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานปกติ

ประเทศไทย มีการพิจารณาไม่ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างสำหรับการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานปกติดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 208/2530 ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นพนักงานเก็บค่าโดยสารรถประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพต้องมาปฏิบัติหน้าที่ในกะเช้า แต่ลูกจ้างไปถึงจุดรถประจำทางสาย หัวหน้างานจึงให้มาทำงานในกะบ่ายแทนโดยให้ลูกจ้าง

ลงชื่อทำงานไว้ เมื่อใกล้เวลาเริ่มกะบ่ายลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ออกจากบ้านพักเพื่อเข้าทำงานและประสบอุบัติเหตุรถชนกันได้รับบาดเจ็บ เมื่อลูกจ้างยังไม่ได้ทำงานตามที่นายจ้างได้มอบหมายแม้จะมีการลงชื่อไว้แล้วก็จะถือว่าลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างไม่ได้

ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทั่วไปมักจะมีการพิจารณาว่าอันตรายที่เกิดขึ้นขณะเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานปกติอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงานและลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะขยายความคุ้มครองออกไปถึง

- การเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้โดยนายจ้าง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะพิจารณาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษายังไม่ปรากฏแนวทางการพิจารณาที่ชัดเจน

- การเดินทางที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะมีการจ่ายค่าใช้จ่ายให้หรือไม่ก็ตาม ศาลได้อธิบายเหตุผลที่สามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ว่าเป็นเพราะลูกจ้างได้รับการร้องขอในการปฏิบัติงานให้ยอมรับความเสี่ยงในการเดินทางด้วยยานพาหนะส่วนบุคคล ซึ่งมีฉะนั้นแล้วลูกจ้างก็อาจมีสิทธิเลือกที่จะเสี่ยงภัยอันตรายนั้น

- การเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ซึ่งมักจะถูกพิจารณาว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการทำงาน

- การเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่ง เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ถูกพิจารณาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหากการเดินทางนั้นมีจุดร่วมกันของงานและวัตถุประสงค์ส่วนตัว

ประเทศญี่ปุ่น มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางไว้แตกต่างกับประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างกรณีที่ถูกจ้างเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานไว้เช่นเดียวกับกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บนอกสถานที่ทำงานในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง ซึ่งกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น คือ Workmen's Accident Compensation Insurance Law ได้ให้ความสำคัญกับการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานโดยกำหนดบทบัญญัติคุ้มครองในเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 7 และได้ขยายขอบเขตการให้ความคุ้มครองออกไปถึงกรณีที่ลูกจ้างต้องออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไปโดยใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวัน หรือเนื่องจากความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วย ซึ่งผลของบทบัญญัตินี้ดังกล่าวทำให้การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับ

การเดินทางไปและกลับ เช่น การบาดเจ็บอันมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุทางการจราจร และวัตถุที่ตกลงมาในเส้นทางเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน ถูกพิจารณาให้ได้รับความคุ้มครอง

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้หลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางของประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกาจะคล้ายคลึงกันในหลักการใหญ่ที่จะให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างสำหรับการเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงาน และไม่ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างสำหรับการเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานปกติ แต่ในส่วนของการละเอียดแล้วประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะขยายความคุ้มครองออกไปถึงกรณีที่นายจ้างจัดการรับและส่งลูกจ้างไปและกลับจากสถานที่ทำงาน รวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในการปฏิบัติหน้าที่ และการเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และการเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่งด้วย ซึ่งหากจะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนนี้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ผู้เขียนก็อาจเปรียบเทียบและหาเหตุผลมาสนับสนุนได้ดังนี้

ในเรื่องการเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่งนั้น จากการศึกษาผู้เขียนพอจะพบตัวอย่างของการใช้หลักเกณฑ์การเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่ง ในประเทศไทยอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถแท็กซี่ได้ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานล้มเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ โดยลูกจ้างให้การว่าประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางจากแปลงพืชที่ทำงานจะไปซื้ออาหารและสายพานรถแท็กซี่ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนพิจารณาแล้วเห็นว่าสาเหตุของการประสบอันตรายเกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างจะเดินทางไปซื้ออะไหล่รถ ส่วนการที่ลูกจ้างจะไปซื้ออาหารรับประทานด้วยหรือไม่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญ การประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน¹²⁷

สำหรับกรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในการปฏิบัติหน้าที่ และการเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางนั้น ผู้เขียนไม่พบแหล่งข้อมูลที่พอจะนำมายกเป็นตัวอย่างได้ แต่หากมีข้อเท็จจริงดังกล่าวเกิดขึ้นกรณีก็อาจปรับเข้ากับเรื่องการเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานได้ โดยพิจารณาว่าขณะเกิดเหตุลูกจ้างมีงาน

¹²⁷ อนุวัฒน์ ธาราแสง, รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณา วินิจฉัยกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน, สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. น.31.

ที่ได้รับมอบหมายที่ยังต้องปฏิบัติต่อไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ หรือแม้ลูกจ้างจะได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นเสร็จแล้วก็ย่อมเป็นธรรมดาที่จะต้องนำเอายานพาหนะของตนกลับ และหากลูกจ้างไม่จำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในโอกาสนั้นๆ แล้วลูกจ้างก็อาจมีสิทธิเลือกที่จะเสี่ยงภัยอันตรายนั้น ส่วนการเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าใช้จ่ายให้กับลูกจ้าง แม้จะถือได้ว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความใกล้ชิดระหว่างความเป็นนายจ้างและลูกจ้างเป็นพิเศษยิ่งกว่าการที่ลูกจ้างเดินทางมาทำงานตามปกติ

ส่วนการเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้โดยนายจ้าง แม้แนวทางการพิจารณาในเรื่องนี้ของประเทศสหรัฐอเมริกายังไม่มี ความชัดเจนว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนหรือไม่ ในขณะที่ประเทศไทยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 282/2524 วินิจฉัยว่ารถรับและส่งที่นายจ้างจัดให้เป็นเพียงสวัสดิการของนายจ้างเพื่อความสะดวกแก่ลูกจ้างเท่านั้น ลูกจ้างไม่ได้นั่งรถไปและกลับจากการทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามด้วยความเคารพในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นไปในลักษณะเช่นเดียวกับเรื่องการเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยเห็นว่าการที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเช่นนี้ย่อมถือได้โดยปริยายว่านายจ้างได้รับเอาลูกจ้างเข้ามาไว้ในความคุ้มครองแล้ว

ในเรื่องการเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้โดยนายจ้างยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติมด้วยว่า หากจะถือว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะเดินทางไปและกลับจากสถานที่ทำงานโดยสวัสดิการของนายจ้าง หรือการเดินทางโดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างแล้ว การวินิจฉัยดังกล่าวก็อาจส่งผลให้นายจ้างงดสวัสดิการที่จะให้กับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างเข้ารับความเสี่ยงทั้งหมดโดยนายจ้างไม่ต้องสูญเสียเงินค่าสวัสดิการส่วนนี้ให้กับลูกจ้าง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างกลับจะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของลูกจ้างให้ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันมีกองทุนเงินทดแทนรับผิดชอบทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 เมื่อนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในทั้ง 2 กรณีจึงเป็นสิ่งที่น่าจะนำมาพิจารณาเพื่อความคุ้มครองด้วย

อย่างไรก็ตาม ในความเห็นของผู้เขียนหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองการประสบอันตรายระหว่างการเดินทางที่ใช้กันอยู่ในประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกายังไม่ใช้หลักเกณฑ์

ที่ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างได้อย่างดีที่สุด เนื่องจากยังคงมีปัญหาที่อาจโต้เถียงกันได้ถึงการให้ความคุ้มครองที่แตกต่างกันระหว่างการเดินทางไปและกลับจากการทำงานปกติกับการเดินทางไปกลับจากการทำงานนอกสถานที่ เมื่อเจตนาของลูกจ้างต่างก็มีเจตนาเป็นอย่างเดียวกันคือมุ่งไปปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้าง มีข้อแตกต่างกันแต่เพียงสถานที่เริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานเท่านั้น ดังนั้นแนวการวินิจฉัยในเรื่องนี้ของประเทศญี่ปุ่นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะนอกจากการขยายความคุ้มครองออกไปจะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้นแล้ว การกำหนดรายละเอียดความจำเป็นที่ทำให้ลูกจ้างต้องเดินทางออกนอกเส้นทาง หรือทำให้การเดินทางขาดตอนลงตามสภาพของความเป็นจริงในชีวิตประจำวันของลูกจ้างไว้ยังเป็นการแสดงถึงการให้ความสำคัญในการเดินทางเพื่อมาทำงานให้นายจ้าง โดยเข้าใจถึงความเป็นจริงในการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้างที่ต้องซื้อหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต¹²⁸ อีกทั้งการวินิจฉัยเช่นนี้ยังช่วยแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างการที่ลูกจ้างต้องเดินทางมาทำงานด้วยตนเองกับการที่ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะของตนในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือการเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้โดยนายจ้างได้อีกด้วย

ในเรื่องนี้ผู้เขียนพอจะยกตัวอย่างให้เห็นถึงความแตกต่างในการวินิจฉัยได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2507/2521 วันเกิดเหตุเวลา 7.00 นาฬิกาเศษก่อนถึงเวลาเริ่มทำงานของโรงงานโจทก์ ผู้ตายซึ่งเป็นลูกจ้างโจทก์ยังอยู่ที่ประตูหน้าโรงงานภายนอกบริเวณโรงงานได้ถูกรถยนต์บรรทุกที่แล่นมาในถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูทางเข้าโรงงานถึงแก่ความตายทันที ซึ่งการที่จะถือว่าเป็นการทำงานให้นายจ้างต้องเป็นไปตามขอบเขตการจ้างและหน้าที่การงานของลูกจ้าง เมื่อผู้ตายเพียงแต่จะเข้าไปทำงานให้นายจ้างในโรงงานตามหน้าที่ก็ได้รับอันตรายจากเหตุการณ์ภายนอกโรงงานเสียก่อน โดยยังไม่ได้ทำงานใดๆ ให้แก่นายจ้าง กรณีจึงถือไม่ได้ว่าผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ในประเทศสหรัฐอเมริกาอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างเดินทางไปหรือกลับจากสถานที่ทำงานโดยทั่วไปถูกพิจารณาว่าอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน และลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง อย่างไรก็ตามได้มีการกล่าวถึงทฤษฎีการใกล้จะเข้าสู่หรือการใกล้ชิด (Threshold or Proximity Rule) ว่าสถานที่บาดเจ็บหรือแหล่งที่เกิดอันตรายไม่จำเป็นจะต้องเป็นสถานที่ทำงาน

¹²⁸ ฉันทนา ชัยวิเชียร, “ปัญหาการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมาย: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างไป-กลับสถานที่ทำงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542) น.89.

ของนายจ้าง แต่ก็สมควรจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับสถานที่ทำงานของนายจ้าง โดยการพิจารณาเป็นสิ่งที่ยากในการแยกแยะ เว้นแต่สถานที่ทำงานของนายจ้างจะอยู่ใกล้ชิดกับทางสัญจรที่เต็มไปด้วยอันตรายเป็นพิเศษ เช่น ทางตัดสายรถไฟหรือพื้นที่ที่มีการจราจรแออัด ดังนั้นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นข้างต้นอาจได้รับความคุ้มครอง หากจะเข้าใจเนื้อหาของทฤษฎีการใกล้ชิดจะเข้าสู่หรือการใกล้ชิดซึ่งจะต้องพิจารณาให้ได้ว่าสถานที่ทำงานของนายจ้างนั้นอยู่ใกล้ชิดกับทางสัญจรที่เต็มไปด้วยอันตรายเป็นพิเศษ

สำหรับในประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ความคุ้มครองการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานของลูกจ้างไว้เช่นเดียวกับกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บนอกสถานที่ทำงานในระหว่างที่เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง ดังนั้นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นข้างต้นย่อมเป็นกรณีที่กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น คือ Workmen's Accident Compensation Insurance Law ให้ความคุ้มครอง

2) การเกิดอันตรายระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง

ประเทศไทย หากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพของการทำงานโดยตรงลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน ไม่ว่าอันตรายนั้นจะเกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงานหรือภายนอกสถานที่ทำงานก็ตาม ซึ่งลักษณะหรือสภาพของการทำงานของลูกจ้างแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไปแล้วแต่ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ลูกจ้างบางคนทำงานอยู่กับเครื่องจักรก็อาจลื่นล้มไปกระแทกเครื่องจักรมีคมหรือมีความร้อนที่กำลังทำงานอยู่ หรือลูกจ้างในกิจการงานก่อสร้างก็อาจพลัดตกลงมาจากตึกที่กำลังทำการก่อสร้างอยู่ โดยอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างขณะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้างอาจเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างเองหรือเกิดขึ้นจากบุคคลภายนอกก็ได้

