

ลูกจ้างขับรถโดยประมาท จนประสบอันตรายมีสิทธิได้รับ เงินทดแทนหรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



กฎหมายเงินทดแทน เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดมีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

กองทุนเงินทดแทน ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป เงินทดแทนเป็นเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มิตสิทธิตามกฎหมาย ในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ได้แก่เงินที่จ่ายเป็น

(1) ค่าทดแทนการสูญเสียค่าจ้าง ทดแทนการสูญเสียอวัยวะ ทดแทนการสูญเสียความสามารถในการทำงาน และทดแทนการ

สูญเสียชีวิตซึ่งทำให้เกิดการขาดไร้อุปการะ

(2) ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตราย

(3) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

(4) ค่าทำศพตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีท้องถิ่น

เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทน และลูกจ้าง หรือผู้มิตสิทธิตามกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทน การประสบอันตรายนั้นต้องเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง ส่วนการเจ็บป่วยนั้น หมายถึงการที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตาม

ลักษณะงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นตามสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

สำหรับกรณีสูญหาย หมายถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง หรือในระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบกทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตราย และลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน นับแต่วันเกิดเหตุ

มีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุเนื่องจากลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้หรือลูกจ้างจงใจทำให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ประเด็นมีคำถามว่า มีลูกจ้างคนหนึ่งเป็นพนักงานขับรถรับส่งของให้นายจ้าง ได้ไปส่งของให้แก่นายจ้างตามหน้าที่ แต่ขับด้วยความเร็วสูงอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 เป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ และเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่สั่งห้ามมิให้ขับรถด้วยความเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รถยนต์พลิกคว่ำได้รับความเสียหายเป็นเงิน 300,000 บาท ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บขาขาดไปข้างหนึ่ง นายจ้างจึงออกคำสั่งเลิกจ้างโดยอ้างเหตุผลเลิกจ้างว่า “หย่อนความสามารถในการทำงานขับรถยนต์ให้แก่นายจ้างเนื่องจากขาขาด” ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกรณีที่ได้รับบาดเจ็บถึงขาขาด และมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างหรือไม่

คำตอบมีอยู่ว่า การที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บถึงขาขาดไปข้างหนึ่ง ด้วยเหตุที่เกิดขึ้นในขณะที่ขับรถยนต์ไปส่งของให้แก่นายจ้างนั้น เป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ถือว่าลูกจ้าง “ประสบอันตราย” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่



ลูกจ้างตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด **ทั้งนี้เว้นแต่ลูกจ้างประสบอันตราย เพราะเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจให้ตนเองประสบอันตราย** ดังนั้น การขับรถยนต์ที่ฝ่าฝืนกฎหมายก็ดี โดยประมาทเลินเล่อก็ดี ฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างก็ดี หรือทำให้รถยนต์ของนายจ้างเสียหายก็ดี **หาใช้ข้อยกเว้นอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทมาตราดังกล่าว ลูกจ้างคนนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน** สำหรับกรณีถูกเลิกจ้างนั้น นายจ้างมิได้อ้างเหตุความผิดที่เกี่ยวกับการขับรถยนต์ แต่ได้อ้างเหตุเลิกจ้างไว้ชัดเจนในคำสั่งเลิกจ้างว่า “หย่อนความสามารถในการทำงานขับรถยนต์ให้แก่ นายจ้างเนื่องจากขาขาด” ซึ่งเหตุดังกล่าวมิใช่การกระทำความผิด และมีใช้กรณีหนึ่งกรณีใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ลูกจ้างคนนี้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 6462/2534)

บทสรุปสังท้าย การที่ลูกจ้างกระทำโดยประมาทเลินเล่อหรือฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง เมื่อเกิดเหตุขึ้นลูกจ้างจะหมดสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกรณีที่ได้รับบาดเจ็บนั้น ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างไปเสพของมีนเมา หรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถควบคุมสติได้ หรือจงใจให้ตนเองประสบอันตราย ซึ่งกรณีตามคำถามไม่ปรากฏว่าเข้าข้อยกเว้น เป็นเพียงการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ และฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่สั่งห้ามมิให้ขับรถด้วยความเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น แต่เมื่อเกิดเหตุขึ้นนายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ นายจ้าง ส่วนการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างขาขาด ทำให้หย่อนความสามารถในการทำงานขับรถยนต์ แม้จะเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าวลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับเงินชดเชย เพราะเหตุดังกล่าวไม่ใช่เนื่องจากการกระทำความผิด และไม่ใช้กรณีหนึ่งกรณีใดที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายชดเชย 