

มาตรการกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

**THE PENALTY DETERMINATION MEASURE FOR EMPLOYEE  
WORKING WITHOUT PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT**

ชัยวรินทร์ ธนาวิรัทธิ์\*

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ในเรื่องเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร

การศึกษาพบว่าบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีมาตรการกำหนดบทลงโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ทำให้หน้าที่ของลูกจ้างในการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นขาดสภาพบังคับ ไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการสวมใส่หรือใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลได้ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งในการก่อให้เกิดอันตรายต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในสถานที่ทำงานอันเป็นความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และเศรษฐกิจของประเทศ

บทความนี้ได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้มีการกำหนดบทลงโทษลูกจ้างอย่างชัดเจนและเกิดสภาพบังคับของหน้าที่ตามกฎหมาย โดยใช้มาตรการกำหนดโทษทางวินัย อีกทั้งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ยังเสนอแนะให้มีการเพิ่มมาตรา 22/1 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยใช้มาตรการลดเงินทดแทนในกรณีที่เกิดการประสบอันตรายจากการทำงานเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

---

\* บทความนี้เรียบเรียงมาจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “มาตรการกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสต์ัสสัมชัญ, 2561.

## ABSTRACT

The objective of this article is to study and analyse on the problem of Personal Protective Equipment (PPE) under Section 22 of the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554. This study adopted a qualitative research by analyzing data collective from documents.

According to the study on Section 22 of the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554, the author found no penalty determination for the employee who doesn't use PPE which leads to lacking responsibility when there is no enforcement. Without regulatory enforcement, the employee could not realise the indispensability of PPE usage for their own safety. The unawareness for safety is one of the occasion that would lead to an accident for themselves and their colleagues and also creates both direct and indirect loss to the employer, employee and country's economy.

This article proposes to revise and amend Section 22 of the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 with clearly impose penalty and regulatory enforcement through disciplinary action. In addition, this article proposes to add Section 22/1 of the Workmen's Compensation Act B.E. 2537 to reduce compensation in the case of injury is caused by failure of the employee to use PPE.

## บทนำ

อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล คือ อุปกรณ์ที่สวมใส่ลงบนอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายเพื่อป้องกันส่วนนั้นจากอันตรายและโรคภัยที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ซึ่งอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลมีความสำคัญในการป้องกันอันตรายในการทำงาน เนื่องจากตามหลักการควบคุมอันตราย จะต้องมีการควบคุมอันตรายที่แหล่งกำเนิดของอันตราย และมีการควบคุมที่ทางผ่านของอันตรายก่อนเสมอ ซึ่งปัจจุบันยังไม่สามารถควบคุมอันตรายได้อย่างสมบูรณ์ หากไม่มีการควบคุมที่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองด้วย หนึ่งในนั้นคือการจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ดังนั้น อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลจึงออกแบบมาเพื่อช่วยในการควบคุม และป้องกันอันตรายต่อตัวบุคคลควบคู่ไปกับการป้องกัน โดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้การควบคุมความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับประเทศไทย สภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากภาคเกษตรกรรมเป็นภาคอุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนและประสพอันตรายจากการทำงานได้มากขึ้น โดยในปัจจุบันยังพบว่า มีลูกจ้างที่ไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยอยู่ ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ทั้งรู้สึกเมื่อใส่แล้วไม่สบายตัว ประมาทเพราะคิดว่าไม่จำเป็นหรือไม่ตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้น หรือมีทัศนคติที่ผิดที่มีต่อการเกิดอุบัติเหตุโดยเชื่อว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องของโชคร้ายซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

ในเรื่องอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 22 วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานให้แก่ลูกจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต้องดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังกล่าวให้เรียบร้อย ก่อนที่ลูกจ้างจะทำงานด้วย มาตรา 22 วรรคสอง กำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดหาให้ และลูกจ้างมีหน้าดูแลรักษาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาการทำงาน และมาตรา 22 วรรคสาม กำหนดให้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ซึ่งมีข้อกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล แต่เป็นเพียงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างเท่านั้น แม้นายจ้างจะจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแล้ว

การที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีมาตรการกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ทำให้หน้าที่ในการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้น ไม่มีสภาพบังคับอันทำให้ลูกจ้างไม่เกรงกลัวที่จะไม่ปฏิบัติตาม และไม่เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และยังเป็นการผลักภาระให้นายจ้างมากเกินไปในการที่จะต้องดูแลลูกจ้างให้ปลอดภัยจากอันตรายในการทำงานเพียงฝ่ายเดียว รวมถึงกรณีเมื่อลูกจ้างประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างยังมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนอีกด้วยแม้ว่าการประสพอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างจะมาจากการที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย แม้นายจ้างจะได้จัดหาให้แล้วก็ตาม

จากกรณีปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ยังขาดมาตรการการลงโทษลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่ตระหนักถึงอันตรายจาก

การไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล อันส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมอันเป็นความสูญเสียทางธุรกิจ เศรษฐกิจและสังคมที่ไม่ควรเกิดขึ้น จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการศึกษามาตรการกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยศึกษาว่าควรมีมาตรการกำหนดโทษลูกจ้างอย่างไร โดยศึกษาทั้งการมาตรการกำหนดโทษทางอาญา มาตรการกำหนดโทษทางวินัย และมาตรการลดจำนวนเงินทดแทน ของประเทศสิงคโปร์ ประเทศไอร์แลนด์ และรัฐวิสคอนซิน ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อกำหนดมาตรการกำหนดโทษลูกจ้างที่ได้สัดส่วนและเหมาะสมกับการไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

**สภาพปัญหาที่เกิดจากการขาดมาตรการกำหนดโทษของลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554**

การที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีบทกำหนดโทษลูกจ้างที่ชัดเจนกรณีสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเอาไว้ เนื่องจากความคิดเห็นที่ว่า การที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นเป็นกรณีที่ลูกจ้างเองที่จะต้องแบกรับความเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน หากเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงานเกิดขึ้นลูกจ้างย่อมได้รับผลของการกระทำอยู่แล้ว<sup>1</sup> จะเห็นได้ว่ามีการมองว่าการกำหนดบทกำหนดโทษให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นเสมือนการซ้ำเติมลูกจ้าง และในเรื่องนี้ด้วยความเคารพ ผู้ค้นคว้ามีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป โดยเห็นว่าการที่ไม่มีบทกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลมีความสำคัญในการควบคุมและป้องกันอันตรายตามหลักการควบคุมอันตรายดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น การขาดมาตรการกำหนดโทษ จะทำให้หน้าที่ในการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขาดสภาพบังคับ ซึ่งสามารถอธิบาย

---

<sup>1</sup> “รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ครั้งที่ 7 (41/2547) 19/2547 เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ...” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ห้องประชุม เสริม วินิจฉัยกุล, 9 มีนาคม 2547.

ได้ตามหลักการ 3E<sup>2</sup> ในการป้องกันอุบัติเหตุ อันประกอบไปด้วย วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) การศึกษา (Education) และการออกกฎบังคับ (Enforcement) กล่าวคือ แม้จะมีการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย มีการกำหนดเป็นหน้าที่ให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล รวมถึงมีการจัดให้มีการฝึกอบรมหรือให้คำแนะนำแก่ลูกจ้างเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการเกิดอุบัติเหตุ การป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องแล้ว แต่ขาดมาตรการกำหนดโทษเพื่อควบคุมบังคับให้ลูกจ้างปฏิบัติตาม เนื่องจากลูกจ้างก็ จะไม่เกิดความเกรงกลัวที่จะไม่ปฏิบัติตามเพราะไม่ได้ถือเป็นเรื่องจริงจัง ไม่เกิดสำนึกที่จะหลีกเลี่ยง การไม่ใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และไม่ตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานที่ สามารถเกิดขึ้นต่อทั้งตนเองและผู้อื่น ได้อย่างแท้จริง

เมื่อหน้าที่การสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขาดสภาพบังคับจะส่งผล ให้การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) ยังมีอยู่ ทำให้เกิดอุบัติเหตุ และความบาดเจ็บจากการ ทำงานตามมาตรฐานทฤษฎีโดมิโน<sup>3</sup> ซึ่งเป็นทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุ และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน นั้น ไม่ได้มีเพียงการเกิดความสูญเสียต่อเนื้อตัวร่างกายของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังเกิดความสูญเสียต่อ นายจ้างที่จะต้องมีค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน เวลาที่สูญเสีย เสีย ความเชื่อใจจากลูกจ้าง เสียชื่อเสียงและภาพพจน์ของสถานประกอบการ ลูกจ้างอื่นเสียขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างพิการหรือถึงแก่ความตาย ครอบครัวลูกจ้างเองก็จะได้รับความ เดือดร้อนจากการขาดรายได้หรือหัวหน้าครอบครัว และยังมีความสูญเสียต่อประเทศที่ต้องสูญเสีย กำลังแรงงานที่สำคัญไป ตลอดจนการรับภาระในการเลี้ยงดูลูกจ้างที่บาดเจ็บรวมถึงครอบครัวของ ลูกจ้างที่ขาดหัวหน้าครอบครัวอีกด้วย

นอกจากนี้ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานเนื่องมาจากไม่สวมใส่อุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัย นายจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณีลูกจ้างประสบ อันตราย เจ็บป่วยหรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่ง เป็นความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดของนายจ้างอีกด้วย แม้กรณีดังกล่าวลูกจ้างมีส่วนในการก่อให้เกิด การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยนั้นเนื่องจากความประมาทของตัวลูกจ้างเอง

<sup>2</sup> วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, วิศวกรรมและการบริหาร ความปลอดภัยใน โรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 38 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2560), หน้า 50-51.

<sup>3</sup> Heinrich, H.W, INDUSTRIAL ACCIDENT PREVENTION, 4<sup>th</sup> ed (New York: McGraw-Hill, 1959), อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, วิศวกรรมและการ บริหาร ความปลอดภัยใน โรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 38 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2560), หน้า 21.

นอกจากนี้ การที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ไม่มีการกำหนดโทษแก่ลูกจ้างเอาไว้ ในทางปฏิบัติการลงโทษลูกจ้างจึงอาจพิจารณาตามการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ซึ่งในการจัดให้มีข้อบังคับบริษัท แม่มาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีรายละเอียดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าจะต้องมีเรื่องวินัยและโทษทางวินัยด้วย แต่ไม่ได้บัญญัติถึงรายละเอียดของการกำหนดวินัยและโทษทางวินัยเอาไว้ เช่น วินัยใดบ้างที่จะต้องถูกกำหนด ขั้นตอนการลงโทษ หรือขอบเขตของการกำหนดโทษเอาไว้ ตลอดจนไม่มีการออกหลักปฏิบัติในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับทำงาน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่นายจ้างสามารถกำหนดขึ้นเองโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกิจการ ซึ่งเกิดเป็นความไม่แน่นอนในการกำหนดโทษว่าจะกำหนดให้มีการกำหนดโทษในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยเอาไว้หรือไม่ และจะมีการกำหนดโทษเอาไว้เพียงใด

ดังนั้น ผู้ค้นคว้าจึงเห็นว่าพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ควรมีมาตรการกำหนดโทษกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจน

## **วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการกำหนดโทษ และความเหมาะสมของมาตรการกำหนดโทษกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล**

จากการศึกษาจากประเทศสิงคโปร์ ประเทศไอร์แลนด์ และรัฐวิสคอนซิน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีมาตรการกำหนดโทษลูกจ้างแบ่งออกเป็น 3 มาตรการ ได้แก่ มาตรการกำหนดโทษทางอาญา มาตรการกำหนดโทษทางวินัย และมาตรการลดจำนวนเงินทดแทน ซึ่งสามารถวิเคราะห์การนำมาตรการเหล่านี้มาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้กับประเทศไทยได้ดังนี้

### **1. มาตรการกำหนดโทษทางอาญา**

สำหรับประเทศไทยไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาในกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเอาไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 แต่มีการกำหนดโทษทางอาญาของลูกจ้างในกรณีลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือแก่นายจ้างทุกรายในสถานที่ที่มีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดว่า หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งเป็นมาตราเดียวที่มีการกำหนดบทลงโทษลูกจ้างเอาไว้โดยใช้มาตรการกำหนดโทษทางอาญา

สำหรับประเทศสิงคโปร์ได้มีการกำหนดโทษของลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างชัดเจน โดยหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามลูกจ้างต้องระวางโทษปรับจำนวนไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และในกรณีที่ลูกจ้างเคยกระทำความผิดนี้แล้วและกระทำความผิดซ้ำ ลูกจ้างต้องระวางโทษเพิ่มเป็นโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ตามมาตรา 15(4) แห่งรัฐบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ทำงาน ค.ศ. 2006 จะเห็นได้ว่าประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดบทลงโทษของลูกจ้างเป็นโทษทางอาญา โดยใช้มาตรการกำหนดโทษทางอาญานั้นเอง

ซึ่งมาตรการกำหนดโทษทางอาญามีข้อดีคือมีผลทำให้เกิดความเกรงกลัวได้มากกว่าโทษทางแพ่ง แต่ก็จะต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพราะเป็นโทษกระทำต่อสิทธิของบุคคล โดยการกำหนดเป็นโทษปรับตามแนวทางของประเทศสิงคโปร์ ตามทฤษฎีทดแทนและทฤษฎีอรรถประโยชน์นั้น มีผลเป็นการข่มขู่ให้ลูกจ้างเกรงกลัวที่จะไม่ปฏิบัติตามได้ แม้ไม่มีผลเป็นการฟื้นฟูจิตใจเนื่องจากไม่ต้องจำคุก แต่ก็ทำให้ลูกจ้างไม่ต้องรับอิทธิพลเรื่องการก่ออาชญากรรมมาจากผู้ต้องโทษจำคุกด้วยกัน และไม่ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องมีตราบาปติดตัวจนไม่สามารถกลับไปใช้ชีวิตตามปกติได้ โดยหากนำมาปรับใช้กับประเทศไทยก็ควรกำหนดให้มีโทษปรับเป็นอย่างเดียวกับกรณีหน้าที่ของลูกจ้างต่อนายจ้างทุกรายในสถานประกอบการกิจการหลายแห่ง กล่าวคือ ปรับไม่เกิน 100,000 บาท โดยไม่ควรใช้โทษจำคุก เพราะต้องมีระยะเวลาที่เพียงพอต่อการแก้ไขฟื้นฟูจึงจะบรรลุผล และผู้กระทำความผิดอาจได้เรียนรู้อาชญากรรมจากนักโทษด้วยกัน รวมทั้งยังถูกตราหน้าว่าเป็นคนคุกซึ่งทำให้ลำบากต่อการเข้าสังคมและดำรงชีวิต ซึ่งมีข้อเสียมากกว่า