ประเทศฟิลิปปินส์ การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุในช่วงเวลาที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ถูกพิจารณาให้มีการคุ้มครองกับลูกจ้าง โดยมีการกล่าวถึงความเสี่ยงเป็นพิเศษอันเนื่องมาจากสภาพการณ์ของงานด้วยว่าเป็นความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ เช่น คนงานที่นายจ้างจ้างมาทำงานบนถนนสาธารณะใช้เวลาทำงานชั่วขณะเดินข้ามถนนและถูกรถชนเสียชีวิต ศาลสูงพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทน โดยเห็นว่าเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากและในขณะที่ยังเกี่ยวพันกับการปฏิบัติงานอยู่ โดยการพิจารณามีแนวโน้มไปในทางที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยหากลูกจ้างต้องบาดเจ็บขณะปฏิบัติงานก็จะถูกสันนิษฐานอย่างมีเหตุผลว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันว่ากฎหมายเงินทดแทนมีหลักการสำคัญให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างโดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นความประมาทเลินเล่อของผู้ใดตามหลักความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด ดังนั้นแม้การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่จะเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ยังคงได้รับการเยียวยาตามกฎหมายเงินทดแทนอยู่ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2700/2530 ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถมีหน้าที่ต้องคอยดูแลรักษารถยนต์ในความรับผิดชอบให้ใช้การได้ดี การที่ผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้ลูกจ้างนำรถยนต์ไปทำความสะอาดและอัดจาระบีเป็นงานในหน้าที่ เมื่อลูกจ้างไปที่ร้านผู้รับจ้างเพื่อนำรถยนต์กลับขณะเดินข้ามถนนถูกรถยนต์ชนตาย จึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน แนวความคิดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองในเรื่องอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างจึงมีความเหมือนกันในประเทศต่างๆ

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าในบางประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ มีการกำหนดให้ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นข้อยกเว้นของการจ่ายเงินทดแทน ซึ่งในเรื่องนี้จากการศึกษาไม่พบคำพิพากษาของศาลไทยที่กล่าวถึงไว้ คงปรากฏแต่เพียงว่าครั้งหนึ่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ได้เคยกำหนดให้การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะไม่ได้รับค่าทดแทน แต่ข้อยกเว้นนี้ได้ถูกตัดออกไปในสมัยที่มีการประกาศใช้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับต่อมา ทำให้อาจพิจารณาได้ว่ามุมมองของผู้ร่างกฎหมายไม่ได้เจตนากำหนดให้การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเป็นส่วนหนึ่งของข้อยกเว้น ดังนั้นไม่ว่าลูกจ้างจะประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานเพราะเหตุประมาทเลินเล่อหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนเป็นอย่างเดียวกัน ซึ่งผู้เขียนก็มีความเห็นด้วยกับการพิจารณาเช่นนี้ เพราะในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างต่างก็ได้มีการทำงานให้นายจ้าง แม้ว่าการทำงานดังกล่าวลูกจ้างจะได้ทำลงไปด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงก็ตาม

ในส่วนของประเทศฟิลิปปินส์ยังได้มีการกล่าวถึงความเสี่ยงเป็นพิเศษอันเนื่องมาจากสภาพการณ์ของงานเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นด้วยกับเรื่องความเสี่ยงเป็นพิเศษเพราะเป็นที่เห็นได้ว่าในขณะที่ลูกจ้างได้รับอันตรายนั้น ลูกจ้างอยู่ในช่วงเวลาของการทำงานให้นายจ้าง แม้อันตรายที่ลูกจ้างได้รับจะไม่ได้มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการทำงานโดยตรง แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าในขณะที่เกิดเหตุนั้นลูกจ้างได้มุ่งหมายที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง

3) กรณีงานที่ลูกจ้างทำมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างสังคมและธุรกิจ

ประเทศไทย กรณีงานที่ลูกจ้างทำมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างสังคมและธุรกิจ เช่น กรณีของผู้จัดการฝ่ายบุคคลไปร่วมงานศพของญาติลูกจ้างหรือกรณีที่พนักงานขายมีกิจกรรมที่มีลักษณะผสมผสานกันระหว่างสังคมกับธุรกิจ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ ในเรื่องนี้ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกาที่กล่าวถึงไว้เป็น 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารให้ไปงานศพของบิดาลูกจ้างคนหนึ่ง เมื่อเสร็จจากงานศพได้ขับรถกลับบ้าน ระหว่างทางประสบอุบัติเหตุรถชนเสาไฟฟ้าเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย ศาลพิพากษาไม่จ่ายเงินทดแทนเพราะการไปงานศพเป็นเรื่องประเพณีทางสังคมไม่ใช่เรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่ จึงเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษซึ่งอยู่นอกวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลซึ่งเป็นบริษัทในฐานะนายจ้าง

แนวทางที่ 2 ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 ผู้จัดการของบริษัทส่งให้นาย ก ซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการของบริษัทไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าที่จังหวัดกระบี่และจังหวัดตรัง นาย ก ได้ขอรถไปงานหมั้นที่จังหวัดตรังและถือโอกาสไปเยี่ยมลูกค้าด้วย ผู้จัดการอนุญาตเพราะเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ทำให้แก่พนักงานและเป็นการปฏิบัติตามประเพณีของท้องถิ่น ผู้จัดการจึงสั่งให้ลูกจ้างซึ่งเป็นพนักงานขับรถขับรถไปในงานหมั้นตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2526 หลังเสร็จงานหมั้นแล้วในวันที่ 9 เดือนเดียวกันลูกจ้างขับรถนำนาย ก ไปเยี่ยมลูกค้าที่จังหวัดกระบี่แล้วเดินทางต่อไปถึงที่เกิดเหตุ รถคันที่ลูกจ้างขับก็ชนกับรถยนต์บรรทุกเป็นเหตุให้ลูกจ้างและนาย ก ถึงแก่ความตาย คดีนี้ผู้ตายได้รับมอบหมายคำสั่งจากนายจ้างทั้งให้นำนาย ก ไปงานหมั้นอันเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง และให้นำนาย ก ไปตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าที่จังหวัดตรัง ขณะเกิดเหตุงานหมั้นได้ผ่านพ้นไปแล้วเป็นเวลาระหว่างกำลังตรวจเยี่ยมและแสดงตัวต่อลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้าง จึงต้องถือว่าเป็นกิจการในวัตถุประสงค์ของบริษัท และต้องถือว่าลูกจ้างผู้ตายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกล่าวถึงกิจกรรมที่มีลักษณะผสมผสานกันระหว่างสังคมและธุรกิจ เช่น การไปปิกนิก , ไปรับประทานอาหารเย็น , ไปงานเลี้ยงสังสรรค์ โดยการบาดเจ็บต่างๆ เหล่านี้โดยทั่วไปถือว่าอยู่ในระหว่างการทำงานและต้องจ่ายเงินทดแทนให้ ไม่ว่านายจ้างจะได้รับผลประโยชน์บางอย่างจากกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม เช่น ศาลสูงของมลรัฐโรดไอส์แลนด์ตัดสินในคดี Beauchesne V. David London&Co. อนุญาตให้จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างซึ่งได้รับบาดเจ็บสาหัสขณะเมาสุราในงานเลี้ยงวันคริสต์มาสที่บริษัท โดยจะถือว่าเป็นสิ่งผิดปกติไม่ได้อย่างแน่นอนในโอกาสต่างๆ เหล่านั้น

ผู้เขียนมีความเห็นด้วยในผลของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 และแนวความคิดของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเห็นว่าในการพิจารณาควรพิจารณาจากขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของลูกจ้างเป็นหลัก ต่อเมื่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างกำลังกระทำการที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่หน้าที่ของลูกจ้างได้แล้ว ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง เช่น การที่ลูกจ้างระดับบริหารไปร่วมงานสังคมนอกเกี่ยวกับลูกจ้างระดับล่างจะเห็นได้ว่าลูกจ้างระดับบริหาร เช่น ฝ่ายบุคคลมีลักษณะงานที่กว้างขวางไม่จำเป็นต้องทำงานอยู่แต่ในสถานที่ทำงานเท่านั้น การไปร่วมงานสังคมนั้นจึงควรต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่หากสิ่งที่ลูกจ้างกำลังกระทำอยู่ในขณะที่ได้รับอุบัติเหตุไม่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่ขอบข่ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้และไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบหมายให้กระทำการในเรื่องนั้นๆ เป็นพิเศษแล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น การที่ลูกจ้างโดยทั่วไปไปงานในโอกาสต่างๆ ของนายจ้าง เช่น งานบวช งานวันเกิด งานแต่งงาน หรืองานศพญาติพี่น้องของนายจ้าง เมื่องานในโอกาสต่างๆ ของนายจ้างเป็นเรื่องนอกทางการที่จ้างหรืออยู่นอกขอบวัตถุประสงค์หรือกิจการของนายจ้างที่พอจะถือได้ว่าเป็นงานในหน้าที่ของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างเดินทางหรือภายในงานสังคมนั้นๆ ที่นายจ้างจัดขึ้นจึงไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ดังนั้นด้วยความเคารพตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1172/2526 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2527 ไม่ว่าข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าลูกจ้างจะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อไปหรือไม่ก็ตาม เมื่องานของฝ่ายบุคคลมีลักษณะกว้างขวางไม่จำเป็นต้องทำอยู่แต่ในสถานที่ทำงานเท่านั้น ในความเห็นของผู้เขียนจึงเห็นว่าการไปร่วมงานทางสังคมในข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทั้ง 2 เรื่อง สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่ขอบข่ายหน้าที่ของลูกจ้างได้จึงควรจะต้องถือว่าการไปร่วมงานสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่นายจ้าง

4) กรณีลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

ประเทศไทย อันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่นั้นโดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจตรงกันว่าหากเป็นหน้าที่ตามปกติลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง ไม่ว่าอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นโดยลูกจ้างด้วยตนเอง บุคคลภายนอกหรือแม้กระทั่งเกิดขึ้นเพราะความประมาทเลินเล่อของลูกจ้างผู้ได้รับอันตรายนั้นเอง การพิจารณาจะยุ่งยากขึ้นหากงานที่ลูกจ้างปฏิบัติเป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เพราะจะเป็นปัญหาว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนหรือไม่ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีแนวความคิดที่จะแยกพิจารณาออกไปว่างานพิเศษนั้นเกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้างหรือไม่

ประเทศสหรัฐอเมริกา หากลูกจ้างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพิเศษแล้วลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง เช่น ศาลของมลรัฐเวอร์จิเนียได้วินิจฉัยในคดี Arrington V. Murray (1943) ตัดสินให้ลูกจ้างซึ่งถูกสุนัขกัดที่จุมูกขณะที่ไปที่รถของลูกสาวอาจารย์ใหญ่เพื่อนำเอาสุนัขออกมามีสิทธิได้รับเงินทดแทน โดยให้เหตุผลว่าแม้เรื่องดังกล่าวจะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่หลักของลูกจ้าง แต่สิ่งนั้นก็เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างจึงเป็นการไม่ยุติธรรมที่จะอนุญาตให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน และปฏิเสธลูกจ้างจากความคุ้มครอง

กรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนั้น แม้จะสามารถแยกพิจารณาออกได้เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับงานปกติและกรณีที่เป็นงานส่วนตัวของนายจ้าง แต่ก็มักจะมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไปในกรณีที่เป็นการงานส่วนตัวของนายจ้าง โดยมีผู้เห็นว่าหากสิ่งที่ลูกจ้างทำไปเป็นเรื่องส่วนตัวของนายจ้างโดยคำสั่งนั้นไม่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานของนายจ้าง แม้ลูกจ้างจะได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งจนประสบอันตราย การประสบอันตรายนั้นก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น นายดำเป็นลูกจ้างบริษัทซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งมีหน้าที่ซ่อมแซมรถยนต์ ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานซ่อมรถยนต์ นายจ้างได้มีคำสั่งให้นายดำไปซื้ออาหารกลางวันให้กับภริยาที่มาหาที่บริษัท นายดำได้นำรถจักรยานยนต์ของบริษัทขับไปซื้ออาหารกลางวันตามคำสั่ง ในขณะที่ขับรถจักรยานยนต์กลับบริษัทได้ประสบอุบัติเหตุชนกับรถยนต์ได้รับบาดเจ็บ การประสบอันตรายของนายดำดังกล่าวแม้ว่ามีสาเหตุสืบเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง แต่คำสั่งของนายจ้างที่ให้นายดำไปซื้ออาหารกลางวันให้ภริยาไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานของนายจ้างโดยตรงหรือโดยอ้อม การประสบอันตรายของนายดำจึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำตามคำสั่งของนายจ้าง¹²⁹ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการไม่ให้ความคุ้มครองการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในขณะที่กระทำการอันเป็นเรื่องส่วนตัวของนายจ้าง โดยผู้เขียนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาเพราะการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายก็เนื่องมาจากเจตนาที่ต้องการจะทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งหากการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเป็นผลสำเร็จนายจ้างก็ย่อมได้รับประโยชน์จากการกระทำของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังอาจหาเหตุผลมาสนับสนุนได้อีกว่าการที่ลูกจ้างเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างย่อมอยู่ในฐานะที่น่าเห็นใจเพราะการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างย่อมทำให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างต่อไปได้อย่างยากลำบาก เช่น นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรภายในโรงงานไปส่งจดหมายที่ไปรษณีย์ ระหว่างการเดินทางลูกจ้างได้ถูกรถจักรยานยนต์เฉี่ยวชนได้รับบาดเจ็บ ผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าวนี้ด้วย

¹²⁹ อนุวัฒน์ ธาธาแสง, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 127, น.20.

