

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง คือ อันตรายที่เกิดขึ้นจากลักษณะและสภาพของการทำงานให้แก่นายจ้าง เช่น อันตรายจากเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งอันตรายอาจเกิดขึ้นได้ทั้งสภาพงานที่เป็นอันตราย เช่น คนงานก่อสร้างตกจากอาคารขณะก่อสร้าง และสภาพงานที่ไม่เป็นอันตราย เช่น พนักงานคอมพิวเตอร์ล้มตบบันไดขณะเดินขึ้นไปทำงาน โดยลูกจ้างจะยังคงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนแม้กระทั่งเวลาที่ลูกจ้างประมาณเงินเลื่อประมาณเงินเลื่ออย่างร้ายแรง ฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง หรือฝ่าฝืนกฎหมาย แต่ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนเมื่อได้กระทำการอันเข้าข่ายยกเว้นตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 หรือได้กระทำการหรือถูกระทำด้วยเหตุที่เป็นเรื่องส่วนตัวโดยแท้ แม้เรื่องส่วนตัวนั้นจะได้กระทำในช่วงเวลาของการทำงานก็ตาม

สำหรับการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างในกรณีเฉพาะอย่างอื่น นอกจากหลักพื้นฐานข้างต้นอาจยกตัวอย่างคดีที่ศาลเคยพิจารณาไว้ได้ เช่น การเกิดอันตรายระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬา ศาลได้พิจารณาให้ความคุ้มครองเมื่อการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬานั้นนายจ้างได้มอบหมายให้ลูกจ้างจัดการแข่งขันเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง ซึ่งจะถือได้ว่าการแข่งขันกีฬานั้นเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่นายจ้างลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ส่วนการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุด โดยที่นายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำเช่นนั้นหรือไม่ได้เป็นรายการพิเศษที่นายจ้างจัดขึ้น ลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองให้มีการจ่ายเงินทดแทน หรือในเรื่องของการทำร้ายร่างกายหากลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้ายด้วยสาเหตุส่วนตัวจะไม่ได้รับเงินทดแทน แต่หากสาเหตุที่ลูกจ้างถูกทำร้ายสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ในขณะที่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศฟิลิปปินส์มีแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาว่าการแข่งขันกีฬาที่ถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาอาหาร

กลางวันหรือช่วงเวลาหยุดพัก ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองให้มีการจ่ายเงินทดแทน แต่หากการแข่งขันถูกจัดขึ้นในสถานที่ที่ลูกจ้างเป็นผู้เลือกและหลังเวลาทำงานได้มีการกำหนดปัจจัยที่มีผลสรุปต่อการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เช่น ขอบเขตของการโฆษณาและผลประโยชน์ของการประชาสัมพันธ์ต่อนายจ้าง อำนาจของนายจ้างในการควบคุมกิจกรรม ฯลฯ ส่วนกรณีที่ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้ายในประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวความคิดว่าลูกจ้างที่ถูกผู้อื่นทำร้ายย่อมได้รับความคุ้มครองเมื่อสาเหตุของการทำร้ายเกี่ยวเนื่องกับการทำงานโดยตรงหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยได้ขยายขอบเขตของความคุ้มครองไปถึงกรณีที่การทำร้ายเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิด โดยจัดให้เป็นเรื่องความเสี่ยงที่เป็นกลางซึ่งทำให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน

อย่างไรก็ตามแม้จะได้ทำการศึกษาลักษณะพื้นฐานของการตีความการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง รวมทั้งการตีความลักษณะของการประสบอันตรายกรณีเฉพาะอย่างอื่นโดยเปรียบเทียบกับแนวความคิดของต่างประเทศแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงปรากฏว่ามีปัญหาบางประการที่อาจตั้งข้อสงสัยได้ว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น เช่น ในเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการเดินทางระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงานกับการเดินทางไปกลับจากการทำงานนอกสถานที่ เหตุใดจึงได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน ทั้งที่เจตนาของลูกจ้างต่างก็มีเจตนาเป็นอย่างเดียวกันคือมุ่งไปปฏิบัติหน้าที่ให้กับนายจ้าง มีข้อแตกต่างกันเพียงสถานที่เริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานเท่านั้น หรือในเรื่องข้อยกเว้นที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่กำหนดข้อยกเว้นไว้เพียง 2 ประการ แต่จากการศึกษาพบว่ายังคงมีลักษณะของการประสบอันตรายบางประการที่แม้จะไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา 22 กฎหมายก็ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือเนื่องจากการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง จึงทำให้เกิดข้อสงสัยว่าบทบัญญัติตามมาตรา 22 บัญญัติขึ้นไว้เพื่อการใด ในเมื่อหากลักษณะของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นไม่อาจถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานได้อยู่แล้ว กรณีก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยลงไปถึงข้อยกเว้นในมาตรา 22 เพราะไม่ว่าข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 22 หรือไม่ก็ไม่ถือว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตีความ

ในเรื่องการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยทั่วไปเป็นที่เข้าใจว่าหากลูกจ้างกำลังทำเรื่องส่วนตัวโดยที่ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง ดังนั้นในส่วน of ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตีความผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางการตีความกรณีเฉพาะในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) ในเรื่องอุบัติเหตุระหว่างการเดินทาง ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างในช่วงเวลาเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงานเช่นเดียวกับช่วงเวลาที่มีการเดินทางไปและกลับนอกสถานที่ทำงาน

2) ในเรื่องอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง ผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้ขณะปฏิบัติหน้าที่ให้นายจ้าง ลูกจ้างจะได้ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงลูกจ้างก็ยังคงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับกรณีที่ลูกจ้างประมาทเลินเล่อธรรมดา

3) ในเรื่องงานที่ลูกจ้างทำมีลักษณะของการผสมผสานกันระหว่างสังคมและธุรกิจ ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะพิจารณาขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของลูกจ้างเป็นหลัก หากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างกำลังกระทำการที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่หน้าที่ของลูกจ้างได้แล้วลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง แต่หากไม่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่ขอบข่ายหน้าที่ของลูกจ้างได้และไม่ปรากฏว่านายจ้างได้มอบหมายให้ลูกจ้างกระทำการในเรื่องนั้นๆ เป็นพิเศษแล้วลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

4) ในเรื่องลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ผู้เขียนมีความเห็นว่าแม้งานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนั้นจะเป็นงานตามปกติหรืองานส่วนตัวของนายจ้างก็ตามลูกจ้างก็ยังคงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

5) ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างทำธุระส่วนตัวหรือกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวันเพื่อสุขอนามัย ผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อธรรมชาติของมนุษย์ต้องมีการทำกิจธุระส่วนตัวหรือทำนุบำรุงหรือดูแลเรื่องส่วนบุคคลในช่วงเวลาการทำงาน ลูกจ้างจึงควรได้รับความคุ้มครองในช่วงเวลาดังกล่าวด้วย

6) ในเรื่องอุบัติเหตุที่เป็นผลมาจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างและการที่ลูกจ้างปฏิบัติในกิจกรรมต้องห้าม ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรพิจารณาแต่เพียงว่าขณะที่ลูกจ้างไม่เชื่อฟังคำสั่ง

ของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นคำสั่งให้กระทำการหรือคำสั่งห้าม ลูกจ้างกำลังกระทำไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างหรือไม่ หากใช้ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง และแม้การที่ลูกจ้างได้กระทำลงโดยฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างนั้นลูกจ้างจะกระทำโดยไม่ได้มุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง สภาพการทำงาน of ลูกจ้างก็ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาประกอบ

7) ในเรื่องอันตรายเนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมาย ผู้เขียนมีความเห็นว่าการฝ่าฝืนกฎหมายโดยมุ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างควรจะถูกถือว่าเป็นการประจบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

8) ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นเพราะสภาพการเป็นลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง คือ อันตรายไม่ได้เกิดขึ้นจากลักษณะหรือสภาพการทำงาน of ลูกจ้าง แต่เป็นเพียงเพราะเหตุที่ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ในที่ทำงาน of นายจ้างในขณะที่เกิดอันตราย ลูกจ้างจึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนด้วย

9) ในเรื่องการใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน ผู้เขียนมีความเห็นว่านอกจากลูกจ้างจะสมควรได้รับความคุ้มครองในขณะที่ทำงานให้แก่ นายจ้างอย่างแท้จริงแล้ว ปัจจัยภายนอกในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการประจบอันตรายควรเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วยตราบเท่าที่การทำงานยังไม่ขาดตอนลง

10) ในเรื่องอุบัติเหตุระหว่างเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อน หากอุบัติเหตุระหว่างพักรับประทานอาหารกลางวันหรือพักผ่อนเกิดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงาน ผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างควรจะได้รับคุ้มครอง เว้นแต่อันตรายนั้นจะเกิดขึ้นจากสาเหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง แต่หากอุบัติเหตุในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวันเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างออกไปนอกบริเวณสถานที่ทำงาน การรับประทานอาหารนอกสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับความสัมพันธ์ต่อหน้าที่การทำงานภายนอกสถานที่ทำงานย่อมไม่ทำให้ลูกจ้างอยู่ในขอบเขตที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

11) ในเรื่องการนันทนาการ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการนันทนาการเปรียบเสมือนการพักผ่อนอย่างหนึ่งที่ถูกจำกัดด้วยสภาพของการทำงาน ไม่ต่างไปจากการงีบหลับหรือการหยอกล้อกัน in สถานที่ทำงาน ดังนั้นหากลูกจ้างยังไม่ได้ละทิ้งงานไปเสียลูกจ้างก็ยังสมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง

12) ในเรื่องกิจกรรมการเล่นกีฬา ผู้เขียนมีความเห็นว่าการแข่งขันกีฬาที่ถือเป็นงานพิเศษที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำเพื่อสร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดีในหมู่ลูกจ้างและส่งผลดีโดยตรงต่อการทำงานให้แก่ นายจ้างนั้นไม่ว่าจะจัดขึ้นภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ต่างจากการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬา

ที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุด โดยนายจ้างไม่ได้มีคำสั่งให้ทำเช่นนั้นหรือไม่ได้เป็นรายการพิเศษที่นายจ้างจัดขึ้นที่ลูกจ้างไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง แต่อย่างไรก็ตามหากอันตรายที่ลูกจ้างได้รับจากการฝึกซ้อมหรือแข่งขันกีฬาที่ลูกจ้างเล่นกันเองนั้นเกิดขึ้นจากสภาพการเป็นลูกจ้าง ผู้เขียนก็มีความเห็นว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในกรณีดังกล่าวด้วย

13) ในเรื่องการฝึกอบรม ผู้เขียนมีความเห็นว่าการศึกษาและฝึกอบรมที่นายจ้างสั่งซึ่งนอกเหนือไปจากการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 36 ก็อาจได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนได้ โดยพิจารณาจากความมุ่งหมายของการศึกษาและการฝึกอบรมว่าจะต้องมีความเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือเป็นประโยชน์แก่งานหลักของนายจ้าง แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อเพื่อขอรับคุณวุฒิทางการศึกษาระบบการศึกษาของโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาและมีลักษณะเป็นการต่อเนื่องซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน

14) ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานให้กับสหภาพแรงงาน ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากลูกจ้างได้รับอันตรายในระหว่างการทำงาน ใกล้เคียง การซื้อขายข้อพิพาทแรงงาน หรือการเข้าร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดไม่เป็นกรณีที่จะถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

