

ตารางข้อเสนอแนะในการตีความ

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
1. อุบัติเหตุระหว่าง การเดินทาง				
1) การเดินทางไป-กลับ กรณีไปทำงานนอก สถานที่	ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่ขณะเกิดเหตุลูกจ้างทำเรื่อง ส่วนตัว ฎ.839/2531 , ฎ.4919/2538 ฎ.1805/2540 , ฎ.896/2547	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่จะสามารถแบ่งแยกและอ้างได้ ว่าเป็นความประสงค์ส่วนตัวของลูกจ้าง ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครอง	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว	ความคุ้มครองเริ่มต้นตั้งแต่ ลูกจ้างเดินทางออกจาก บ้านพักหรือหน่วยงานและ สิ้นสุดเมื่อกลับถึงหน่วยงาน หรือบ้านพัก
2) การเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านและ ที่ทำงาน	ไม่ให้ความคุ้มครอง ฎ.2379/2520 , ฎ.2507/2521 ฎ.697/2522 , ฎ.1310/2525 ฎ.208/2530 , ฎ.3/2543 ฎ.182/2524(นายจ้างจัดบริการ รถรับ-ส่ง)	สหรัฐ - ไม่ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่ 1) การเดินทางโดยยานพาหนะที่จัดให้ โดยนายจ้าง (ยังไม่ชัดเจน) 2) ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะ ของตนในการปฏิบัติหน้าที่ 3) การเดินทางที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง	เห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณา ของประเทศญี่ปุ่นที่ให้ความ คุ้มครองในช่วงเวลาดังกล่าว	

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
		สำหรับเวลาเดินทางหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ยังไม่ชัดเจน) 4) การเดินทางที่มีวัตถุประสงค์ 2 สิ่ง ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครองโดยขยายไปถึงการต้องออกนอกเส้นทางหรือทำให้การเดินทางปกติต้องขาดตอนไป โดยใช้เวลาน้อยที่สุดเพื่อกระทำการอันจำเป็นในชีวิตประจำวันหรือความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้		
2. อันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่นายจ้าง	ให้ความคุ้มครอง ฎ.1491/2526 , ฎ.2178/2527 ฎ.2700/2530 , ฎ.3208/2533	ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานในการจ่ายเงินทดแทนแม้ว่าลูกจ้างจะได้ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาณ- เลื่อนเลื่อนก็ตาม	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะประมาณ เลื่อนเลื่อนหรือประมาณเลื่อนเลื่อนอย่างร้ายแรง	1.บางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ กำหนดให้ความประมาณเลื่อนเลื่อนอย่างร้ายแรงเป็นข้อยกเว้น 2.ใน พ.ร.บ.แรงงาน พ.ศ.2499 เคยกำหนดให้ความประมาณเลื่อนเลื่อนอย่างร้ายแรงเป็นข้อยกเว้น แต่ถูกตัดออกไปในสมัยต่อมา

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
3. งานที่ลูกจ้างทำมี ลักษณะของการผสม ผสานกันระหว่าง สังคมและธุรกิจ เช่น ลูกจ้างระดับบริหาร ไปงานหมั้นของ ลูกจ้างระดับล่าง	คำพิพากษาศาลฎีกาเป็น 2 แนวทาง 1) ไม่ให้ความคุ้มครอง ฎ.1172/2526 2) ให้ความคุ้มครอง ฎ.3502/2527	สหรัฐ - โดยทั่วไปมีการพิจารณา ให้ความคุ้มครองโดยจ่ายเงินทดแทนให้	ควรจะพิจารณาขอบข่ายอำนาจ หน้าที่ของลูกจ้างว่าสามารถเชื่อมโยงเข้ามาสูหน้าที่ของลูกจ้างได้หรือไม่ หากไม่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาได้ย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง	
4. ลูกจ้างปฏิบัติตาม คำสั่งที่ได้รับมอบ- หมายเป็นพิเศษ เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้าง ไปติดตั้งท่อประปาให้ ลูกค้าแล้วลูกจ้าง ประสบอันตราย ในเวลาทำงาน	ให้ความคุ้มครองเมื่อเป็นเรื่องที่ เกี่ยวกับงานปกติ ฎ.3918/2525 , ฎ.5257/2530 ฎ.511/2535	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง	เห็นว่าสมควรให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับงานปกติ และกรณีงานส่วนตัวของนายจ้าง เช่น นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างซึ่ง ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรภายใน โรงงานไปส่งจดหมายที่ประณีต ระหว่างเดินทางลูกจ้างถูกรถ- จักรยานยนต์เฉี่ยวชนบาดเจ็บ	ในเรื่องงานส่วนตัวของนายจ้าง มีแนวความคิดว่าหากเป็นเรื่อง ส่วนตัวของนายจ้าง โดยคำสั่งนั้น ไม่เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง แม้ลูกจ้างปฏิบัติตามก็ไม่ได้รับ ความคุ้มครอง

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
5. อันตรายขณะลูกจ้าง ทำธุระส่วนตัวหรือการอื่น จำเป็นในชีวิตประจำวัน เพื่อสุขอนามัยและ ความสะดวกสบาย	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครอง ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครอง	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง เนื่องจากการพิจารณาถึง ธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีการ ทำกิจธุระส่วนตัว	ฎ.2273/2525 ผู้เขียนเห็นว่าควรให้ความ คุ้มครองลูกจ้างโดยจัดอยู่ใน เรื่องของการนันทนาการ
6. อุบัติเหตุที่เป็นผล มาจากการฝ่าฝืนคำสั่ง ของนายจ้างและการที่ ลูกจ้างปฏิบัติในกิจกรรม ที่ต้องห้าม	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครองกับการฝ่าฝืน กฎและคำสั่งโดยการใช้วิธีดำเนินการ ที่ไม่ถูกต้อง เว้นแต่ 1) ลูกจ้างออกไปยังสถานที่ต้องห้าม หรือปฏิบัติในแนวทางที่ต้องห้าม (ยังไม่ชัดเจน) 2) การจงใจประพฤติดีมิชอบ (ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย- ภัยหรือจงใจหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือ เพื่อความปลอดภัย)	เห็นด้วยกับแนวความคิดที่มีอยู่ใน ประเทศไทยว่าควรพิจารณาถึง เจตนาของลูกจ้างว่าลูกจ้างได้ทำ ไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ ของนายจ้างหรือไม่ โดยพิจารณา สภาพของการทำงานประกอบ	1) ในประเทศไทยมีการเสนอความคิด ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้าง กระทำการโดยมุ่ง ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง และแม้ลูกจ้างจะกระทำการโดย ไม่มุ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่นายจ้าง สภาพการทำงานก็ยังไม่ เป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณาให้ ความคุ้มครอง 2) การฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ชอบ ด้วยกฎหมาย หรือจงใจฝ่าฝืน

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
		ฟิลิปปินส์ - แยกพิจารณาเป็น 1) การฝ่าฝืนที่ออกนอกขอบเขตของ การทำงานไม่ได้รับความคุ้มครอง 2) การฝ่าฝืนที่อยู่ภายในขอบเขตของ การทำงานแต่ถูกจ้างปฏิบัติในทางที่ ต้องห้ามได้รับความคุ้มครอง ญี่ปุ่น - ไม่ให้ความคุ้มครองกับการ ประพฤติดิสัยส่วนตัว และการฝ่าฝืนวินัย		กฎหมายเคยถูกกำหนดเป็น ข้อยกเว้นตามประกาศของ คณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2501 แต่ได้มี การตัดออกไปเมื่อมีการใช้บังคับ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515
7. อันตรายเนื่องจาก การฝ่าฝืนกฎหมาย	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	ไม่พบข้อมูล	สมควรให้ความคุ้มครองกับ ลูกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังทำงาน ให้แก่นายจ้าง เช่น ขณะไปส่ง เอกสารนอกสถานที่ถูกรถชน ขณะข้ามถนนนอกทางม้าลาย (เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายจราจร)	อาจอ้างเหตุผลในการให้ความ คุ้มครองโดยเทียบเคียงช่วงเวลา ในการทำงานกับเรื่องในทางการ ที่จ้างนายจ้างต้องรับผิดชอบในการ ละเมิดที่ลูกจ้างได้ก่อขึ้นในทาง การที่จ้าง และเหตุผลที่เคยเป็น ข้อยกเว้นเช่นเดียวกับการฝ่าฝืน คำสั่งแต่ได้ถูกตัดออกไปแล้ว