5) การเกิดอันตรายขณะที่ลูกจ้างทำธุระส่วนตัวหรือกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวันเพื่อสุขอนามัยและความสะดวกสบาย

ประเทศไทย ไม่ปรากฏว่ามีคำพิพากษากล่าวถึงเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน แม้จะเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1626/2528 ตัดสินในกรณีที่ลูกจ้างเป็นยามเฝ้าดูแลเครื่องอัดหินและเครื่องซ่อมทางรถไฟของนายจ้างถูกคนร้ายใช้ปืนลอบยิงถึงแก่ความตายขณะนอนอยู่ในมุ้งบริเวณสถานที่กองเก็บทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งขณะเกิดเหตุอยู่ในเวลาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของผู้ตายไม่ปรากฏว่ามีสาเหตุมาจากเหตุส่วนตัวหรือเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ข้อเท็จจริงส่อไปในทางถูกยิงเพราะปฏิบัติหน้าที่ถือว่าผู้ตายประสบอันตรายถึงตายเนื่องจากการทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกล่าวถึงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างกำลังทำนุบำรุงเรื่องส่วนตัวอันจำเป็นหรือเพื่อความพึงพอใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงเวลาของการทำงาน เพราะธรรมชาติของงานและความจริงที่ว่าลูกจ้างได้อุทิศเวลาร่างให้กับวัตถุประสงค์ของตนเองนั้นไม่ควรถูกทดแทนด้วยการปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทน เช่น ในคดี Spencer V. Chesapeake Paper Board Co. (1946) คนงานถูกจ้างให้เติมเครื่องตีในโรงงานกระดาษผลพลได้ขณะที่เครื่องเติมและกำลังเดินเครื่อง นอกจากนี้ในกรณีที่มีการสนับสนุน (Stand-by) หรือมีการเรียกตัว (On-Call) การพิจารณาจ่ายเงินทดแทนจะมีความหนักแน่นยิ่งขึ้นหากปรากฏอย่างเป็นธรรมดาว่ากิจกรรมที่ลูกจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวในเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างก็สามารถที่จะเกี่ยวข้องบางประการกับเงื่อนไขการจ้างงานได้ เช่น ในคดี Clapham V. David (1931) พยาบาลของเด็กดื่มนมอยู่ในหน้าที่ตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงได้รับบาดเจ็บขณะขี่จักรยานระยะสั้นๆ ตามคำแนะนำของนายจ้างเพื่อทำให้อาการเครียดสงบลงอนุญาตให้มีการจ่ายเงินทดแทน หรือในคดี Miller V. F.A. Bartlett Tree Expert Co. (1958) ผู้แทนในที่ประชุมการคัดลอกต้นไม้เปรอะเปื้อนจากการประชุมภาคสนามได้รับบาดเจ็บขณะกำลังอาบน้ำเพื่อเตรียมตัวเข้าร่วมประชุมในอาคารที่จะมีติดตามมาในคืนนั้นถูกตัดสินให้มีการจ่ายเงินทดแทน

ประเทศฟิลิปปินส์ การกระทำซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขอนามัยและความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันของลูกจ้างในขณะที่ทำงาน เช่น การบรรเทาความหิว , ความกระหายน้ำ หรือความต้องการทางกายภาพอื่นๆ หรือการป้องกันตัวเองจากความหนาวเย็นมากเกินไปเป็นสิ่งธรรมดาในการทำงานและอันตรายที่ได้รับในช่วงเวลากระทำการดังกล่าวเกี่ยวเนื่องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน เช่นเดียวกับการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำนุบำรุงหรือดูแลเรื่องส่วนบุคคลในช่วงเวลาการทำงานที่ถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นเรื่องธรรมชาติจึงต้องถือว่าเป็นเหตุที่ทำให้ลูกจ้างสามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้

ประเทศญี่ปุ่น การที่ลูกจ้างกำลังทำธุระส่วนตัวตามปกติ เช่น การเข้าห้องน้ำ หรือ การดื่มน้ำในขณะที่ทำงาน ถูกพิจารณาว่าอยู่ในช่วงเวลาของการทำงาน โดยถือว่าเป็นการบาดเจ็บ ซึ่งเกิดขึ้นขณะลูกจ้างยังคงเกี่ยวข้องอยู่ในหน้าที่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง

ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นขณะลูกจ้างทำธุระส่วนตัวหรือกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวันเพื่อสุขอนามัยและความสะดวกสบาย ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นมีการพิจารณาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ทั้งนี้โดยมองว่าเป็นสิ่งที่เป็นธรรมดาในการทำงาน สำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างกำลังทำนุบำรุงเรื่องส่วนตัวอันจำเป็นประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศฟิลิปปินส์ต่างก็พิจารณาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเช่นเดียวกัน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นด้วยเนื่องจากเมื่อพิจารณาถึงธรรมชาติของมนุษย์แล้วโดยสภาพร่างกายย่อมต้องมีการทำกิจธุระเป็นส่วนตัว เช่น การดื่มน้ำ การขับถ่าย รวมไปถึงการทำนุบำรุงในเรื่องส่วนตัว ดังนั้นหากในขณะทำงานลูกจ้างได้รับอันตรายด้วยเหตุดังกล่าว เช่น ลูกจ้างลื่นล้มในห้องน้ำได้รับบาดเจ็บศีรษะแตก ลูกจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

อย่างไรก็ตามผู้เขียนได้แยกการพิจารณาอันตรายในหัวข้อนี้ออกจากเรื่องการนันทนาการ เนื่องจากเห็นว่าการนันทนาการเป็นการกระทำอันเป็นเรื่องส่วนตัวหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นวิสัยส่วนตัว แต่ก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่เป็นในทางกายภาพที่จะเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่เป็นธรรมดาในการทำงาน

6) การเกิดอุบัติเหตุที่เป็นผลมาจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างและการที่ลูกจ้างปฏิบัติในกิจกรรมที่ต้องห้าม

ประเทศไทย การพิจารณาเป็นไปในลักษณะของอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าในขณะนั้นลูกจ้างกำลังทำงานโดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างหรือไม่ เพราะคำสั่งของนายจ้างในบางกรณีเป็นแต่เพียงการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและปลอดภัยแก่ตนเองและผู้อื่นมากที่สุด การฝ่าฝืนอาจจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลงเป็นเพียงแต่การเพิ่มความเสี่ยงเท่านั้น ซึ่งในขณะเดียวกันนายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการทำงาน ดังนั้นชีวิตร่างกายของลูกจ้างจึงควรได้รับการรับผิดชอบ และแม้การกระทำของลูกจ้างจะไม่ได้มุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้างก็ยังสามารถพิจารณาได้ว่าสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายนั้นเป็นสิ่งที่สมควรนำมาพิจารณาประกอบเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา ในเรื่องอุบัติเหตุอันเป็นผลมาจากกิจกรรมต้องห้ามในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เขียนได้แยกพิจารณาออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีแรก การฝ่าฝืนกฎและคำสั่งการ

วินิจัยของประเทศสหรัฐอเมริกามีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศไทยโดยเห็นว่าล้าพั้งแต่เพียงการใช้วิธีดำเนินการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงานไม่ทำให้ลูกจ้างอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน แต่ในประเด็นดังกล่าวประเทศสหรัฐอเมริกาได้วินิจัยลึกลงไปกว่าประเทศไทย โดยวินิจัยไปถึงกรณีที่ลูกจ้างกำลังพยายามทำหน้าที่โดยออกไปยังสถานที่ต้องห้ามหรือปฏิบัติในแนวทางที่ต้องห้าม ซึ่งผลของคำตัดสินยังไม่ปรากฏแนวทางที่ชัดเจน เว้นแต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างกำลังกระทำการดังกล่าวเพื่อสนองประโยชน์ส่วนตัวในช่วงเวลาของการเตรียมพร้อม หรือช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาพักผ่อนหย่อนใจ หรือเมื่อลูกจ้างอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างและได้รับบาดเจ็บขณะที่อยู่นอกหน้าที่ และกรณีที่สอง การจงใจประพจน์ไม่ชอบซึ่งถูกกำหนดเป็นข้อยกเว้นใน The Federal Employees' Compensation Act 1993 §8102 (a) เป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจไม่เชื่อฟังกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือจงใจหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยที่ถูกจัดเตรียมโดยนายจ้าง แม้ว่าการฝ่าฝืนนั้นจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการปฏิบัติงานก็ตาม

ประเทศฟิลิปปินส์ การพิจารณาเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือคำสั่งมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาว่า 1. การกระทำนั้นฝ่าฝืนโดยออกนอกขอบเขตของการทำงานซึ่งกรณีนี้การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะถูกพิจารณาว่าไม่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน หรือ 2. การกระทำที่ฝ่าฝืนนั้นอยู่ภายในขอบเขตของการทำงานแต่ลูกจ้างได้ปฏิบัติไปในทางที่ต้องห้ามซึ่งกรณีนี้การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

ประเทศญี่ปุ่น การประพจน์ผิดส่วนตัว และการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนวินัย เช่น การดื่มเหล้าสาเกในขณะที่ทำงาน แม้จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงานก็เป็นเรื่องที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ความคุ้มครอง

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของลูกจ้างบางครั้งอาจเป็นการฝ่าฝืนกฎและคำสั่งโดยการออกไปยังสถานที่ต้องห้ามหรือปฏิบัติในแนวทางที่ต้องห้าม หรือเป็นการไม่เชื่อฟังกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยที่ถูกจัดเตรียมโดยนายจ้างได้ในเวลาเดียวกัน ผู้เขียนจึงมีความเห็นด้วยกับแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยที่ว่าในการพิจารณาควรพิจารณาแต่เพียงว่าขณะที่ลูกจ้างไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งให้กระทำการหรือคำสั่งห้ามก็ตาม ลูกจ้างกำลังกระทำไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างหรือไม่ หากลูกจ้างได้กระทำการโดยมุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง แม้การกระทำนั้นจะเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มักจะมีการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎข้อบังคับอยู่เสมอ การที่

ลูกจ้างประสบอันตรายจนบาดเจ็บหรือตายไปเพราะการกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งหรือกฎข้อบังคับก็ถือว่าลูกจ้างได้รับโทษทัณฑ์จากการกระทำของตนแล้ว หากไม่ให้ลูกจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องมีสิทธิได้รับเงินทดแทนอีกก็จะเป็นการลงโทษลูกจ้างนั้นซ้ำไปอีก เช่น ลูกจ้างขับรถบรรทุกเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเพื่อต้องการไปถึงจุดหมายโดยเร็วเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายจราจรหรือลูกจ้างขับรถโดยใช้เส้นทางลัดที่เป็นอันตรายแต่ถึงที่หมายได้เร็วกว่าซึ่งเป็นการฝ่าฝืนเส้นทางปกติที่นายจ้างกำหนดไว้ และแม้ว่าการที่ลูกจ้างได้กระทำลงโดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างนั้นลูกจ้างจะได้กระทำโดยไม่ได้มุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง เช่น ลูกจ้างแอบไปสูบบุหรี่หลังสถานีบริการน้ำมันอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเป็นเหตุให้เกิดไฟไหม้และลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ แต่เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บเพราะสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วยเช่นกัน เพราะหากลูกจ้างสูบบุหรี่อยู่ที่บ้าน ริมนน หรือที่อื่น เหตุการณ์เช่นนี้ก็คงไม่เกิดขึ้น โดยในส่วนของ การฝ่าฝืนคำสั่งนายจ้างก็สามารถลงโทษลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งได้ตามข้อบังคับหรือตามกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นการตักเตือน ภาคทัณฑ์ โยกย้ายหน้าที่ หรือเลิกจ้างก็ได้

ส่วนการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือการจงใจหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือเพื่อความปลอดภัยที่ถูกจัดเตรียมโดยนายจ้างจะเป็นการสมควรใจเข้ารับความเสี่ยงหรือเป็นการจงใจให้ตนเองประสบอันตรายตามข้อยกเว้นของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 หรือไม่เป็นปัญหาที่ต้องนำสืบพิสูจน์กันต่อไป ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากในการพิสูจน์แต่เมื่อพิจารณาถึงผลทางกฎหมายและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง รวมทั้งเงินทดแทนที่ลูกจ้างและครอบครัวของลูกจ้างจะได้รับ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการพิจารณาในแนวทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับลูกจ้างมากกว่าเพราะในความเป็นจริงแล้วคงมีลูกจ้างเป็นส่วนน้อยที่ประสงค์จะได้รับเงินทดแทนโดยยินยอมเอาความปลอดภัยของตนเข้าแลก

ส่วนแนวทางการพิจารณาของประเทศฟิลิปปินส์ที่พิจารณาถึงขอบเขตการทำงานของลูกจ้าง แม้จะทำให้รู้ถึงเจตนาของลูกจ้างได้ว่าในขณะที่เกิดเหตุ นั้นลูกจ้างมีความเกี่ยวเนื่องกับการทำงานหรือไม่ กำลังปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นเพิ่มเติมว่าหากมีการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือคำสั่งโดยออกนอกขอบเขตของการทำงานก็ยังเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณากันต่อไปอีกว่าในขณะที่นั้นลูกจ้างได้กระทำลงไปเพื่อรักษาผลประโยชน์อย่างใดให้แก่ นายจ้างอันเป็นเงื่อนไขอย่างหนึ่งที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ของประเทศไทยบัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 5 หรือไม่

7) การเกิดอันตรายเนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมาย

ในเรื่องอันตรายเนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมาย ในการศึกษาไม่พบข้อมูลในเรื่องนี้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งประเทศไทย แต่ตามกฎหมายลักษณะละเมิดนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการละเมิดทุกชนิดซึ่งลูกจ้างได้ก่อขึ้นในทางการที่จ้างไม่ว่าลักษณะการละเมิดจะเป็นเช่นไร แม้การละเมิดนั้นจะก่อขึ้นโดยความตั้งใจหรือจงใจเจตนาชั่วร้าย นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างไม่มีอำนาจทำละเมิดหรือตนไม่ได้มอบอำนาจให้กระทำความผิดเพื่อให้พ้นผิดก็ได้ แม้ลูกจ้างจะได้กระทำความผิดทางอาญาก็ไม่ได้ทำให้นายจ้างพ้นผิดทางละเมิดหากเป็นกรณีที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ และไม่ว่าการละเมิดนั้นจะก่อขึ้นแก่ผู้ใดตลอดจนลูกจ้างได้กระทำความผิดลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันก็ตาม แต่หากมิใช่เป็นการกระทำในทางการที่จ้างแล้วก็ต้องรับผิดชอบร่วมด้วย เช่น ในคดี Poland V. Parr and Sons (1927) ลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่งเชื่อโดยสุจริตใจว่าเด็กกลุ่มหนึ่งกำลังจะขโมยทรัพย์สินของบริษัทนายจ้างจึงเข้าขัดขวางและมีเด็กได้รับบาดเจ็บสาหัสจากการเข้าขัดขวางของลูกจ้าง ศาลเห็นว่าแม้ลูกจ้างจะไม่มีเหตุผลใดที่จะต้องใช้ความรุนแรงในการขัดขวางถึงขั้นเป็นการกระทำที่ผิดอาญาเช่นนั้น แต่ก็ยังฟังว่าเป็นการกระทำที่อยู่ในทางการที่จ้างที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าหากจะเทียบเคียงช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างกับเรื่องในทางการที่จ้างแล้ว การฝ่าฝืนกฎหมายของลูกจ้างโดยมุ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างจึงควรถือว่าเป็นการประสบนอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้างด้วยเช่นกัน ทั้งนี้โดยแยกพิจารณาเป็นคนละส่วนกับความรับผิดชอบทางอาญาที่ลูกจ้างได้รับตามลักษณะของการกระทำ

8) การเกิดอันตรายเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง

ประเทศไทย อันตรายที่เกิดขึ้นเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรงเป็นการประสบนอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากลักษณะหรือสภาพการทำงานของลูกจ้าง แต่เป็นเพียงเพราะลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่เกิดอันตราย ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วยเหตุผลที่การบาดเจ็บที่ลูกจ้างได้รับนั้นเกิดขึ้นจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง เว้นแต่การบาดเจ็บของลูกจ้างจะเกิดขึ้นเพราะสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างโดยแท้ เพราะลูกจ้างไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่ที่อื่น และขณะนั้นลูกจ้างก็อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างกำลังทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีหลักกฎหมายเกี่ยวกับการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ เรียกว่า “การกระทำของพระเจ้า” เช่น ฟ้าผ่า, ลมพายุ และน้ำท่วม ย่อมไม่สร้างความเสี่ยงต่อการทำงานจึงไม่เป็นการเกี่ยวข้องกับการทำงาน นายจ้างจึงไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากเหตุสุดวิสัยหรือการกระทำของพระเจ้า เมื่อลูกจ้างไม่ได้เข้าใกล้อันตรายมากกว่า

ปกติ ซึ่งในเรื่องนี้ก็ได้ปรากฏหลักเกณฑ์ที่ยกเว้นเรียกว่า “ทฤษฎีความเสี่ยงทางตำแหน่งและท้องที่” กล่าวคือ หากลูกจ้างโดยเหตุผลของการปฏิบัติงานทำให้ต้องใกล้ชิดกับอันตรายจากดินฟ้าอากาศเป็นพิเศษและโดยไม่ได้คาดหมายว่าจะได้รับบาดเจ็บย่อมถือได้ว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและในช่วงเวลาทำงานตามความหมายของกฎหมายเงินทดแทน

ประเทศญี่ปุ่น หากลักษณะของการบาดเจ็บเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงาน กล่าวคือ เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานจะถูกพิจารณาโดยทั่วไปว่าเป็นสาเหตุที่มาจากหน้าที่ และหากมีสาเหตุเนื่องมาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว , พายุ หรือแรงปะทะจากภายนอก มีข้อพิจารณาเพิ่มเติมว่าสาเหตุดังกล่าวจะต้องเป็นอันตรายที่ธรรมดาอาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่ในการทำงานตามหน้าที่ แต่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง ซึ่งการบาดเจ็บประเภทนี้เป็นการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานในช่วงเวลาพักก็จะถูกพิจารณาว่าเป็นการบาดเจ็บที่ได้รับความคุ้มครอง โดยถือว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกิดขึ้น “ในช่วงเวลาของการทำงาน”

ผู้เขียนมีความเห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณาที่เป็นอยู่ในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น โดยเห็นว่าอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากลักษณะหรือสภาพการทำงานของลูกจ้าง แต่เป็นเพียงเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่เกิดอันตรายสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้เขียนยังมีความเห็นด้วยกับ “ทฤษฎีความเสี่ยงทางตำแหน่งและท้องที่” ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเห็นว่าการประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพการทำงาน แต่ด้วยเหตุของการปฏิบัติงานทำให้ลูกจ้างต้องใกล้ชิดกับอันตรายจากดินฟ้าอากาศเป็นพิเศษและโดยไม่ได้คาดหมายว่าจะได้รับบาดเจ็บ กรณีเช่นนี้แม้จะเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานก็ตามลูกจ้างก็ยังได้รับความคุ้มครอง ซึ่งในเรื่องนี้ในประเทศไทยได้มีหมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 705/2516 กล่าวถึงเหตุที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ในกรณีที่อันตรายเกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้าง หรือสถานที่ทำงาน หรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ซึ่งไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงเวลาที่เกิดขึ้น แม้จะเกิดขึ้นนอกเวลาทำงานแต่ถ้าลูกจ้างยังมีภาระหรือยังเกี่ยวเนื่องพัวพันอยู่ แม้จะมีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ หรือจากการกระทำของบุคคลภายนอก หากลูกจ้างยังอยู่ในบริเวณทรัพย์สินของนายจ้างก็เสมือนหนึ่งอยู่ในความปกป้องดูแลของนายจ้าง

9) การใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน

ประเทศไทย จากการศึกษาไม่ปรากฏว่ามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในเรื่องนี้เอาไว้

ประเทศสหรัฐอเมริกา

แนวทางการพิจารณายังคงมีความแตกต่างกัน

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้บ้านไม่ใช่สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในการทำงาน แต่ในการพิจารณาอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน หรือการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ได้มีผู้แยกส่วนประกอบออกเป็น 3 ประการ คือ

ก. เป็นเหตุการณ์ที่มีผลให้ร่างกายมนุษย์ต้องบาดเจ็บ

ข. เป็นเหตุการณ์นอกกายของผู้ประสบอุบัติเหตุ

ค. เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันอาจได้แก่การกระทบกระทั่งกัน แต่อาจไม่เป็นเหตุให้มีการบาดเจ็บที่รุนแรง

อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานหรือการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจึงน่าจะตั้งเป็นเหตุการณ์ (ปัจจัย) จากภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันเป็นเหตุให้ร่างกายของผู้บาดเจ็บได้รับอันตราย ซึ่งแตกต่างจากการเจ็บป่วยซึ่งจะเกิดขึ้นด้วยสาเหตุภายในร่างกายหรือถ้าเกิดจากสาเหตุภายนอกก็จะต้องไม่มีลักษณะที่เกิดขึ้นโดยกะทันหัน ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าเพื่อความเป็นธรรมและไม่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างที่ต้องเอางานมาทำที่บ้านปัจจัยในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานควรเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาด้วย เมื่อลูกจ้างได้ใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน トラบเท่าที่การทำงานยังไม่ขาดตอนลง เช่น ลูกจ้างซึ่งนำผ้ามาตัดเย็บที่บ้านอันเป็นงานของนายจ้าง ขณะที่ผลจากการเย็บผ้าไปเข้าห้องน้ำได้ลื่นล้มภายในห้องน้ำได้รับบาดเจ็บ เช่นนี้ลูกจ้างก็ยังสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนอยู่

สำหรับการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้น ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการเจ็บป่วยจะต้องเกิดขึ้นด้วยสาเหตุภายในร่างกายหรือถ้าเกิดจากสาเหตุภายนอกก็จะต้องไม่มีลักษณะที่เกิดขึ้นโดยกะทันหัน ดังนั้นในการพิจารณาเรื่องนี้จึงไม่ได้ยึดติดอยู่กับสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากพิจารณาได้ว่าการเจ็บป่วยนั้นเป็นโรคซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการทำงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2538 และลักษณะและหน้าที่การงานที่ลูกจ้างทำมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับโรคแล้วก็ย่อมถือได้ว่าการเจ็บป่วยของลูกจ้างเป็นการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่ว่าลักษณะอาการของโรคจะปรากฏขึ้นที่บ้านหรือสถานที่ทำงาน ในระหว่างการทำงานหรือนอกเวลา

ทำงาน ก็ไม่ได้ทำให้ความคุ้มครองที่ลูกจ้างจะได้รับเปลี่ยนแปลงไป ดังจะเห็นได้จากการที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 51 วรรคสาม กำหนดเอาไว้ว่า

“ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างให้ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนจากนายจ้างต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย”

10) การเกิดอุบัติเหตุระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อน แยกพิจารณาได้เป็น

ก. อุบัติเหตุระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนในบริเวณ
สถานที่ทำงาน

ประเทศไทย มีแนวความคิดไปในทางพิจารณาถึงอันตรายที่เกิดขึ้นว่าเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง ในขณะที่เกิดอันตราย เว้นแต่อันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้นจะเกิดขึ้นจากสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับว่าการบาดเจ็บในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือพักผ่อนที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และสามารถกล่าวอ้างถึงอันตรายบางประการซึ่งเป็นที่ทราบกันดีในสภาพแวดล้อมของการทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นถือว่าอยู่ในช่วงเวลาทำงานและเกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่หากสาเหตุของการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นเรื่องของความพึงพอใจหรือความบันเทิงส่วนตัว การตัดสินไม่ปรากฏว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ประเทศฟิลิปปินส์ มีการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บในขณะที่ลูกจ้างยังเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างเล่นบอลลูกเป็นประจำในสถานที่ทำงานของนายจ้างในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือในช่วงเวลาพัก เว้นแต่ลูกจ้างจะได้ใช้เวลาดังกล่าวไปในการทำธุระส่วนตัว

ประเทศญี่ปุ่น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงหยุดพักในสถานที่ทำงาน แม้ขณะเกิดเหตุลูกจ้างจะไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่ในการทำงานตามหน้าที่ แต่ก็จะถูกพิจารณาว่าลูกจ้างยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง ดังนั้นลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองโดยถือว่าเป็นกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำงาน หากการบาดเจ็บนั้นควรจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในช่วงเวลาของการทำงาน