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันในประเทศไทยกำลังประสบปัญหากฎหมายอาญาเพื่อ (Overcriminalization) กล่าวคือ จำนวนกฎหมายที่มีโทษทางอาญานั้นมีมากเกินไปโดยไม่เหมาะสมกับคุณประโยชน์น้อยกว่าภาระหรือต้นทุนที่ต้องสูญเสียไป<sup>4</sup> ซึ่งการพิจารณาในการกำหนดโทษทางอาญาจึงจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหลายประการ<sup>5</sup> สามารถพิจารณาต่อกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลได้ดังนี้ แนวทางการลงโทษที่ได้เสนอไปนั้นเป็นโทษปรับสถานเดียวซึ่งถือว่าโดยสภาพแล้วไม่ใช่ความผิดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง และหากพิจารณาแม้การลงโทษตามมาตรการทางอาญาจะทำให้ลูกจ้างเกิด

<sup>4</sup> สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคนอื่นๆ, แนวทางการยกเลิกโทษอาญาในกฎหมาย เช็คและกฎหมายหมิ่นประมาท, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, เล่มที่ 3. (2554), หน้า 5.

<sup>5</sup> “สรุปสาระสำคัญของโครงการสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมาย,” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, โรงแรมเดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ, 13 กันยายน 2560.

ความเกรงกลัว ยับยั้ง และหลบจำได้ดีกว่ามาตรการทางแพ่งก็ตาม แต่ก็ยังมีมาตรการอื่น ๆ ที่สามารถใช้บังคับให้เกิดผลได้เพียงพอกับกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นการคิดเพียงเล็กน้อยและอาจไม่มีความจำเป็นถึงขนาดต้องกำหนดเป็นโทษทางอาญาดังนั้น ในกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้นจึงไม่ควรใช้มาตรการกำหนดโทษทางอาญานั้นเอง

## 2. มาตรการกำหนดโทษทางวินัย

สำหรับประเทศไทยไม่มีการกำหนดมาตรการกำหนดโทษทางวินัยเอาไว้อย่างชัดเจน ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

โดยสำหรับประเทศไอร์แลนด์ หากลูกจ้างยืนยันที่จะไม่ใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล รัฐบัญญัติความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ค.ศ. 2005 ไม่ได้กำหนดบทลงโทษในกรณีนี้เอาไว้ ดังนั้น ในการลงโทษลูกจ้าง นายจ้างต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามกระบวนการทางวินัย (Disciplinary Procedure)<sup>6</sup> ของข้อบังคับขององค์กร ซึ่งนายจ้างควรต้องปฏิบัติตามหลักปฏิบัติเรื่องกระบวนการทางวินัยและการร้องเรียน (S.I. 146 of 2000-Industrial Relations Act, 1990 (Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures) (Declaration) Order, 2000)<sup>7</sup> ซึ่งคณะกรรมการแรงงานได้ออกหลักปฏิบัติดังกล่าวตามมาตรา 42 ของกฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1990 (Industrial Relations Act 1990) เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และตัวแทนในการดำเนินการในเรื่องการร้องเรียนและกระบวนการทางวินัย โดยหลักปฏิบัติเรื่องกระบวนการทางวินัยและการร้องเรียนนี้ไม่ได้เป็นกฎหมายบังคับแต่เป็นแนวทางปฏิบัติเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การไม่ปฏิบัติตามอาจทำให้ศาลเห็นว่าไม่ได้ปฏิบัติตามกระบวนการที่เป็นธรรมและถูกต้องแล้ว<sup>8</sup>

<sup>6</sup> National Health and Safety Function -Information & Advisory Team, Frequently Asked question, at <https://www.hse.ie/eng/staff/safetywellbeing/healthsafetyand%20wellbeing/ppfaq.pdf>, (last visited 22 December 2018).

<sup>7</sup> Irish Statute Book, S.I. No. 146/2000 - Industrial Relations Act, 1990 (Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures) (Declaration) Order, 2000, at <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/si/146/made/en/print>, (last visited 7 February 2019).