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
8. อันตรายที่เกิดขึ้น เพราะสภาพการเป็น ลูกจ้างอันไม่เกี่ยวกับ การทำงานโดยตรง เช่น คนยิงกันหน้าร้านเซเว่น แต่กระสุนปืนพลาดมา ถูกลูกจ้าง	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครอง	เห็นด้วยกับแนวความคิดที่ให้ ความคุ้มครองกับลูกจ้าง	1) ในประเทศไทยมีแนวความคิด ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเว้นแต่ จะเกิดจากเหตุส่วนตัวโดยแท้ 2) ในสหรัฐมีทฤษฎีความเสี่ยง ทางตำแหน่งและห้องที่หากการ ทำงานทำให้ลูกจ้างต้องใกล้ชิด กับอันตรายจากดินฟ้าอากาศ เป็นพิเศษ โดยไม่คาดหมาย ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง
9. การใช้บ้านเป็น สถานที่ทำงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - แนวทางการพิจารณายังคงมี ความแตกต่างกัน	สมควรนำเรื่องสภาพแวดล้อมใน การทำงานมาพิจารณาเพื่อให้ ความคุ้มครองกับลูกจ้างนอก- เหนือไปจากเวลาที่ลูกจ้างมี การทำงานให้แก่นายจ้างที่บ้าน อย่างแท้จริงด้วย	

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
10. อุบัติเหตุระหว่าง เวลาพักรับประทาน อาหารกลางวันหรือ พักผ่อน				
1) ในสถานที่ทำงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่สาเหตุที่เกิดเป็นเรื่องของความ พึงพอใจส่วนตัว (ยังไม่ชัดเจน) ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่เป็นการทำธุระส่วนตัว ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครอง	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง โดยเฉพาะในสภาวะที่ลูกจ้าง ไม่สามารถออกไปรับประทานอาหาร อื่นได้ และอันตราย จะต้องไม่ได้เกิดขึ้นจาก เหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง	ในประเทศไทยมีการเสนอ ความคิดให้ความคุ้มครอง เว้นแต่อันตรายจะเกิดขึ้นจาก เหตุส่วนตัวของลูกจ้างเอง
2) นอกสถานที่ทำงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ไม่ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข การทำงานที่บังคับไว้เป็นเหตุให้ต้อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ รับประทานอาหาร	เห็นด้วยในการที่ไม่ให้ความ คุ้มครองลูกจ้างในช่วงเวลา ดังกล่าวนอกสถานที่ทำงาน	ในประเทศไทยมีการเสนอ ความคิดว่ากรณีนี้ไม่ควรได้รับ ความคุ้มครอง

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
11. การนัดหมายการ	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง เว้นแต่การละทิ้งจะไม่ใช่เพียงชั่วคราว และไม่ใช่เรื่องธรรมดาของการทำงาน	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้าง	
12. กิจกรรมการเล่น กีฬา	ให้ความคุ้มครองเมื่องานพิเศษที่ นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำนั้นเป็นไปเพื่อ สร้างและกระชับความสัมพันธ์อันดี ฎ.480/2525 , ฎ.2673/2526 ฎ.1524/2530 , ฎ.1937/2530 ฎ.4463/2530 , ฎ.758-759/2531 ฎ.3596/2531 , ฎ.2199/2532 ฎ.5089/2532 , ฎ.1149-1150/2533 ฎ.2326/2533 ไม่ให้ความคุ้มครองเมื่อการฝึกซ้อมหรือ แข่งขันที่ลูกจ้างเล่นกันเองระหว่างพัก โดยนายจ้างไม่ได้สั่งหรือจัดขึ้น	สหรัฐ-ให้ความคุ้มครองการแข่งขัน กีฬาที่ถูกจัดขึ้นในบริเวณสถานที่ ทำงานในช่วงเวลาอาหารกลางวัน หรือช่วงเวลาหยุดพัก และเมื่อการ แข่งขันถูกจัดขึ้นในสถานที่ที่ลูกจ้าง เป็นผู้เลือกและหลังเวลาทำงานได้มี การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อข้อสรุป ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครองกับการ แข่งขันกีฬาที่ถูกจัดขึ้นในบริเวณ สถานที่ทำงานในช่วงเวลาอาหาร กลางวันหรือช่วงเวลาหยุดพัก ญี่ปุ่น - ไม่ให้ความคุ้มครองหากอาคาร	เห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณา ของประเทศไทย และเห็นสมควร นำเรื่องสภาพการเป็นลูกจ้างมา พิจารณาประกอบด้วย	ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้สมัครจะได้รับ ความคุ้มครองระหว่างการ แข่งขันแต่ยากที่จะได้รับความ คุ้มครองในระหว่าง การเดินทาง ซึ่งในเรื่องนี้ยัง ไม่ปรากฏว่ามีคำพิพากษา ศาลฎีกา