15) ในเรื่องกิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุน ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากการเดินทางไปพักผ่อน มีความชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการอุปถัมภ์หรือสนับสนุนจากนายจ้างจนจบการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ หรือการพักผ่อนนั้นจัดขึ้นโดยมีเหตุผลทางธุรกิจ หรือนายจ้างได้สั่งให้ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หรือสโมสร และไม่ใช่เพียงแต่การที่ลูกจ้างขออนุญาตแล้วนายจ้างอนุญาตให้ไปพักผ่อน หรือกระทำกิจกรรมนั้นๆ แล้ว ลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองสำหรับการประสบอันตรายขณะเดินทางไปและกลับ รวมทั้งในขณะที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่นายจ้างสนับสนุนด้วย

16) ในเรื่องการบาดเจ็บจากการหยอกล้อ ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรจะได้นำเอาความเกี่ยวพันหรือการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินทดแทน หากการหยอกล้อเป็นเหตุให้เกิดอันตรายจากสภาพการทำงานลูกจ้างก็จะได้รับการคุ้มครอง แต่หากลูกจ้างได้ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างหยอกล้อกันซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพการทำงานที่ลูกจ้างจะต้องใช้ทรัพย์สินนั้นในการอันเป็นปกติแก่ทรัพย์สินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่งานของนายจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สมควรที่จะได้รับความคุ้มครอง

17) ในเรื่องการทำร้ายร่างกายลูกจ้าง ผู้เขียนมีความเห็นว่าการพิจารณาไม่ได้คำนึงถึงเวลาและสถานที่ทำงาน โดยจะให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงสาเหตุในการทำร้ายว่าสืบเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากการทำร้ายร่างกายเกิดขึ้นโดยผู้ร่วมงานหรือคนแปลกหน้าที่วิกลจริต , เด็ก ฯลฯ และการทำร้ายร่างกายนั้นเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิด ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองด้วย แต่ทั้งนี้ต้องมีใช่เรื่องที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุส่วนตัวโดยแท้

18) ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่ลูกจ้างเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยสมัครใจ หากอยู่ในช่วงเวลาของการทำงานหรือเป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครอง ส่วนการให้ความช่วยเหลือลูกค้าผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างควรที่จะได้รับความคุ้มครองโดยถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน สำหรับการช่วยชีวิตผู้อื่นนั้นหากจะได้นำเอาเหตุผลของการเป็นแบบอย่างที่ดีเข้ามาประกอบในการพิจารณาแล้ว ลูกจ้างก็ควรได้รับความคุ้มครองในส่วนนี้ด้วย

19) ในเรื่องการตระเตรียมการ ผู้เขียนมีความเห็นว่าลูกจ้างสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองให้มีช่วงเวลานี้อย่างสมเหตุสมผลในสถานที่ทำงานก่อนเริ่มทำงานและหลังจากเลิกงาน โดยถือเป็นธรรมชาติส่วนตัวในการตระเตรียมสำหรับการเริ่มทำงานของลูกจ้างหรือซึ่งมีความเหมาะสมต่อการออกจากสถานที่ทำงาน เพราะแม้ขณะที่เกิดเหตุลูกจ้างจะไม่ได้เกี่ยวข้องอยู่กับการทำงานตามหน้าที่แต่ลูกจ้างก็คงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของนายจ้าง

20) ในเรื่องลูกจ้างที่อยู่ประจำที่สำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่อยู่ประจำที่สำนักงานโดยตลอด เพราะแม้ลูกจ้างจะไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาแต่ลูกจ้างก็ต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างอยู่เสมอ

21) ในเรื่องลูกจ้างซึ่งพักอาศัยอยู่ในสถานที่ทำงานของนายจ้างและในหอพักคนงานบริเวณโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ ผู้เขียนมีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ควรนำมาใช้พิจารณาในเรื่องนี้ คือ ความจำเป็นของลูกจ้างในการที่จะต้องพักอาศัยในสถานที่ทำงานของนายจ้างหรือในหอพักคนงานดังกล่าว หากโดยสภาพลูกจ้างไม่สามารถที่จะไปพักอาศัยที่ไหนได้แล้ว ลูกจ้างก็สมควรที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่หากลูกจ้างมีทางเลือกที่จะไปพักอาศัยที่อื่นได้แล้วอันตรายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ณ สถานที่ดังกล่าวย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน แต่ลูกจ้างอาจได้รับการเยียวยาในเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

22) ในเรื่องอันตรายที่เกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หากเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป็นเหตุมาจากการทำงานโดยแท้

เมื่อได้ศึกษาแนวทางการพิจารณาและตีความการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าควรขยายการตีความให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในขณะนี้ผู้รับภาระในเงินทดแทนมิใช่ นายจ้าง หากแต่เป็นกองทุนเงินทดแทน ดังนั้นเมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้ว ลูกจ้างซึ่งทำงานให้แก่นายจ้างและต้องรับเอาความเสี่ยงที่ติดตามมากับการทำงานจึงควรที่จะได้รับเงินทดแทนในส่วนนี้ หากปรากฏว่าอันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้นสามารถที่จะเกี่ยวเนื่องกับการทำงานให้แก่นายจ้างได้

2.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

ในเรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะโดยแยกเสนอเป็นประเด็นดังนี้

1.) ในเรื่องการประสบอันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เนื่องจากการที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้กล่าวถึงแต่เพียงกรณีของการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงดังจะเห็นได้จากมาตรา 51 วรรคสาม ทำให้เกิดปัญหาว่าหากลูกจ้างประสบอันตรายภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วยเหตุอันเกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องของเงินทดแทนเนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองไว้

ในเรื่องนี้ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าด้วยลักษณะและสภาพของงานบางอย่างเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ หรืออาจสร้างความไม่พอใจอันเนื่องมาจากการทำงานได้ เช่น นายขาวลูกจ้างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในห้างสรรพสินค้าเห็นนายดำขโมยสินค้าจึงนำตัวส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้นายดำถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย ต่อมานายดำได้พบนายขาวซึ่งลาออกจากงานแล้วโดยบังเอิญเกิดความโกรธแค้นจึงใช้ไม้หน้าสามตีศีรษะของนายขาวได้รับบาดเจ็บ ประกอบกับปัญหาของอันตรายที่เกิดขึ้นภายหลังสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงจะเกิดขึ้นในส่วนของการทำงานหลักฐาน มาสนับสนุน ทั้งนี้เพราะเหตุที่เกิดขึ้นไม่ได้ปรากฏให้เห็นอย่างใกล้ชิดกับช่วงเวลาที่มีการขัดแย้งซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ลูกจ้างยังมีสภาพเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่กลับเกิดขึ้นภายหลังจากที่

สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว มูลเหตุจูงใจของการทำร้ายอาจเกิดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการ แตกต่างจากกรณีของโรคที่เกิดจากลักษณะหรือสภาพของงานที่หาเหตุสนับสนุนทาง การแพทย์ได้ง่ายกว่า ดังนั้นหากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิสามารถหาพยานหลักฐานมาสนับสนุนได้ เช่น ปรากฏในทางพิจารณาคดีว่าสาเหตุโกรธเคืองที่นำไปสู่การทำร้ายร่างกายลูกจ้างสืบ เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างก่อนที่จะลาออกลูกจ้างก็ควรที่จะได้รับเงินทดแทน ผู้เขียน จึงมีความเห็นว่าสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ดังนี้

“ประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่ จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตาม คำสั่งของนายจ้าง ความที่กล่าวมานี้ให้หมายความรวมถึงกรณีที่อันตรายเกิดขึ้นภายหลังสัญญา จ้างแรงงานสิ้นสุดลงด้วย”

2.) ในเรื่องข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 22(1) บัญญัติว่า “นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้” ผู้เขียนมีความเห็นว่าเพื่อให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างที่เสพลิงดังกล่าวโดยไม่รู้ว่สิ่งนั้นจะทำให้ มึนเมาหรือได้เสพโดยถูกขืนใจให้เสพ จึงสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 22(1) ดังนี้

“นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะ เหตุลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เว้นแต่ลูกจ้างได้เสพโดย ไม่รู้ว่สิ่งนั้นจะทำให้มึนเมาหรือได้เสพโดยถูกขืนใจให้เสพ”