<sup>8</sup> Terry Gorry & Co. Solicitors, Court of Appeal Clarifies the Legal Right to Representation in Disciplinary Proceedings in the Workplace, at <https://employmentrightsireland.com/tag/disciplinary-procedures>, (last visited 22 December 2018).



ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ถือเป็น การละเมิดกฎเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยหลักจะมีการดำเนินขั้นตอนไปตามลำดับ ได้แก่ การตัดเตือนด้วยวาจา การตัดเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การตัดเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งสุดท้าย การไล่ออกหรือการลงโทษอย่างอื่น โดยจะต้องกำหนดกระบวนการทางวินัยไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการละเมิดข้อบังคับที่นำไปสู่การลงโทษพักงานหรือการไล่ออก แต่หากผลของการกระทำของลูกจ้างเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน จะเป็นการละเมิดกฎเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการประพฤติผิดอย่างร้ายแรงซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการลงโทษทางวินัย คือ การไล่ออกหรือการลงโทษอย่างอื่น ได้ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงได้ จะเห็นได้ว่าประเทศไอร์แลนด์นั้นมีการลงโทษลูกจ้างโดยใช้มาตรการกำหนดโทษทางวินัย

มาตรการกำหนดโทษทางวินัยมีข้อดีคือ มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ลูกจ้างจะไม่ปฏิบัติตามความคิดความเหมาะสมของตนเอง โดยไม่ตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่น และมีความยืดหยุ่นสามารถลงโทษได้สัมพันธ์กับโทษ ทั้งยังเป็นการให้โอกาสลูกจ้างได้ปรับตัวและทัศนคติอีกด้วย กล่าวคือ มีการลงโทษตามลำดับจากเบาไปหนัก เมื่อลูกจ้างกระทำผิดซ้ำก็จะมีการลงโทษที่หนักขึ้น จนอาจนำไปสู่การพักงานหรือเลิกจ้างได้ แต่มาตรการกำหนดโทษทางวินัยก็มีข้อเสียคือ อาจไม่ทำให้ลูกจ้างเกิดความยับยั้ง เกรงกลัวที่จะไม่ฝ่าฝืนวินัย หรือหลบจำได้ทำโทษทางอาญา

อย่างไรก็ตาม กรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเป็นการกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย การใช้มาตรการกำหนดโทษทางวินัยก็เป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยกว่ามาตรการกำหนดโทษทางอาญา โดยควรจะมีการกำหนดให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ถึงขั้นตอนในการลงโทษจะต้องเป็นไปตามลำดับ ส่วนในกรณีที่การไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเป็นเหตุให้บุคคลอื่นได้รับอันตรายในการทำงาน ก็ควรมีการกำหนดให้เป็นการกระทำ ความผิดร้ายแรง<sup>9</sup> เนื่องจากผลของการกระทำเป็นเรื่องร้ายแรง ซึ่งนายจ้างสามารถพักงานหรือเลิกจ้างได้โดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนโดยขึ้นอยู่กับความร้ายแรงแล้วแต่กรณี โดยอาศัยแนวปฏิบัติของประเทศไอร์แลนด์ จะสามารถแก้ไขความไม่แน่นอนของการลงโทษทาง

---

<sup>9</sup> การกระทำความผิดร้ายแรง คือ การกระทำความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำแล้วอาจก่อความเสียหายให้แก่ นายจ้างอย่างร้ายแรงเกี่ยวกับการทำงาน ในขณะที่ทำงาน หรือในบริเวณสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งอาจเป็นความเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน ชื่อเสียงเกียรติคุณ หรือทางด้านอำนาจการบังคับบัญชา หรือภาพพจน์ของกิจการของนายจ้างได้ ไม่ว่าจะ เป็นความผิดที่มีโทษทางอาญาหรือไม่ก็ตาม ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที เช่น ลูกจ้าง เสพสุราขณะควบคุมเครื่องจักร ลูกจ้างสูบบุหรี่ใกล้วัตถุไวไฟ เป็นต้น

วินัยในกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ในขณะที่เดียวกันก็เพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการขาดสภาพบังคับของหน้าที่ดังกล่าว และยังส่งผลเป็นการย้าให้ลูกจ้างเกิดความตระหนัก ถึงความสำคัญและหน้าที่ของตนต่อการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และไม่ปฏิบัติ ตามความคิดความเหมาะสมตามมาตรฐานของตนเองอีกด้วย

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานควรมีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักปฏิบัติ ในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและโทษทางวินัย เพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดวินัย และขอบเขตของโทษทางวินัย ตลอดจนวิธีการลงโทษทางวินัยให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง

### 3. มาตรการลดจำนวนเงินทดแทน

สำหรับประเทศไทยไม่มีการกำหนดมาตรการลดจำนวนเงินทดแทนกรณีลูกจ้างไม่ สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยเอาไว้ใน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อบรรเทาความเสียหายให้แก่ลูกจ้างตาม ความรับผิดชอบโดยปราศจากความผิด (Liability without fault) และความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด (Strict Liability)<sup>10</sup> แต่ในบางกรณีอาจเป็นการผลัดภาระให้นายจ้างมากเกินไป หากนายจ้างต้องรับ ผิดต่อการประสบอันตรายของลูกจ้างทุกกรณี โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างมีส่วนในการก่อให้เกิดการ ประสบอันตรายนั้นเอง จึงมีการกำหนดข้อยกเว้นไม่จ่ายเงินทดแทนเอาไว้<sup>11</sup> ตามมาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้แก่ กรณีลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดจนไม่สามารถ ครอบสติได้ และกรณีลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบ อันตราย โดยใช้มาตรฐานการพิสูจน์ว่าต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตราย โดย รู้สึกตัวว่ากำลังทำอะไรอยู่รู้ว่าผลของการกระทำจะเป็นอย่างไร และการกระทำของลูกจ้างต้องเป็น ปัจจัยให้เกิดอันตรายขึ้น โดยหากไม่มีการกระทำของลูกจ้างแล้วก็จะไม่เกิดอันตรายขึ้น

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐบาลบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1970 ไม่ได้กำหนดโทษในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเอาไว้ การฝ่า

<sup>10</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วิญญูชน, 2544), หน้า 117.

<sup>11</sup> ชนิษฐา ลีคส์ และสุดาว เลิศวิสุทธิไพฑูรย์, เอกสอนชุดวิชากฎหมายและมาตรฐานด้านอา ชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยที่ 6-10, พิมพ์ครั้งที่ 1 (สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558), หน้า 42.

ฝืนมาตรการด้านความปลอดภัยโดยทั่วไปสามารถนำไปสู่กระบวนการลงโทษทางวินัยต่อลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม การไม่ปฏิบัติตามกฎหรือมาตรการความปลอดภัยสามารถเป็นเหตุในการลดจำนวนเงินทดแทนได้ตามกฎหมายระดับมลรัฐของบางมลรัฐ<sup>12</sup> ได้แก่ รัฐวิสคอนซิน กำหนดว่า หากความบาดเจ็บของลูกจ้างมีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยซึ่งนายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ตามกฎหมาย อุปกรณ์นั้นได้อยู่ในสภาพที่ดีมีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอและการใช้อุปกรณ์นั้นได้ถูกบังคับใช้จากนายจ้างอย่างมีเหตุผล เงินทดแทนอันเนื่องมาจากความบาดเจ็บและผลประโยชน์เมื่อถึงแก่กรรมที่ลูกจ้างจะได้รับจะถูกลดจำนวนลง 15 เปอร์เซ็นต์ แต่ไม่เกินจำนวนเงิน 15,000 ดอลลาร์สหรัฐ<sup>13</sup> ซึ่งบทบัญญัตินี้ได้ปรากฏอยู่ใน มาตรา 102.58 รัฐบัญญัติแห่งรัฐวิสคอนซิน (Wisconsin Statutes) บทที่ 102 ว่าด้วยเงินทดแทนของลูกจ้าง (Worker's Compensation) จะเห็นได้ว่า รัฐวิสคอนซิน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการลงโทษลูกจ้างโดยใช้มาตรการลดจำนวนเงินทดแทน

มาตรการลดจำนวนเงินทดแทนนั้นมีข้อดี ได้แก่ เป็นการลดภาระของนายจ้างในการที่จะต้องรับผิดชอบต่อการประสบอันตรายของลูกจ้างทุกกรณี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อนายจ้างมากขึ้น และยังทำให้ลูกจ้างเกิดความตระหนักถึงการกระทำของตน และกระทำที่ใดที่กำหนดเป็นสาเหตุของการลดเงินทดแทนอีกต่อไป ส่วนข้อเสีย คือลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือจากเงินทดแทนเพียงจำนวนเงินทดแทนที่เหลืออยู่จากการถูกลดจำนวนลงแล้ว ซึ่งเงินทดแทนนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเสียหายของลูกจ้างที่ต้องประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง อาจทำให้เกิดความไม่พอใจของลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้

สำหรับประเทศไทย กรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และเป็นเหตุให้ตนเองต้องประสบอันตรายจากการทำงานนั้น ย่อมเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีส่วนในการก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการทำงานนั้นด้วย หากจะให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนเต็มจำนวนก็ จะไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดข้อยกเว้นในกรณีนี้ด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้น ถือเป็นความผิดเล็กน้อย ซึ่งแม้ลูกจ้างมีส่วนผิดในการเกิดการประสบอันตราย บาดเจ็บ หรือตาย แต่ก็ไม่ถึงขนาดที่จะมีผลเป็นการตัดสิทธิในการเรียกร้องเงินทดแทน แต่ควรมีผลเป็นเพียงการ

<sup>12</sup> Beth Giebel, *Are employees compensated when injured while violating company rules?*, at <https://www.sfmic.com/work-comp-injured-violating-company-rules>, (last visited 27 December 2018).