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
	ฎ.3878/2531	สิ่งอำนวยความสะดวกของที่ทำงาน ปราศจากการชำรุดหรือเสื่อมสภาพ		
13. การฝึกอบรมนอก สถานที่ทำงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะให้แก่ลูกจ้าง	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ในมลรัฐวอชิงตันให้ความ คุ้มครองผู้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ ฝึกอบรมตามสัญญาจ้าง รวมถึงการ เตรียมการหรือการดำเนินงานใน อนาคตไปพร้อมกับนายจ้าง	การให้ความคุ้มครองควรพิจารณา ถึงความมุ่งหมายของการศึกษา และฝึกอบรมว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับ สนับสนุน หรือเป็นประโยชน์แก่ กิจการหลักของนายจ้าง	ฎ.3146/2526 การส่งลูกจ้างไปเรียนภาษา- อังกฤษไม่ใช่วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างไม่ได้รับ ความคุ้มครอง
14. อันตรายระหว่าง การทำงานให้กับ สหภาพแรงงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	ไม่พบข้อมูล	เห็นว่าไม่สมควรให้ความคุ้มครอง เพราะในความเป็นจริงลูกจ้างไม่ได้ มีการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง หรือป้องกันรักษาทรัพย์สินหรือ ประโยชน์ของนายจ้างหรือ ทำตามคำสั่งของนายจ้าง	

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
15. กิจกรรมที่นายจ้าง สนับสนุน เช่น การ เดินทางไปทัศนศึกษา และดูงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครองเมื่อ นายจ้างอุปถัมภ์หรือสนับสนุนจนจบ การดำเนินกิจกรรมนั้น	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้าง	
16. การหยอกล้อ	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครองเมื่อการ หยอกล้อเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และเป็นเรื่องค่อนข้างเล็กน้อย ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครองแต่ ไม่ปรากฏข้อมูลไปถึงว่าลูกจ้างจะต้อง มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างเมื่อการหยอกล้อมีความ เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่ เป็นอันตราย เช่น การเล่นพิเรนทร์ เอาสายฉีดลมสอดเข้าทวารหนัก ของลูกจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดจาก สภาพการทำงาน ลูกจ้างจึง ไม่ควรได้รับความคุ้มครอง	
17. การทำร้ายร่างกาย	<u>ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเอง</u> เหตุส่วนตัวไม่ให้ความคุ้มครอง ฎ.1799/2523 , ฎ.668/2524	สหรัฐ - แยกพิจารณาเป็น 1) ถูกผู้อื่นทำร้ายได้รับความคุ้มครอง เมื่อเกี่ยวเนื่องกับการทำงานโดยตรง	เห็นด้วยกับแนวคำพิพากษา ศาลฎีกา เช่น ลูกจ้างยิงกัน เพราะแย่งขายหมูไม่ได้รับ	การทำร้ายที่เกิดจากความ เข้าใจผิดในประเทศสหรัฐ มีแนวโน้มจัดให้เป็นเรื่อง

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
	เหตุเนื่องจากการทำงานให้ความคุ้มครอง (ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา) ลูกจ้างถูกผู้อื่นทำร้าย เหตุส่วนตัวไม่ให้ความคุ้มครอง ฎ.131/2523 , ฎ.3434/2524 ฎ.939/2525 เหตุเนื่องจากการทำงานให้ความคุ้มครอง ฎ.1626/2528	หรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน 2) ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันเองหรือกับบุคคลที่สามให้ความคุ้มครองเมื่อเป็นอุบัติเหตุและเกี่ยวเนื่องกับการทำงานโดยตรงหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน และอาจขยายไปถึงกรณีไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หากเรื่องที่ทะเลาะกันมีความรุนแรงมากขึ้นโดยสภาพของการทำงานร่วมกัน ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน	ความคุ้มครอง แต่หากการทะเลาะวิวาทเกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ลูกจ้างรายงานให้นายจ้างรู้ว่าลูกจ้างอีกคนหนึ่งลักทรัพย์เป็นเหตุให้ถูกลูกจ้างที่ถูกรายงานทำร้าย ลูกจ้างที่รายงานยอมได้รับความคุ้มครอง	ความเสี่ยงที่เป็นกลางซึ่งเป็นเหตุให้ลูกจ้างมักได้รับความคุ้มครอง
18. การให้ความช่วยเหลือบุคคลที่สาม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน , ลูกค้า และบุคคลอื่น	เคยมีมติคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนให้ความคุ้มครองกรณีที่ลูกจ้างให้ความช่วยเหลือลูกค้า (ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา)	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง 1) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) ช่วยเหลือลูกค้า 3) ช่วยเหลือบุคคลอื่น ฟิลิปปินส์ - ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน , ลูกค้า และบุคคลอื่น	