ในเรื่องนี้ประเทศไทย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น มีแนวความคิดโดยทั่วไปไปในทิศทางเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในช่วงเวลาพัก รับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนในบริเวณสถานที่ทำงาน โดยประเทศญี่ปุ่นมีข้อพิจารณาเพิ่มเติมว่าอุบัติเหตุที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างช่วงเวลายืดพักนั้นควรจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในระหว่างชั่วโมงการทำงานด้วย ซึ่งผู้เขียนก็เห็นด้วยว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนในบริเวณสถานที่ทำงาน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง เว้นแต่อันตรายที่ลูกจ้างได้รับจะเกิดขึ้นเพราะเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง เช่น ในช่วงเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันในโรงอาหารภายในโรงงานผลิตลมพัดานหล่นใส่ศีรษะของลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ข. อุบัติเหตุช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันนอกบริเวณสถานที่ทำงาน ประเทศไทย มีแนวความคิดไปในทางที่จะพิจารณาว่าลูกจ้างไม่อยู่ในขอบเขตของสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนในช่วงเวลาที่ลูกจ้างออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนนอกบริเวณสถานที่ทำงาน

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีความคิดโดยทั่วไปว่าลูกจ้างอยู่นอกช่วงเวลาของการทำงาน ทั้งในขณะที่กำลังรับประทานอาหารและในขณะที่กำลังมุ่งหน้าเข้าและออกจากสถานที่รับประทานอาหาร เว้นแต่ภายใต้สถานการณ์นอกสถานที่ทำงานเหล่านี้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการทำงานที่บ่งชี้ไว้เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการรับประทานอาหารและไม่สามารถกระทำการอย่างอื่นได้นอกจากรับประทานอาหารอย่างรวดเร็วในเวลาหรือสถานที่ที่ถูกกำหนดไว้เป็นเงื่อนไขของการทำงาน

ในเรื่องนี้โดยทั่วไปประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกันซึ่งผู้เขียนก็มีความเห็นด้วยว่าลูกจ้างที่รับประทานอาหารนอกสถานที่ทำงาน โดยไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อหน้าที่การทำงานภายนอกสถานที่ทำงานย่อมไม่อยู่ในขอบเขตที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน เช่น ในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันลูกจ้างได้ออกไปรับประทานอาหารนอกบริษัทแล้วพลัดตกบันไดรถไฟฟ้าได้รับบาดเจ็บ หรือขณะที่ลูกจ้างออกไปรับประทานอาหารถูกรถชนได้รับบาดเจ็บ เหล่านี้ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ทั้งนี้แม้ว่าในเรื่องอุบัติเหตุระหว่างการเดินทางผู้เขียนจะได้มีความเห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณาของประเทศญี่ปุ่นที่ขยายช่วงเวลาการให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างออกไปถึงช่วงเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานก็ตาม แต่เมื่อมีการให้ความหมายคำว่า “ที่พักอาศัย” ว่าหมายถึง สถานที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของงาน ที่พักอาศัย

อาจเป็น อพาร์ตเมนต์เพื่อความสะดวกในการไปถึงที่ทำงานแต่เช้า หรือเพื่อกลับจากที่ทำงานเมื่อต้องเลิกงานดึก นอกจากนี้สถานที่พักอาศัยชั่วคราวเพื่อความสะดวกแก่การทำงานก็สามารถถือว่าเป็นที่พักอาศัยได้ด้วย สำหรับคนงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปอยู่ประจำห่างไกลจากบ้านและคนงานซึ่งกลับบ้านเดิมของเขาในช่วงสุดสัปดาห์ กรณีเช่นนี้การพักอาศัยของคนงานในที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ไปประจำและที่บ้านเดิมสามารถถือได้ว่าเป็น “ที่พักอาศัย” ทั้งสองแห่ง ดังนั้นการที่ลูกจ้างออกไปรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่ทำงานในความเห็นของผู้เขียนจึงอยู่ภายนอกช่วงเวลาของการทำงานและไม่เป็นเหตุให้ลูกจ้างเกิดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน ทั้งในขณะรับประทานอาหารกลางวันและในขณะที่เดินทาง

ในเรื่องอุบัติเหตุในช่วงรับประทานอาหารกลางวันนอกบริเวณสถานที่ทำงานยังคงมีประเด็นที่น่าสนใจว่าความคุ้มครองที่ลูกจ้างได้รับจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าในสถานที่ทำงานของนายจ้างไม่มีโรงอาหารสำหรับให้บริการ ลูกจ้างจึงต้องออกไปรับประทานอาหารนอกสถานที่ทำงาน ในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าการวินิจฉัยไม่น่าจะเป็นการแตกต่างกับกรณีที่สถานที่ทำงานของนายจ้างได้จัดให้มีโรงอาหาร แต่ลูกจ้างเลือกที่จะไปรับประทานอาหารนอกสถานที่ทำงาน โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทั้ง 2 กรณีไม่ควรจะถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากในการศึกษาผู้เขียนเห็นว่าสิ่งที่พอจะเชื่อมโยงให้เห็นว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมี 4 ประการ คือ 1. ช่วงเวลาทำงาน 2. สถานที่ทำงาน 3. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของลูกจ้าง และ 4. สาเหตุที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่การทำงาน เมื่อการที่ลูกจ้างออกไปรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่ทำงานไม่เข้าลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 ประการ โดยแม้การรับประทานอาหารกลางวันจะเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน แต่ช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างก็มีเวลาที่แน่นอนต่างหากจากช่วงเวลาทำงานอันเป็นอิสระที่จะทำอะไรก็ได้ ลูกจ้างอาจใช้เวลาที่เหลือจากการรับประทานอาหารในการเลือกซื้อสิ่งของ หรือทำธุระส่วนตัวอย่างอื่นก่อนที่จะถึงเวลาทำงานในช่วงต่อไป ดังนั้นเมื่อไม่มีสาเหตุอื่นที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่การทำงานได้ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่ทำงานตามปกติไม่อาจถือได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าพิจารณาต่อไปว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันนอกบริเวณสถานที่ทำงานหากเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้างนอกสถานที่ทำงานอยู่ กรณีก็อาจพิจารณาได้ว่าเป็นเรื่องของอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างเดินทางไปและกลับจากการทำงานนอกสถานที่ทำงานที่ถือว่าลูกจ้างได้เริ่มทำงานให้แก่

นายจ้างตั้งแต่เดินทางออกจากบ้านพักหรือหน่วยงาน และสิ้นสุดการทำงานเมื่อกลับถึงหน่วยงาน หรือบ้านพัก เว้นแต่ในขณะเกิดเหตุลูกจ้างจะได้กระทำการอันเป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้างเลย ดังนั้นหากขณะปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้างลูกจ้างได้แวะรับประทานอาหารโดยไม่ถึงขั้นหันเหออกนอกงาน ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนเช่นเดียวกับกรณีที่คนขับรถลึบล้อขณะปฏิบัติหน้าที่ได้แวะรับประทานอาหารกลางวัน ข้างทางเป็นเหตุให้ท้องเสีย จึงได้จอดรถแวะเข้าห้องน้ำภายในปั้มน้ำมัน ระหว่างจะกลับไปขึ้นรถได้ถูกรถยนต์อีกคันหนึ่งที่เข้ามาจอดในปั้มน้ำมันหลังมาชนได้รับบาดเจ็บ กรณีนี้ลูกจ้างก็ควรมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนเช่นกัน

11) การนันทนาการ

ประเทศไทย ไม่ปรากฏว่ามีการกล่าวถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องของการนันทนาการไว้อย่างชัดเจน

ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาข้อมูลพบว่าประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น ในมลรัฐวอชิงตัน มลรัฐเวอร์จิเนีย ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับโดยสรุปได้ว่าลูกจ้างซึ่งอยู่ภายในเวลาและพื้นที่ที่จำกัดในการทำงานและเกี่ยวข้องอยู่ในการกระทำซึ่งเป็นการนันทนาการไม่ได้ออกจากช่วงเวลาของการทำงาน เว้นแต่ขอบเขตของการละทิ้งจะมากกว่าเจตนาที่จะละทิ้งงานไปเพียงชั่วคราว หรือเว้นแต่ศาลบางแห่งจะพิจารณาว่าไม่ใช่เรื่องธรรมดาของการทำงาน

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าหากมีข้อเท็จจริงเกิดขึ้นในประเทศไทยก็น่าจะได้มีการนำเอาทฤษฎีนี้มาปรับใช้ เนื่องจากการนันทนาการก็เปรียบเสมือนการพักผ่อนอย่างหนึ่งของลูกจ้างที่ถูกจำกัดด้วยสภาพของการทำงานไม่ต่างไปจากการจับหลับหรือการหยอกล้อกันในสถานที่ทำงาน ตราบเท่าที่ลูกจ้างยังไม่ได้ละทิ้งงานไปเสียลูกจ้างก็ยังคงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งหากจะมีการนำทฤษฎีนี้มาใช้ลูกจ้างตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2273/2525 ซึ่งนั่งพักและเดินไปตามม้ายาวเพื่อนำเสื้อที่สวมไปตากแล้วม้ายาวเกิดพลิกตะแคงล้มลงเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บก็น่าจะได้รับความคุ้มครองด้วย (อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าการพิจารณาต้องทำอย่างระวังเนื่องจากการนันทนาการบางครั้งอาจหลือมล้ำเข้าไปในลักษณะที่เป็นการทำธุระส่วนตัวมากเกินไป ซึ่งหากพิจารณาได้ว่าสิ่งนั้นเป็นการทำธุระส่วนตัวอย่างแท้จริงถึงขั้นหันเหออกนอกงานแล้วลูกจ้างก็ไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง)

12) การฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬา

ประเทศไทย การฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน นายจ้างจะต้องมอบหมายให้ลูกจ้างจัดการแข่งขันเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง

ลูกจ้างจึงจะถือได้ว่าการแข่งขันกีฬานั้นเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่นายจ้าง การฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุด โดยที่นายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำเช่นนั้น หรือไม่ได้เป็นรายการพิเศษที่นายจ้างจัดขึ้น จะถูกพิจารณาว่าเป็นเพียงสวัสดิการในด้านของสถานที่และอุปกรณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้บริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทำให้การฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองในกรณีหลังไม่ได้รับความคุ้มครอง ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3878/2531 ซึ่งวินิจฉัยว่าการที่ประธานกรรมการจัดกีฬาสมัครเล่นถึงผู้จัดการโรงงานน้ำตาลขออนุญาตจัดกีฬาประจำปี และผู้จัดการมีคำสั่งว่า “อนุญาติให้จัดได้” โดยบริษัทนายจ้างไม่ได้มีข้อบังคับกำหนดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างไว้เป็นกิจจะลักษณะ คำสั่งดังกล่าวเป็นเพียงอนุญาตให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างลูกจ้างได้เท่านั้น ส่วนลูกจ้างคนใดจะเข้าแข่งขันหรือไม่ ไม่ได้มีการบังคับอันจะถือว่าเป็นคำสั่งให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องลงแข่งขัน เมื่อลูกจ้างสมัครใจลงแข่งเองจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประจบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา การให้ความสนับสนุนกับทีมนักกีฬาของบริษัทเกิดการโต้เถียงกันอย่างมาก โดยแม้ว่าการแข่งขันกีฬาถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาหยุดพัก หรือช่วงเวลาพักผ่อนตามปกติ จะถูกพิจารณาให้ความคุ้มครองก็ตาม แต่หากการแข่งขันถูกจัดขึ้นในสถานที่บางแห่งที่ลูกจ้างเป็นผู้เลือกและถูกจัดขึ้นภายหลังช่วงเวลาของการทำงานแล้วปัญหาการจ่ายเงินทดแทนจะมีความยุ่งยากมากขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาจึงได้มีการพยายามที่จะกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อข้อสรุปขึ้นมา เช่น ขอบเขตของการโฆษณาและผลประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์ต่อนายจ้าง อำนาจของนายจ้างในการควบคุมกิจกรรม

ประเทศญี่ปุ่น การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นขณะที่ลูกจ้างกำลังเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเล่นกีฬาเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น หากอาคารสิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงานปราศจากการชำรุดหรือเสื่อมสภาพ เนื่องจากสาเหตุของการประจบอันตรายไม่ได้มีเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณาของประเทศไทยในปัจจุบันซึ่งมีความคล้ายคลึงกับประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพักกลางวันหรือหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุด โดยที่นายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำเช่นนั้น หรือไม่ได้เป็นรายการพิเศษที่นายจ้างจัดขึ้นนั้นย่อมเห็นได้ชัดว่าขณะนั้นไม่ใช่ช่วงเวลาของการทำงานและลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้แก่นายจ้างเลย สนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาเป็นเพียงสิ่งที่

นายจ้างจัดบริการสวัสดิการด้านสถานที่และอุปกรณ์เพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้บริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เมื่อกฎหมายเงินทดแทนมีหลักการสำคัญให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ผู้เขียนจึงเห็นว่าไม่อาจนำกฎหมายเงินทดแทนมาปรับใช้กับกรณีนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตามหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างในขณะที่เกิดอันตรายลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าว เช่น ขณะที่ลูกจ้างกำลังเล่นกีฬาบาสนอกบอลลอยอยู่ในช่วงเวลาพักกลางวันได้ถูกลูกกระสุนปืนของลูกจ้างที่ทะเลาะวิวาทกันอยู่ที่ขอบสนามแล้วเกิดโทษระควักปืนออกมายิง แต่ได้พลาดมาถูกลูกจ้างดังกล่าวได้รับบาดเจ็บ

ในเรื่องนี้อาจกล่าวได้ว่าแนวทางการพิจารณาของประเทศไทยก็ไม่ได้ขัดแย้งกับประเทศสหรัฐอเมริกาเสียทีเดียว เพราะการกำหนดเหตุปัจจัยที่จะมีผลต่อข้อสรุปดังกล่าวมามีลักษณะใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์การพิจารณาของประเทศไทย โดยในประเทศไทยการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาที่จะได้รับความคุ้มครองนายจ้างจะต้องมอบหมายหรือสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกาหากการแข่งขันกีฬาถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาอาหารกลางวันหรือช่วงเวลาหยุดพักหลังช่วงเวลาทำงาน ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเวลาพักผ่อนซึ่งเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และสามารถอ้างเหตุผลอันตรธานได้เป็นอย่างดีว่าเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน¹³⁰ เช่นเดียวกับประเทศฟิลิปปินส์ (ดูในเรื่องอุบัติเหตุระหว่างพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนในบริเวณสถานที่ทำงาน) ปัญหาในการวินิจฉัยของประเทศสหรัฐอเมริกาจะเกิดขึ้นต่อเมื่อการแข่งขันถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่บางแห่งที่ลูกจ้างเป็นผู้เลือกและถูกจัดขึ้นภายหลังช่วงเวลาของการทำงาน เหตุปัจจัยดังกล่าวจึงจะถูกนำมาพิจารณา

อย่างไรก็ตามยังคงมีประเด็นที่น่าสนใจที่ศาลยังไม่เคยตัดสิน คือ กรณีที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปแข่งขันกีฬาซึ่งจัดขึ้นภายนอกสถานที่ทำงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แข่งขันและผู้ชมจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนแตกต่างกันหรือไม่ และจะมีความแตกต่างกันอย่างไรระหว่างความคุ้มครองที่ลูกจ้างได้รับในสนามแข่งขันและความคุ้มครองที่ลูกจ้างได้รับในระหว่างการเดินทางไปหรือกลับจากสนามแข่งขัน ในเรื่องนี้หากยึดถือแนวทางการพิจารณาที่มีอยู่ในประเทศไทยลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แข่งขันย่อมได้รับความคุ้มครองตลอดการเดินทางและในเวลาที่ทำ การแข่งขัน ทั้งนี้โดยพิจารณาว่าการแข่งขันกีฬาเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อ

¹³⁰Wex S. Malone, Marcus L. Plant, Joseph W. Little, supra note 12, p.140.

กระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ชมจะได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป โดยจะได้รับความคุ้มครองกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นระหว่างการแข่งขัน เช่น ระหว่างชมการแข่งขันลูกฟุตบอลถูกเตะลอยออกมาจากสนาม กระแทกหน้าของผู้ชมซึ่งเป็นลูกจ้างอย่างแรงเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ แต่สำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างการเดินทางนั้นคงเป็นสิ่งที่ยากจะขยายไปถึง เพราะแม้การเดินทางไปและกลับ ระหว่างที่พักและที่ทำงานเพื่อทำงานตามปกติแนวทางการพิจารณาในปัจจุบันยังไม่ได้ รับการคุ้มครองในเรื่องเงินทดแทนเลย

13) การศึกษาและการฝึกอบรม

ประเทศไทย จากการศึกษาไม่พบคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเกี่ยวกับการลาเพื่อ ฝึกอบรมว่าในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนหรือไม่ อย่างไรก็ตามคงปรากฏว่ามีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3146/2526 วินิจฉัยเกี่ยวกับการส่งลูกจ้าง ไปเรียนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนสอนภาษาเพื่อลูกจ้างจะได้ใช้ภาษาอังกฤษกับลูกค้าได้ถูกต้อง เนื่องจากลูกค้าของบริษัทส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ ขณะขับขีรถจักรยานยนต์เพื่อไปเรียน ภาษาอังกฤษลูกจ้างได้ประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตาย ในเรื่องนี้ศาลวินิจฉัยว่าการไปเรียน ภาษาอังกฤษไม่ใช่การอันเป็นวัตถุประสงค์ของบริษัทและไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้แก่ บริษัท จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ประเทศสหรัฐอเมริกา ในมลรัฐวอชิงตันมีการกำหนดให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ ฝึกอบรมตามสัญญาจ้างงาน รวมถึงการเตรียมการต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการกำหนดการ ดำเนินงานในอนาคตไปพร้อมกับนายจ้าง หากมีการบาดเจ็บเกิดขึ้นกับผู้เข้ามีส่วนร่วมดังกล่าว ในระหว่างร่วมโครงการย่อมถือว่าอยู่ในระหว่างการปฏิบัติงาน

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 36 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวงฉบับที่ 5 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาใน 2 กรณี คือ

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัด

การลาทั้ง 2 ประเภทนี้โดยทั่วไปเป็นการลาเพื่อฝึกอบรมในระยะสั้นเท่านั้น ซึ่งในการพิจารณาเพื่อจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 เมื่อมีการประสบอันตรายเกิดขึ้นในระหว่างการอบรมหรือระหว่างการเดินทางไปหรือกลับจากการอบรมนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะพิจารณาถึงความเกี่ยวข้อง สนับสนุน และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับกิจการหลักของนายจ้างเป็นกรณีๆ ไป และการให้ความคุ้มครองในเรื่องการฝึกอบรมนี้อาจขยายความไปถึงการศึกษาและฝึกอบรมประเภทอื่นนอกเหนือจากการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 36 ด้วย ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความมุ่งหมายของการศึกษาและการฝึกอบรมนั้นๆ ว่ามีความเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือเป็นประโยชน์แก่งานหลักของนายจ้างหรือไม่ เช่น กรณีจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน หรือกรณีที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปศึกษาเฉพาะทางเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้แก่กิจการของนายจ้าง เหล่านี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองด้วยแต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลูกจ้างขอลาศึกษาต่อ ผู้เขียนมีความเห็นว่าเนื่องจากการลาไปศึกษาต่อเพื่อขอรับคุณวุฒิทางการศึกษาในระบบการศึกษาของโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยต้องใช้เวลาในการศึกษาและมีลักษณะเป็นการต่อเนื่อง เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหนี้ต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้างมีหนี้ต้องให้สินจ้างตอบแทนแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ การที่ลูกจ้างลาไปศึกษาต่อในลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการผิดจากลักษณะที่ควรจะเป็นของสัญญาต่างตอบแทน อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้างได้อีกด้วย ช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างจึงอยู่ห่างไกลจากการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมากเกินไป ดังนั้นจึงเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

14) อันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานให้กับสหภาพแรงงาน

ในการศึกษาไม่พบข้อมูลที่กล่าวถึงเรื่องนี้เพียงพอที่จะหยิบยกขึ้นมาเปรียบเทียบได้ แต่เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 102 ซึ่งได้กำหนดให้สิทธิลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจึงเป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5) การที่กฎหมายให้สิทธิกรรมการสหภาพแรงงานใช้สิทธิลาไปเพื่อทำกิจกรรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ตนสังกัดอยู่ โดยให้ถือว่าเป็นวันทำงานทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างและไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวัน

ดังกล่าวนั้น ผู้เขียนเห็นว่าเป็นไปเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วลูกจ้างหาได้มีการปฏิบัติงานให้นายจ้าง หรือป้องกันรักษาทรัพย์สินหรือประโยชน์ของนายจ้าง หรือมีการกระทำการตามคำสั่งของนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นหากลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างการเจรจา โกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการเข้าร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ผู้เขียนจึงเห็นว่าไม่เป็นกรณีที่จะได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

15) กิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุน

ประเทศไทย ไม่ปรากฏว่ามีการกล่าวถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องกิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน

ประเทศฟิลิปปินส์ มีการพิจารณาว่าการบาดเจ็บที่ลูกจ้างได้รับในขณะที่เดินทางไปพักผ่อนซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้างถูกร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นการบาดเจ็บที่สามารถเรียกร้องเงินทดแทนได้ โดยถือว่าเป็นการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องและอยู่ในช่วงเวลาทำงาน เมื่อการพักผ่อนนั้นลูกจ้างได้รับการอุปถัมภ์หรือสนับสนุนจากนายจ้างจนจบการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ หรือเมื่อมีเหตุผลทางธุรกิจ หรือเมื่อนายจ้างได้ให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรต่างๆ สโมสร

ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่ามี ความใกล้เคียงกับการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาตามคำสั่งของนายจ้าง โดยพิจารณาว่าเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ทำ ดังนั้นหากได้ความว่าการเดินทางไปพักผ่อนนั้นได้รับการอุปถัมภ์หรือสนับสนุนจากนายจ้างจนจบการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ หรือการพักผ่อนนั้นจัดขึ้นโดยมีเหตุผลทางธุรกิจ เช่น การเดินทางไปทัศนศึกษาและดูงาน หรือนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หรือสโมสร โดยไม่ใช่เพียงแต่การที่ลูกจ้างมาขออนุญาตแล้วนายจ้างอนุญาตให้ไปพักผ่อนหรือกระทำการกิจกรรมนั้นๆ กรณีดังกล่าวผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองสำหรับการประสบอันตรายขณะเดินทางไปและกลับ รวมทั้งในขณะที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุนด้วย

16) การบาดเจ็บจากการหยอกล้อ

ประเทศไทย จากการศึกษามิพบคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยในเรื่องนี้ไว้ แต่ในบทที่ 3 ผู้เขียนได้วางแนวทางเอาไว้ว่าอันตรายที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างหยอกล้อกัน ในการวินิจฉัยให้ความคุ้มครองจะพิจารณาถึงความเกี่ยวพันกับการทำงานให้นายจ้างเป็นสำคัญ โดยหากอันตรายเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ลูกจ้างยังคงเกี่ยวพันกับการทำงานให้นายจ้าง เช่น ลูกจ้างงานก่อสร้างหยอกล้อโดยการผลักกันไปมาขณะที่ทำการก่อสร้างอยู่เป็นเหตุให้ลูกจ้างอีกฝ่าย

หนึ่งพลัดตกลงมาจากตึกที่การก่อสร้างได้รับบาดเจ็บ ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง แต่หากในขณะนั้นลูกจ้างไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ลูกจ้างหยอกล้อกันในเวลาพักกลางวัน หยอกล้อกันนอกสถานที่ทำงาน หรือใช้ทรัพย์สินของนายจ้างหยอกล้อกัน เหล่านี้ลูกจ้างก็ไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง

ประเทศสหรัฐอเมริกา แม้จะเคยมีการแบ่งสถานการณ์การหยอกล้อเป็น 2 กลุ่ม ประเภท คือ กลุ่มประเภทที่ผู้ร้องเป็นผู้เคราะห์ร้ายโดยไม่รู้ตัวและเป็นผู้ซึ่งไม่มีส่วนร่วมในการหยอกล้อ และกลุ่มประเภทที่ผู้เคราะห์ร้ายเป็นผู้ยั่วยุส่งเสริมหรือมีส่วนร่วมในการหยอกล้อ โดยมีการพิจารณาให้เงินทดแทนในกลุ่มแรก เว้นแต่จะอยู่นอกช่วงเวลาของการจ้างงาน และในกลุ่มที่สองศาลบางแห่งได้วินิจฉัยไปในทางที่ปฏิเสธการจ่ายเงินทดแทนให้แก่รายจ้างก็ตาม แต่ภายหลังคดี Industrial Comm. V. Mc.Zcarthy (1986) ซึ่งศาลได้กล่าวว่าแม้แต่ผู้ยั่วยุส่งเสริมหรือผู้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อก็สามารถได้รับเงินทดแทน หากการปฏิบัติดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเมื่อการหยอกล้อเป็นเรื่องค่อนข้างเล็กน้อย จึงทำให้สถานการณ์ของการหยอกล้อที่จะได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลงไป

ประเทศฟิลิปปินส์ การบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเป็นผลมาจากการหยอกล้อหรือเล่นสนุกของลูกจ้างมีการพิจารณาให้สามารถเรียกร้องเงินทดแทนสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะปล่อยตัวให้มีการเล่นตลกไปตามโอกาส การพิจารณาความเสี่ยงในการอยู่ร่วมกันและเงื่อนไขที่ไม่สามารถแยกออกได้จากชีวิตโรงงานเป็นความเสี่ยงของการจ้างงาน แม้ลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจะไม่ได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อก็ตาม

หลักเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาเพื่อจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ผู้เขียนนำเสนอมีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ ได้นำเรื่องความเกี่ยวข้องหรือการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมาใช้ในการพิจารณา แตกต่างกันเพียงการตีความถึงความเกี่ยวข้องหรือการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่อาจไม่เหมือนกันอยู่บ้าง เช่น ในคดี Carvalho V. Decorative Fabric Co. (1976) การเล่นพิเรนทร์โดยเอาสายฉีดลมสอดเข้าทวารหนักของคนงาน ถูกพิจารณาว่าไม่ใช่เรื่องสำคัญไม่ว่าผู้เคราะห์ร้ายจะมีหรือไม่มีส่วนร่วม ซึ่งหากข้อเท็จจริงเดียวกันนี้เกิดขึ้นในประเทศไทย ผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อลูกจ้างได้ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างหยอกล้อกันจึงเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพของการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องใช้ทรัพย์สินนั้นในการอันเป็นปกติแก่ทรัพย์สินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง แตกต่างกับกรณีที่ลูกจ้างหยอกล้อกันตามปกติในช่วงเวลาของการทำงานซึ่งสภาพการทำงานจะถูกนำเข้ามาพิจารณาประกอบว่าเป็นสิ่งที่เื้ออำนวยการประสบันตรายของลูกจ้างนอกเหนือไปจาก

ช่วงเวลาทำงานที่ลูกจ้างยังไม่ได้ละทิ้งไป และด้วยเหตุผลดังกล่าวอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจึงเป็น การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอย่างชัดเจน

ส่วนหลักเกณฑ์ในประเทศฟิลิปปินส์ไม่ปรากฏข้อมูลไปถึงว่าขณะที่ลูกจ้างบาดเจ็บหรือ เสียชีวิตจากการหยอกล้อหรือเล่นตลกนั้น ลูกจ้างจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่ อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ได้ก็คือในขณะที่ลูกจ้างบาดเจ็บหรือเสียชีวิตนั้น ลูกจ้างไม่ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการหยอกล้อ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นด้วยว่าไม่ว่าลูกจ้างจะมีหรือ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการหยอกล้อก็ยังคงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

17) การทำร้ายร่างกายลูกจ้าง

ประเทศไทย อันตรายเนื่องมาจากการทะเลาะวิวาทและการทำร้ายตามที่ได้มีการจัด หมวดหมู่เอาไว้ในบทที่ 3 นั้น ไม่ว่าจะเป็นการทะเลาะวิวาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง ลูกจ้าง ทะเลาะวิวาทกับลูกค้า หรือลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้าย การพิจารณาไม่ได้คำนึงถึงเวลาและสถานที่ ทำงานเพราะการทำร้ายอาจเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้ แต่ให้ ความสำคัญกับสาเหตุในการทำร้ายว่าสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ หาก การทำร้ายนั้นมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้วลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมาย แต่หากมีสาเหตุเนื่องมาจากเหตุส่วนตัวลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมาย เช่น ลูกจ้างถูกหัวหน้างานลงโทษเกิดความโกรธแค้นจึงได้ใช้ปืนยิงหัวหน้างานใน ขณะที่เดินทางกลับบ้าน การประสบอันตรายของหัวหน้างานดังกล่าวแม้จะเกิดขึ้นนอกเวลา ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน แต่เมื่อสาเหตุของการถูกทำร้ายสืบเนื่องมาจากการทำงานแล้ว หัวหน้างานย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบลักษณะของการทำร้ายลูกจ้างเพียง 2 ประการ คือ กรณีที่ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้ายเป็นเหตุให้บาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย ลูกจ้างจะ ได้รับความคุ้มครองถ้าการทำร้ายนั้นเป็นอุบัติเหตุและเกี่ยวเนื่องกับการทำงานโดยตรงหรือ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และกรณีที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเองซึ่งความคุ้มครองจะขยาย ออกไปถึงกรณีที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันด้วยเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยหาก เรื่องที่ทะเลาะกันนั้นมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นโดยสภาพของการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ หากมีการทำร้ายร่างกายโดยเพื่อนร่วมงานหรือคนแปลกหน้าที่วิกลจริต , เด็ก ฯลฯ และการทำ ร้ายนั้นเกิดขึ้นด้วยความเข้าใจผิด การพิจารณามีแนวโน้มที่จะจัดให้เป็นเรื่องความเสี่ยงที่เป็น กลาง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับทั้งธุรกิจของนายจ้างและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้าง มักจะได้รับความคุ้มครอง

ประเทศฟิลิปปินส์ การทำร้ายที่เป็นการทะเลาะวิวาทอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ไม่ว่าผู้ที่ลงมือกระทำจะเป็นบุคคลที่สามหรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่การทำร้ายจะไม่ถูกพิจารณาว่าเกี่ยวเนื่องกับการทำงานหากแรงจูงใจในการทำร้ายมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ภายนอกการทำงาน หรือสถานการณ์การทำงานไม่ได้สนับสนุนให้มีการทำร้ายกันด้วยเหตุผลดังกล่าว

การทำร้ายร่างกายลูกจ้างในส่วนที่ถูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้าย การพิจารณาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่ได้คำนึงถึงเวลาและสถานที่ทำงาน การทำร้ายร่างกายอาจเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้ โดยจะให้ความสำคัญกับสาเหตุของการทำร้ายมากกว่าว่าสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ แต่ในส่วนของกรณีที่ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเอง ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ขยายความคุ้มครองออกไปถึงการที่ลูกจ้างทะเลาะกันด้วยเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย เมื่อเรื่องที่ทะเลาะกันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นโดยสภาพของการทำงานร่วมกัน สำหรับการทำร้ายร่างกายโดยผู้ร่วมงานหรือคนแปลกหน้าที่วิกลจริต , เด็ก ฯลฯ และการทำร้ายนั้นเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิด ประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะพิจารณาเรื่องนี้ว่าเป็นความเสี่ยงที่เป็นกลาง โดยมักจะพิจารณาไปในทางที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้ไม่ปรากฏว่ามีหลักเกณฑ์ในประเทศไทยคงปรากฏแต่เพียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2320/2527 วินิจฉัยว่าลูกจ้างการรถไฟมีหน้าที่ปิดเปิดเครื่องกั้นถนน ขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในชุมด่านใต้สถานีพิษณุโลกถูกคนร้ายใช้ปืนยิงได้รับบาดเจ็บสาหัสโดยไม่ปรากฏว่ามีสาเหตุเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง ตามทางสอบสวนก็เพียงสันนิษฐานว่าคนร้ายยิงผิดตัวเข้าใจว่าเป็นลูกจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งเข้าเวรก่อนหน้านั้น สาเหตุที่ลูกจ้างถูกคนร้ายยิงทำร้ายจึงยังไม่เป็นที่แน่ชัด ดังนั้นแม้ลูกจ้างจะถูกคนร้ายยิงได้รับบาดเจ็บสาหัสในระหว่างทำงานในสถานที่ทำงานที่นายจ้างกำหนดไว้ก็ถือไม่ได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

ผู้เขียนมีความเห็นด้วยกับเรื่องความเสี่ยงที่เป็นกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับทั้งธุรกิจของนายจ้างและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง โดยเห็นว่าหากลูกจ้างถูกทำร้ายด้วยความเข้าใจผิดได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนในส่วนนี้ด้วยแล้วก็จะเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างและครอบครัวได้มากยิ่งขึ้น เพราะเป็นที่เห็นได้ชัดว่าขณะที่ลูกจ้างถูกทำร้ายนั้นลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง การจะตัดสิทธิของลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีส่วนผิด แต่เป็นเพียงเพราะไม่ปรากฏชัดว่าสาเหตุของการทำร้ายเนื่องมาจากเหตุใดย่อมไม่เป็นการยุติธรรมแก่ลูกจ้าง

18) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

ประเทศไทย ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตลอดไปจนถึงเพื่อนร่วมงานอย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของผู้เขียนพบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างได้เคยมีมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยไว้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างเป็นพนักงานขายโดยนายจ้างประกอบกิจการขายบ้านและที่ดิน ในวันเกิดเหตุมีลูกจ้างมาซื้อบ้านและได้นำบุตรมาด้วย บุตรของลูกจ้างร้องให้หิวอาหารลูกจ้างจึงได้ต้มไข่ในไมโครเวฟและไข่ได้ระเบิดใส่หน้าจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เหตุเกิดขึ้นในเวลาทำงาน เครื่องไมโครเวฟเป็นของนายจ้างที่มีไว้ที่บริษัท ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นพนักงานขายซึ่งตามเอกสารวัตถุประสงค์ของบริษัทกำหนดว่าพนักงานขายมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้างทำให้ลูกจ้างประทับใจเพื่อผลในด้านการขาย รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้างด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม การประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน¹³¹

ประเทศสหรัฐอเมริกา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยสมัครใจ หากลูกจ้างได้รับบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงานแทนกันหรือขณะกระทำการเพื่อส่งเสริมประโยชน์ของนายจ้างโดยการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยปกติย่อมมีการอนุญาตให้จ่ายเงินทดแทน เช่นเดียวกับการที่ลูกจ้างให้ความช่วยเหลือลูกจ้างตามคำร้องขอของนายจ้างย่อมทำให้ลูกจ้างอยู่ในช่วงเวลาของการจ้างงาน แม้ว่าจะไม่ได้มีคำสั่งเป็นการเฉพาะจากนายจ้างก็ตาม นอกจากนี้ในกรณีที่ลูกจ้างให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยการพยายามที่จะช่วยชีวิต ศาลในคดี *Re D'Angeli's Case* (1976) ได้เคยพิจารณาให้มีการจ่ายเงินทดแทนกับลูกจ้างโดยเหตุผลของการที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

ประเทศฟิลิปปินส์ มีการพิจารณาให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างพยายามที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือทำงานเร่งด่วน โดยพิจารณาว่าเป็นอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเช่นเดียวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างโดยพิจารณาว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นเกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงานและอยู่ในช่วงเวลาการทำงาน เนื่องจากการกระทำของลูกจ้างเป็นไปเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและการบริการของนายจ้าง (เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง)

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าการช่วยเหลือผู้อื่น กรณีที่เป็นลูกจ้างหากถือเกณฑ์การพิจารณาตามมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนที่กล่าวมาข้างต้น การพิจารณาจะเป็นไป

¹³¹ อนุวัฒน์ ธาธาแสง, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 127, น.31.

ในทิศทางเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นด้วย ส่วนการช่วยเหลือผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงานและการช่วยชีวิตผู้อื่นนั้น จากการศึกษาผู้เขียนไม่พบแหล่งข้อมูลที่สามารถจะหยิบยกขึ้นมาเป็นตัวอย่างได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นว่าหากลูกจ้างเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยสมัครใจไม่ว่าจะโดยการปฏิบัติงานแทนกันหรือโดยการเข้าช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมประโยชน์ของนายจ้างหรือในภาวะฉุกเฉิน หากพิจารณาได้ว่าเป็นเรื่องที่อยู่ในช่วงเวลาของการทำงานและเป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างแล้ว กรณีก็อาจวินิจฉัยลงไปได้ว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง อันจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในกรณีนั้นๆ อีกกรณีหนึ่งคือเรื่องการช่วยชีวิตผู้อื่น ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าหากได้นำเอาเหตุผลของการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ใช้ในการวินิจฉัยคดีของประเทศสหรัฐอเมริกาเข้ามาประกอบในการพิเคราะห์ย่อมจะทำให้การวินิจฉัยข้อเท็จจริงเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

19) การตระเตรียมการ

ประเทศไทย ไม่ปรากฏว่ามีการกล่าวถึงหลักเกณฑ์นี้เอาไว้อย่างชัดเจน

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายเรื่องนี้ว่าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้มีช่วงเวลาหนึ่งอย่างสมเหตุผลในสถานที่ทำงานก่อนเริ่มทำงานและหลังจากเลิกงาน โดยพิจารณาว่าเป็นธรรมชาติส่วนตัวซึ่งเป็นการเตรียมสำหรับการเริ่มทำงานของลูกจ้างหรือซึ่งมีความเหมาะสมต่อการออกจากสถานที่ทำงาน แม้แต่ภายหลังจากที่ลูกจ้างลาออกจากงานหรือถูกไล่ออก เช่น ลูกจ้างที่กลับมายังสถานที่ทำงานเพื่อรวบรวมค่าจ้างหลังจากหมดสัญญาการจ้างงาน ตราบที่ไม่เป็นการเนิ่นนานเกินไปยังคงถือว่าอยู่ในช่วงเวลาของการจ้างงาน

ประเทศญี่ปุ่น การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นก่อนเวลาเริ่มงานและหลังจากเวลาสิ้นสุดการทำงานแล้ว หากเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจะถูกพิจารณาว่าเป็นการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน โดยอธิบายได้ว่าแม้ขณะที่เกิดเหตุลูกจ้างจะไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่กับการทำงานตามหน้าที่ แต่ลูกจ้างก็ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้จะไม่ปรากฏหลักเกณฑ์เรื่องนี้ในประเทศไทยอย่างชัดเจน แต่แนวความคิดของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นก็มีเหตุผลที่น่าฟัง ซึ่งหากจะมีการนำหลักเกณฑ์นี้มาใช้ ช่วงเวลาภายหลังจากที่ลูกจ้างลาออกจากงานหรือถูกไล่ออก เช่น การที่ลูกจ้างกลับมายังสถานที่ทำงานเพื่อเก็บรวบรวมค่าจ้างหลังจากหมดสัญญาจ้างก็ยังคงถูกคํานึงว่าอยู่ภายในช่วงเวลาของการจ้างงานตราบเท่าที่จะไม่เป็นการเนิ่นนานจนเกินไป

20) การอยู่ประจำที่สำนักงานตลอด

ประเทศไทย ยังไม่ปรากฏว่ามีการวางหลักเกณฑ์เอาไว้ในเรื่องนี้จึงต้องรอดูคำวินิจฉัยในเรื่องนี้ต่อไป

ประเทศสหรัฐอเมริกา ในมลรัฐวอชิงตันได้มีการกล่าวถึงลูกจ้างที่อยู่ประจำที่สำนักงานตลอดว่ายอมทำให้ลูกจ้างได้รับเงินทดแทน โดยยกตัวอย่างของผู้จัดการหอพักที่ต้องคอยรับโทรศัพท์ตลอด 24 ชั่วโมง มีเวลาทำงานไม่ตายด้วยยอมถือว่าอยู่ในระหว่างการปฏิบัติงานตลอดเวลาที่อยู่บนอาคาร

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่ลูกจ้างต้องอยู่ประจำในสถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง แม้จะไม่ปรากฏว่าใน 1 วัน 24 ชั่วโมง ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา แต่ลูกจ้างก็ต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างอยู่เสมอ ดังนั้นหากพิจารณาในเรื่องของสถานที่ทำงานและช่วงเวลาของการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องอยู่ประจำ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างในเรื่องนี้

21) ลูกจ้างซึ่งอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างและในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ แยกพิจารณาออกได้เป็น

ก. ลูกจ้างซึ่งอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง

ประเทศไทย ยังไม่ปรากฏว่ามีการวางหลักเกณฑ์เอาไว้ในเรื่องนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทั่วไปยอมรับให้มีการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง หากการบาดเจ็บเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานซึ่งใช้เป็นที่อาศัยโดยปราศจากการอ้างว่าขณะที่เกิดอุบัติเหตุนั้นลูกจ้างกำลังทำเรื่องส่วนตัว โดยได้มีการตั้งข้อสังเกตในเรื่องนี้ว่าการที่ลูกจ้างอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างก็เพื่อที่จะถูกเรียกตัวได้ตามความต้องการของนายจ้าง และแม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการถูกเรียกตัวก็เป็นที่ยอมรับที่จะเข้าใจได้ว่าที่นายจ้างยอมให้อยู่ที่นั่นเพื่อหาหนทางเอาเปรียบบางประการ

ข. ลูกจ้างซึ่งพักอาศัยในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ

ประเทศไทย กรณีที่การประสบอันตรายเกิดขึ้นระหว่างที่ลูกจ้างอยู่ในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการในช่วงเวลาพักหรือเวลาที่เลิกงานแล้ว มีการเสนอความคิดว่ากรณีดังกล่าวไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง เพราะไม่อยู่ในช่วงเวลาดังกล่าวและไม่เข้าลักษณะเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ลูกจ้างอาจได้รับการเยียวยาในเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการอธิบายว่าลูกจ้างซึ่งพักอาศัยในบ้านพักคนงาน (Agency Housing) ย่อมได้รับความคุ้มครองถ้าลูกจ้างได้รับบาดเจ็บระหว่างใช้สถานที่ในเหตุผลที่สมควรซึ่งลูกจ้างจำเป็นต้องใช้หรือคาดการณ์ว่าจะใช้และซึ่งบ้านพักคนงานนั้นได้รับการตกแต่งหรือจัดไว้เพื่อให้ประโยชน์โดยทางสำนักงาน

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่ออันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจึงมีอิสระที่จะทำอะไรก็ได้ แม้สถานที่พักอาศัยจะอยู่ในบริเวณสำนักงานของนายจ้าง แต่ก็ไม่มีการทำงานของลูกจ้างให้แก่นายจ้าง ดังนั้นหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้พิจารณาในเรื่องนี้ จึงควรคำนึงถึงความจำเป็นของลูกจ้างในการที่จะต้องพักอาศัยในสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือในหอพักคนงานดังกล่าวว่าหากโดยสภาพแล้วลูกจ้างไม่สามารถที่จะไปพักอาศัยที่อื่นได้แล้ว เช่น โรงงานของนายจ้างตั้งอยู่ในสถานที่ห่างไกล ลูกจ้างไม่สามารถไปพักอาศัยที่อื่นได้นอกจากในหอพักของนายจ้าง เช่นนี้ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่หากลูกจ้างมีทางเลือกที่จะไปพักอาศัยที่อื่นได้แล้ว อันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างซึ่งพักอาศัยในสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบการในช่วงเวลาพักหรือเลิกงานแล้วย่อมไม่อยู่ในช่วงเวลาทำงานและไม่เข้าลักษณะเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง จึงไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่กรณีนี้ลูกจ้างอาจได้รับการเยียวยาในเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นเพิ่มเติมว่าหากอันตรายที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นกับทรัพย์สินของนายจ้างแล้วลูกจ้างเข้าป้องกันรักษาไว้ เช่น เกิดไฟไหม้หอพักที่ลูกจ้างพักอาศัยในช่วงเวลาพักหรือภายหลังเลิกงาน ลูกจ้างเข้าร่วมดับไฟจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ แม้ทรัพย์สินภายในส่วนหนึ่งจะเป็นของลูกจ้างแต่หอพักก็เป็นทรัพย์สินของนายจ้าง การที่ลูกจ้างเข้าร่วมดับไฟไม่ให้ลุกลามเสียหายเป็นจำนวนมากก็ถือได้ว่าเป็นการที่ลูกจ้างเข้าป้องกันและรักษาประโยชน์ของนายจ้างเช่นกัน ดังนั้นข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ซึ่งเป็นการแตกต่างกับกรณีที่ลูกจ้างเข้าห้องพักอาศัยอยู่ภายนอกโรงงานซึ่งเป็นที่เห็นได้ชัดว่าที่พักอาศัยนั้นไม่ใช่ทรัพย์สินของนายจ้าง เมื่อขณะเกิดเหตุลูกจ้างไม่ได้ทำการงานใดให้แก่นายจ้าง การบาดเจ็บหรือการตายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างไม่ว่าขณะที่อยู่อาศัยในหอพักหรือขณะที่เข้าร่วมรักษาทรัพย์สิน(ห้องพัก) นั้นไว้จึงไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเงินทดแทน

นอกจากนี้ “สถานที่ทำงาน” ที่ลูกจ้างต้องทำงานและพักอาศัยอยู่ในเวลาที่เกิดเหตุไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเป็นโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างเสมอไป เพราะการทำงานของลูกจ้างบางรายมีลักษณะที่ต้องเดินทางหรือเป็นการทำงานนอกสถานที่ ทำให้ต้องพักอาศัยอยู่ในยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในเรือประมงหรือแท่นขุดเจาะน้ำมันซึ่งต้องออกเรือไปคราวละหลาย ๆ วัน การกินอยู่ การพักผ่อน ต่างเกิดขึ้นภายในเรือประมง สถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของลูกจ้างก็คือเรือประมง หากลูกจ้างต้องบาดเจ็บหรือเสียชีวิตด้วยเหตุเรือล่มในขณะที่นอนหลับ สิ่งที่น่ามาพิจารณาจึงไม่ใช่แต่เพียงช่วงเวลาในการทำงาน แต่ต้องนำเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างเดินทางและอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะลักษณะหรือสภาพของการทำงานมาพิจารณาประกอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการประสบอันตรายหรือเสียชีวิตของลูกจ้างกับการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย ดังนั้นกรณีตามตัวอย่างแม้ในขณะเกิดเหตุจะไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง แต่ด้วยลักษณะและสภาพของงานที่จำกัดพื้นที่ ลูกจ้างไม่สามารถเลือกสถานที่ในการนอนหลับที่ปลอดภัยกว่าในเรือได้จึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน หรือกรณีที่ลูกจ้างนอนหลับบนหลังคารถสิบล้อแล้วตกลงมาก็สามารถใช้เหตุผลของการเดินทางเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมาอธิบายได้ว่าลูกจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องเดินทางไปหรือกลับจากที่ทำการของนายจ้าง เมื่อระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้ เพราะขณะเกิดเหตุงานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จสิ้นและยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในช่วงเวลาที่เกิดเหตุดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 ลูกจ้างเป็นช่างทาสีตบแต่งอาคารสำนักงานได้เดินทางโดยรถบรรทุกไปจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อทาสีตบแต่งอาคารสำนักงาน ในวันที่ 26 มิถุนายน 2530 ตั้งแต่เวลา 16.00-20.00 นาฬิกา โดยลูกจ้างได้นอนหลับบนรถยนต์บรรทุกกระทั่งเวลาประมาณ 3.00 นาฬิกา ของวันที่ 26 มิถุนายน ลูกจ้างได้ลงจากรถยนต์บรรทุกแล้วตกลงมาที่พื้นดินบาดเจ็บ

ข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 174/2533 แม้จะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องพักผ่อนเพื่อเตรียมปฏิบัติงานตามกำหนดเวลา แต่ผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อสภาพการทำงานของลูกจ้างมีความจำเป็นต้องเดินทางติดไปกับรถ แม้ขณะเกิดเหตุจะไม่ใช่วะยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ลูกจ้างก็ยังคงมีงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไปและยังคงอยู่ในช่วงเวลาของการเดินทาง การที่ลูกจ้างจะใช้เวลาในการพักผ่อนนอนหลับไม่ว่าในโรงแรมหรือบนรถยนต์บรรทุก การบาดเจ็บที่ลูกจ้างได้รับย่อมเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

22) การเกิดอันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว

ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว ในการศึกษาไม่พบข้อมูลของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น แต่ในประเทศไทยปรากฏว่าเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2114/2531 ตัดสินว่า ภายหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง นายจ้างไม่สามารถนำค่าจ้างไปจ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างได้ทันจึงสั่งให้ลูกจ้างเดินทางไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้าง โดยนำรถยนต์ไปรับลูกจ้างจากสถานที่ทำงานเพื่อไปรับค่าจ้างที่สำนักงานของนายจ้างระหว่างเดินทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์พลิกคว่ำเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตายและได้รับอันตรายแก่กาย ศาลฎีกาเห็นว่าการที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว แม้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานก็ตามแต่ถ้าลูกจ้างยินยอมนายจ้างจะจ่าย ณ สถานที่อื่นก็ได้ และเมื่อลูกจ้างทุกคนได้ให้ความยินยอมด้วยแล้วกรณีจึงไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง การที่นายจ้างจัดรถยนต์ไปรับลูกจ้างเป็นเพียงการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2114/2531 ศาลยึดหลักเรื่องอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นสำคัญ แยกออกจากหน้าที่ในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยถือว่าเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นเพิ่มเติมว่าในการวินิจฉัยให้ความคุ้มครองควรแยกพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไปว่านอกจากเรื่องของอำนาจบังคับบัญชาแล้วยังมีเหตุอื่นที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่การทำงานได้อีกหรือไม่ หากมีลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีนั้นๆ ด้วย เช่น แม้สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงแล้วแต่ยังสามารถนำเรื่องสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรงมาพิจารณาได้ เช่น นายจ้างได้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนกับลูกจ้าง ในวันเกิดเหตุเป็นวันสุดท้ายของการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ภายหลังเวลาเลิกงานได้มีคนร้ายบุกเข้ามาและใช้ปืนกราดยิงไปในกลุ่มลูกจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายสาหัส เช่นนี้ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองหรือแม้สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงแล้วแต่หากลูกจ้างถูกทำร้ายด้วยสาเหตุสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเพราะป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง หรือเพราะปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยของธนาคารจับคนร้ายขณะปล้นธนาคาร เป็นเหตุให้คนร้ายถูกดำเนินคดีอาญาและต้องโทษจำคุก ต่อมาเมื่อพ้นโทษจึงกลับมาล้างแค้น พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ออกจากธนาคารเดิมไปทำธุรกิจของตนเอง เช่นนี้เป็นที่เห็นได้ชัดว่าเป็นอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นกัน