<sup>13</sup> Wisconsin, Wisconsin State Legislature, at <http://docs.legis.wisconsin.gov/statutes/statutes/102/58>, (last visited 3 February 2019).

กำหนดให้มีการลดจำนวนการจ่ายเงินทดแทนลงตามแนวทางของรัฐวิศคอนซิน กล่าวคือ เงินทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับจะถูกลดจำนวนร้อยละ 15 ของจำนวนเงินทดแทนที่ลูกจ้างจะได้รับทั้งหมด

นอกจากนี้ ควรกำหนดขอบเขตของการลดจำนวนเงินทดแทนเอาไว้ด้วย เพราะในกรณีที่ต้องจ่ายเงินทดแทนที่มีจำนวนที่สูง ก็ย่อมหมายถึงการประสบอันตรายและการบาดเจ็บนั้น ร้ายแรง หากไม่มีกำหนดขอบเขตเอาไว้ เงินทดแทนที่ถูกลดจำนวนลงก็จะไม่เหมาะสมกับขนาดของโทษที่ควรได้รับ ซึ่งควรกำหนดจำนวนเงินทดแทนขั้นสูงที่สามารถลดจำนวนลงได้อยู่ที่จำนวนไม่เกิน 100,000 บาท เพื่อให้สอดคล้องกับการลงโทษลูกจ้างกรณีไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างทุกราย ในสถานที่ที่มีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นั่นก็คือปรับไม่เกิน 100,000 บาทนั่นเอง โดยควรมีมาตรฐานการพิสูจน์ กล่าวคือ ต้องเป็นกรณีลูกจ้างจงใจไม่ใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการประสบอันตรายนั้นเป็นผลโดยตรงจากการไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้างเอง ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างไม่สวมใส่แว่นตานิรภัยทำให้สารเคมีอันตรายสามารถกระเด็นใส่ตาจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างตาบอด เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม หากมีมาตรการกำหนดโทษโดยใช้มาตรการลดเงินการจ่ายเงินทดแทนเพียงอย่างเดียวก็จะไม่เหมาะสมนัก เพราะมาตรการลดจำนวนเงินทดแทนเป็นเรื่องภายหลังการเกิดผลจากการประสบอันตราย หากไม่มีเหตุดังกล่าว ก็จะไม่มีผลเป็นการลงโทษลูกจ้างได้ ดังนั้น จึงยังควรมีการกำหนดโทษกรณีลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเอาไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้อย่างชัดเจนควบคู่กับการลดจำนวนเงินทดแทนในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ด้วย

### **บทสรุปและข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาวิเคราะห์พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 22 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎหมายเงินทดแทนของต่างประเทศนั้น พบว่าบทบัญญัติมาตรานี้ยังไม่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้เกิดสภาพบังคับ และให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการสวมใส่หรือใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลได้ จึงควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ความชัดเจน เพื่อให้มีประสิทธิภาพตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้และเกิดความเป็นธรรมต่อฝ่ายนายจ้างมากยิ่งขึ้น ผู้ค้นคว้าจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขดังต่อไปนี้

## 1. มาตรการกำหนดโทษทางอาญา

ในกรณีบทกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยกำหนดเป็นบทลงโทษทางอาญานั้น แม้โทษทางอาญาจะมีผลเป็นการยับยั้งและข่มขู่ลูกจ้างให้ปฏิบัติตามได้ดี แต่สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหากฎหมายอาญาเพื่อและกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ยังไม่เหมาะสมกับเกณฑ์พิจารณาการกำหนดให้มีโทษทางอาญา ผู้ค้นคว้าจึงเห็นว่ามาตรการกำหนดโทษทางอาญายังไม่ควรนำมาปรับใช้

## 2. มาตรการกำหนดโทษทางวินัย

ในกรณีบทกำหนดโทษลูกจ้างกรณีไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลควรมีการกำหนดให้ชัดเจน โดยใช้มาตรการกำหนดโทษทางวินัย โดยให้นายจ้างมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ เพื่อให้หน้าที่ในการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลของลูกจ้างมีสภาพบังคับ เพื่อให้ลูกจ้างเห็นว่าหน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ตลอดจนเกิดความตระหนักในอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นหากไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว โดยผู้ค้นคว้ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) แก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 22 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยเสนอแนะให้มีการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งลงโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง เช่น การตัดเงินเดือนเป็นวาระ การตัดเงินเดือนเป็นหนังสือ การตัดเงินเดือนเป็นหนังสือครั้งสุดท้าย และการไล่ออกหรือการลงโทษอย่างอื่น

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าวและเป็นเหตุให้บุคคลอื่นได้รับอันตรายในการทำงาน ถือเป็นกรกระทำ ความผิดร้ายแรง นายจ้างสามารถพักงานหรือเลิกจ้างได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนโดยขึ้นอยู่กับความร้ายแรงแล้วแต่กรณี”

2) กระทรวงแรงงานควรมีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักปฏิบัติในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวินัยและโทษทางวินัย เพื่อเป็นแนวทางในการ

กำหนดวินัย และขอบเขตของโทษทางวินัย ตลอดจนวิธีการลงโทษทางวินัยให้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง ไม่เฉพาะเพียงในเรื่องการไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยควรกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) โทษทางวินัยที่จะใช้ลงแก่ลูกจ้างต้องเป็น โทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน
- (2) ประเภทของโทษทางวินัยที่สามารถลงโทษลูกจ้างได้ ยกตัวอย่างเช่น การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็นหนังสือ การพักงาน การเลิกจ้าง เป็นต้น
- (3) การลงโทษทางวินัยจะต้องมีการลงโทษเป็นลำดับ เว้นแต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนโดยขึ้นอยู่กับความร้ายแรงแล้วแต่กรณี
- (4) ระยะเวลาในการลงโทษลูกจ้างภายหลังทราบถึงการกระทำผิด
- (5) การออกหนังสือแจ้งโทษแก่ลูกจ้าง เป็นต้น

### 3. มาตรการลดจำนวนเงินทดแทน

หากลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานอันเนื่องมาจากการไม่สวมใส่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นกรณีที่ลูกจ้างมีส่วนหรือก่อให้เกิดการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานนั้นเองด้วย แต่เนื่องจากการไม่สวมใส่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเป็นการกระทำผิดเล็กน้อย ไม่ถึงขนาดเป็นข้อยกเว้นการจ่ายเงินทดแทนแต่เห็นควรเป็นการลดจำนวนเงินทดแทน เพื่อลดภาระการจ่ายเงินทดแทนของนายจ้างและเป็นการทำให้ลูกจ้างเกิดความเกรงกลัว และหลายจำเนื่องจากผลร้ายที่เกิดจากการกระทำของตนเองได้ และตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ดังกล่าวของตนมากขึ้น โดยเสนอแนะให้มีการเพิ่มมาตรา 22/1 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

“**มาตรา 22/1** หากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง มีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างไม่สวมใส่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลซึ่งถูกจัดเตรียมไว้ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กี่ดี หรือกฎกระทรวงก็ดี หรือประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ดี และอุปกรณ์นั้น ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด เงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจะได้รับจะถูกลดจำนวนร้อยละ 15 ของจำนวนเงินทดแทนที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจะได้รับทั้งหมด แต่ไม่เกินจำนวนเงิน 100,000 บาท”

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

ชนินาฏ ลีดส์ และสุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์. เอกสอนชุดวิชากฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยที่ 6-10. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558.

วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 38. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2560.

Heinrich, H.W. INDUSTRIAL ACCIDENT PREVENTION. 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 1959.

### รายงานวิจัย

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคนอื่นๆ. แนวทางการยกเลิกโทษอาญาในกฎหมายเช็คและกฎหมายหมิ่นประมาท. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. เล่มที่ 3. 2554.

### บันทึกจาก ปฐกถา การบรรยาย และเอกสารประกอบการบรรยาย การประชุม – สัมมนา

“รายงานการประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ครั้งที่ 7 (41/2547) 19/2547 เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ... และร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ห้องประชุม เสริม วินิจฉัยกุล, 9 มีนาคม 2547.

“สรุปสาระสำคัญของโครงการสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญาในการตรากฎหมาย.” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. โรงแรมเดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ, 13 กันยายน 2560.

### สื่อไม่ตีพิมพ์

- Beth Giebel. Are employees compensated when injured while violating company rules?. at <https://www.sfmic.com/work-comp-injured-violating-company-rules>. (last visited 27 December 2018).
- Irish Statute Book. S.I. No. 146/2000 - Industrial Relations Act, 1990 (Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures) (Declaration) Order, 2000. at <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/si/146/made/en/print>. (last visited 7 February 2019).
- National Health and Safety Function -Information & Advisory Team. Frequently Asked question. at <https://www.hse.ie/eng/staff/safetywellbeing/healthsafetyand%20wellbeing/ppfaq.pdf>. (last visited 22 December 2018).
- Terry Gorry & Co. Solicitors. Court of Appeal Clarifies the Legal Right to Representation in Disciplinary Proceedings in the Workplace. at <https://employmentrightsireland.com/tag/disciplinary-procedures>. (last visited 22 December 2018).
- Wisconsin. Wisconsin State Legislature. at <http://docs.legis.wisconsin.gov/statutes/statutes/102/58>. (last visited 3 February 2019).