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
19. การเตรียมการ เช่น การที่ลูกจ้าง เปลี่ยนเสื้อผ้าในสถานที่ ทำงานก่อนเริ่มทำงาน	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในช่วง เวลาหนึ่งอย่างสมเหตุสมผลในสถานที่ ทำงานก่อนเริ่มทำงานและหลังเลิกงาน ญี่ปุ่น - ให้ความคุ้มครองลูกจ้างสำหรับ การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นก่อน เวลาเริ่มงานและหลังจากสิ้นสุดการ ทำงานแล้วในสถานที่ทำงาน	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว	
20. ลูกจ้างที่อยู่ประจำ ที่สำนักงานหรือสถานที่ ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ในมลรัฐวอชิงตันได้มีการให้ ความคุ้มครองกับลูกจ้าง	เห็นด้วยกับการให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างเพราะลูกจ้างจำต้องอยู่ ไม่มีโอกาสไปที่อื่น เช่น ลูกจ้างที่ ต้องอยู่ในเรือประมง , แท่นขุดเจาะ น้ำมัน หรือโรงงานในถิ่นทุรกันดาร	
21. ลูกจ้างพักอาศัยใน สถานที่ทำงานของ นายจ้างและในหอพัก				

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
คนงานบริเวณโรงงาน หรือสถานประกอบ กิจการของนายจ้าง 1) ในสถานที่ทำงาน ของนายจ้าง 2) ในหอพักคนงาน บริเวณโรงงาน หรือสถานประกอบ กิจการของนายจ้าง	ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา ไม่ปรากฏคำพิพากษาศาลฎีกา	สหรัฐ - ให้ความคุ้มครอง สหรัฐ - ให้ความคุ้มครองเมื่อลูกจ้าง ใช้สถานที่ในเหตุผลที่สมควรซึ่ง ลูกจ้างจำเป็นต้องใช้หรือคาดการณ์ ว่าจะใช้ และซึ่งบ้านพักนั้นได้รับการ ตกแต่งหรือจัดไว้เพื่อใช้ประโยชน์ โดยทางสำนักงาน	ควรพิจารณาถึงความจำเป็นของ ลูกจ้างในการที่จะต้องพักอาศัย ในสถานที่ทำงานของนายจ้าง หรือในหอพักคนงาน หากโดย สภาพแล้วลูกจ้างไม่สามารถไป พักอาศัยที่ไหนได้แล้วลูกจ้าง ย่อมได้รับความคุ้มครอง แต่หากลูกจ้างมีทางเลือกที่จะ ไปพักอาศัยที่อื่นลูกจ้างย่อม ไม่ได้รับความคุ้มครอง แต่อาจ ได้รับการเยียวยาในเรื่องละเมิด	ในประเทศไทยมีการเสนอ ความคิดว่าไม่เป็นการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง แต่อาจได้รับการเยียวยา ในเรื่องละเมิด
22. อันตรายที่เกิดขึ้น ภายหลังสัญญาจ้างแรง-	ไม่ให้ความคุ้มครอง ฎ.2114/2531	ไม่พบข้อมูล	เห็นว่าควรแยกพิจารณา ข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไปว่านอกจาก	ได้เสนอแก้ไขกฎหมายไว้ใน ตารางข้อเสนอแก้ไขกฎหมาย

เหตุของอันตราย และหลักกฎหมาย	คำพิพากษาของศาลฎีกา	หลักในกฎหมายต่างประเทศ	ความเห็นของผู้เขียน	หมายเหตุ
งานสิ้นสุดแล้ว			เรื่องอำนาจบังคับบัญชาแล้วยังมีเหตุอื่นที่สามารถเชื่อมโยงเข้ามาสู่การทำงานได้อีกหรือไม่ หากมีลูกจ้างควรที่จะได้รับความคุ้มครอง เช่น เรื่องของสภาพการเป็นลูกจ้าง เช่น วันสุดท้ายของการจ้าง ภายหลังเลิกงานคนร้ายได้บุกเข้ามาและใช้ปืนกราดยิงเป็นเหตุให้ลูกจ้างบาดเจ็บ หรือสาเหตุของการทำร้ายที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ของนายจ้าง หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง	