



พรเทพ ทวีกายอนันต์

ผู้บริหารสำนักพิมพ์สารคดี  
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

# ไม่เอา เป็นประสาบอันตราาย เนื่องจากการทำงาน



**จาก**แนวคิดที่ว่า เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างและต้องมาประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน สมควรที่จะได้รับการเยียวยาจากนายจ้าง เพราะความเดือดร้อนของลูกจ้างหรือบุคคลในครอบครัวได้รับนั้น เป็นผลมาจากการที่ลูกจ้างทำงานเพื่อประโยชน์ให้แก่นายจ้างและอีกแนวคิดหนึ่งที่ว่า เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงาน ณ สถานที่ประกอบการของตน นายจ้างย่อมมีหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย ไม่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน การที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ย่อมถือได้ว่าเป็นความบกพร่องของนายจ้าง นายจ้างต้องรับผิดชอบในส่วนนี้ด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงได้เกิดการออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ในหมวด 6 ว่าด้วยเงินทดแทน กำหนดความรับผิดชอบของนายจ้าง ต่อมาเมื่อปีพ.ศ. 2537 ได้มีการตรากฎหมายเงินทดแทนขึ้นเป็นการเฉพาะ เรียกว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีผลใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีผลใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ในทุกประเภทกิจการ ยกเว้นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู กับครูใหญ่ นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ นายจ้างอื่นตามที่



กำหนดในกฎกระทรวง หรือลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบกิจการอยู่ด้วย

กรณีที่เกิดปัญหาและถกเถียงกันบ่อย คือ ในเรื่องของการประสบอันตราย ซึ่งเป็นหนึ่งในสามที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน คำว่า **“ประสบอันตราย”** หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือปกป้องรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งนายจ้าง (พ.ร.บ. เงินทดแทนฯ มาตรา 5)

เมื่อพิจารณาจากคำนิยามข้างต้นแล้ว ลูกจ้างที่ได้รับอันตรายแก่กาย หรือมีผลกระทบต่อจิตใจที่จะได้รับความคุ้มครอง

จะต้องมีสามเหตุดังนี้

- (1) การทำงานให้แก่นายจ้าง
- (2) ปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้าง
- (3) การทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

มีปัญหาว่า หากพนักงานได้รับมอบหมายให้ไปเป็นตัวแทนไปร่วมงานศพของพนักงานในบริษัท ขณะกลับจากงานศพประสบอันตรายถึงแก่ความตายในขณะที่ขับรถกลับจากงาน ถือได้ว่าเป็นการถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือไม่

ประเด็นดังกล่าวได้มีคดีชั้นศาลฎีกาและได้วินิจฉัยมาแล้วว่า **การร่วมงานศพเป็นเรื่องประเพณีทางสังคม เป็นการแสดงออกที่เป็นกุศลและมารยาทที่แสดงน้ำใจและบำรุงขวัญพนักงาน ไม่ใช่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ไม่ถือว่าเป็นการตายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง**

**เทียบเคียงฎีกาที่ 1172/2526** ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงได้ว่านายเอนกผู้ตายเป็นลูกจ้างประจำ มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลในบริษัทสยามมาฮ่า จำกัด ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารให้ไปร่วมงานศพพระอภิธรรมศพบิดาของผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชี และการเงินของบริษัท หลังจากงานศพแล้วผู้ตายขับรถกลับบ้านแล้วประสบอุบัติเหตุรถชนเสาไฟฟ้าถึงแก่ความตาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดสิทธิของลูกจ้างที่จะได้เงินทดแทนเมื่อมีกรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยไว้ในบทนิยามข้อ ๒ ว่า **“ประสบอันตราย”** หมายความว่า **การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง** แม้ผู้ตายในฐานะผู้จัดการแผนกบุคคลจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสงเคราะห์พนักงานหรือครอบครัวพนักงาน รวมทั้งการให้สวัสดิการตามระเบียบและความจำเป็น เช่น งานบำเพ็ญกุศลและฌาปนกิจศพงานมงคลสมรส ฯลฯ และแม้ผู้ตายจะได้รับมอบหมายจากผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารให้ไปร่วมงานศพบิดาของผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัทก็ตาม

การไปร่วมงานศพพระอภิธรรมศพเป็นเรื่องประเพณีทางสังคมเป็นการแสดงออกที่เป็นการกุศลและมารยาทสำหรับผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่จะแสดงน้ำใจและบำรุงขวัญของพนักงานเท่านั้น ซึ่งไม่ใช่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน งานที่ได้รับมอบหมายอยู่นอกขอบเขตวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลที่บริษัทนายจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์โดยตรงเกี่ยวกับธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรม การประสบอันตรายถึงแก่ความตายของผู้ตายจึงถือไม่ได้ว่าเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง อันจะเป็นผลให้เกิดมีสิทธิเรียกร้องเงินทดแทนได้

**บทสรุปสังท้าย** การที่นายจ้างมีคำสั่งหรือมอบหมายให้ลูกจ้างทำอะไรก็ตามต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ การที่นายจ้างมอบหมายให้ไปทำอะไรบางอย่าง อาจจะไม่ใช่เรื่องงาน หรือเกี่ยวเนื่องกับการทำงานก็ได้ การที่จะพิจารณาว่ากรณีใดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่จึงต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป 

