

ความรับผิดทางอาญาของนายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

นายสุริเยนทร์ ศรีสังข์*

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔ ได้บัญญัตินิยามคำว่า “นายจ้าง” ไว้หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการต้องร่วมรับผิดทางอาญากับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้าง โดยมีได้เป็นผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวโดยตรง เช่น กรณีเจ้าของตึกให้เช่าผนังตึกด้านนอกเพื่อติดตั้งป้ายโฆษณา และลูกจ้างของบริษัทที่รับจ้างติดตั้งป้ายโฆษณาตึกจากที่สูงขณะกำลังทำงาน กรณีเจ้าของสถานประกอบกิจการว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้างเข้ามาซ่อมแซมอาคารและลูกจ้างของผู้รับเหมาก่อสร้างเสียชีวิตจากการทำงาน หรือกรณีร้านค้าได้ว่าจ้างช่างแอร์มาซ่อมแอร์และเกิดอุบัติเหตุแอร์ระเบิดเป็นเหตุให้ลูกจ้างของช่างซ่อมแอร์เสียชีวิต ซึ่งการเกิดอุบัติเหตุดังกล่าวมีสาเหตุมาจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือกรณีการตรวจความปลอดภัยแล้วพบว่า บุคคลที่เข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ จึงเกิดประเด็นปัญหาว่า เจ้าของตึก เจ้าของสถานประกอบกิจการ หรือเจ้าของร้านค้า ซึ่งยินยอมให้บุคคลดังกล่าวเข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการนั้นจะต้องร่วมรับผิดทางอาญากับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างตามความหมายในบทนิยามของคำว่า “นายจ้าง” แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดความหมายไว้ค่อนข้างกว้างดังกล่าวด้วยหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นไปโดยถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายต่อไป

ในการพิจารณาความรับผิดทางอาญาของนายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ก่อนอื่นจำเป็นต้องพิจารณาก่อนว่า บุคคลใดบ้างที่จะถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในบทนิยามของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จากนั้นจึงจะพิจารณาความรับผิดทางอาญาของนายจ้างซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นผู้แทนนิติบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

* นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการ ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม กองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑. ความหมายของ “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ^๑ ซึ่งแต่เดิมมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาตรา ๑๐๑ - มาตรา ๑๐๗) โดยเป็นเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปไว้อย่างกว้าง ๆ ในการดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลใช้บังคับเฉพาะผู้ที่มีฐานะเป็น “นายจ้าง” ตามมาตรา ๕^๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เท่านั้น ทำให้การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยไม่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่มาตรฐานสากลและที่มุ่งให้ ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิได้ครอบคลุมไปถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้ บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงาน หรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม ต่อมาจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ขึ้น และได้เพิ่มเติม

^๑หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการแต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขต จำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ สมควร มีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

^๒มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ความหมายในบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๔^๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม โดยประสงค์ให้กฎหมายมีผลคุ้มครองลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงไม่ว่าจะทำงานอยู่ในสถานที่ใดหรือทำงานให้แก่ผู้ใด ไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างของผู้ประกอบการโดยตรง หรือลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง หรือลูกจ้างของผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ตาม^๔ เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรฐาน ควบคุม กำกับดูแลนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบการเองหรือเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม^๕ ซึ่งทำให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ดังกล่าวแม้ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างโดยแท้จริงของลูกจ้างแต่ก็มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง^๖ เพราะถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังจะเห็นได้จากหน้าที่ต่าง ๆ ของนายจ้างตามที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ เช่น การบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไป

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

๑.๒๓

๑.๒๓

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม

๑.๒๓

๑.๒๓

มาตรา ๒๓ ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันในการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

ตัวอย่าง บริษัท ก ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า อนุญาตให้นางสมรสมาขายก๋วยเตี๋ยวในโรงอาหารของบริษัท ก กรณีเช่นนี้ ถือว่า บริษัท ก เป็นนายจ้างของนางสมรส ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบดูแลด้านความปลอดภัยแก่นางสมรสตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เนื่องจากบริษัท ก ได้ยินยอมให้นางสมรสเข้าสมรสทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบการของบริษัท ก แม้ว่าการทำงานดังกล่าวของนางสมรสจะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจของผู้ประกอบการก็ตาม (คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๓)

^๖ คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมายของกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เรื่องเสร็จที่ ๓๐๑-๓๐๒/๒๕๔๘)

ตามมาตราฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่งและวรรคสอง^๗ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง^๘ การแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๔^๙ และการจัดให้มีการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งและวรรคสอง^{๑๐} เป็นต้น และหากเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ด้วยนั้นฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดดังกล่าว ก็จะต้องได้รับโทษตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ในหมวด ๘ บทกำหนดโทษเช่นเดียวกับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างด้วย

๒. ความรับผิดทางอาญาของ “นายจ้าง” ที่เป็นบุคคลธรรมดาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดนิยามให้ “นายจ้าง” หมายความว่า ความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม จึงต้องถือว่า ผู้ประกอบกิจการนั้นเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามแห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตลอดจนสภาพแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๔ และมีหน้าที่ต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยแก่บุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องในสถานประกอบการของตนตามที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตลอดจนสภาพแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดไว้ แต่ต่อมาเกิดปัญหาในการตีความกฎหมายของหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายว่า ผู้ประกอบ

^๗ มาตรา ๘ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๘ มาตรา ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ฯลฯ

ฯลฯ

^๙ มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

^{๑๐} มาตรา ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนการเริ่มทำงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

กิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม แต่ได้เกิดอุบัติเหตุหรือความเสียหายขึ้นกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่เข้ามาทำงานนั้นโดยมีสาเหตุมาจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการนั้นจะต้องร่วมรับผิดชอบทางอาญากับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างโดยมิได้เป็นผู้กระทำความผิดโดยตรงตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวด้วยหรือไม่ เช่น เจ้าของปั้มน้ำมันที่มีรถเข็นขายอาหารเข้าไปในสถานประกอบกิจการแล้วเกิดความเสียหายใด ๆ ขึ้นกับบุคคลนั้น เช่นนี้เจ้าของปั้มน้ำมันดังกล่าวจะถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และทำให้ต้องรับผิดชอบทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ เพราะเมื่อพิจารณาจากคำนิยามดังกล่าวแล้วเห็นว่า เจ้าของปั้มน้ำมันที่ยอมให้บุคคลใดก็ตามเข็นรถเข็นขายอาหารเข้ามาในสถานประกอบการของตน ไม่ว่าจะการขายอาหารนั้นจะเกี่ยวข้องกับธุรกิจของตนด้วยหรือไม่ก็ตามก็อาจต้องรับผิดชอบเพราะถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามดังกล่าวแล้ว

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาให้ถ่องแท้ไปถึงเจตนารมณ์ของการกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ที่ให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม เห็นว่า บทนิยามดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการปฏิเสธความรับผิดชอบต่อตนมิใช่ “นายจ้าง” โดยมุ่งคำนึงถึงประโยชน์ในการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ และประสงค์ให้ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวนั้นมีหน้าที่ต้องดำเนินการด้านความปลอดภัยเช่นเดียวกับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ณ สถานประกอบการตามมาตรา ๑๗^{๑๑} หรือการกำหนดให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามมาตรา ๒๒^{๑๒} แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และหากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามก็ต้องรับโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

^{๑๑}มาตรา ๑๗ ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการ

^{๑๒}มาตรา ๒๒ ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

ส่วนเรื่องการพิจารณาความรับผิดชอบทางอาญาของนายจ้างนั้น มีหลักการพิจารณาตามหลักกฎหมายอาญาตามมาตรา ๒ วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายอาญา ที่บัญญัติว่า “บุคคลจักต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย” ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ส่วนที่ ๔ สิทธิในกระบวนการยุติธรรม มาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง^{๑๓} ที่บัญญัติว่า “บุคคลไม่ต้องรับโทษอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดมิได้” แต่การที่จะพิจารณาตีความให้ครอบคลุมไปถึงความรับผิดชอบทางอาญาของผู้ประกอบกิจการให้รับผิดชอบร่วมกับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างเพียงเพราะถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามแห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งที่มีได้เป็นผู้กระทำความผิดด้วยนั้น เห็นว่า การพิจารณาความรับผิดชอบทางอาญาของบุคคลถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล จึงจำเป็นต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดตามหลักความรับผิดชอบทางอาญาโดยการพิจารณาจากเจตนาของการกระทำความผิดเฉพาะตัวบุคคลตามมาตรา ๕๙^{๑๔} แห่งประมวลกฎหมายอาญา และผู้กระทำความผิดต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิดหรือละเว้นการกระทำใด ๆ ครบตามองค์ประกอบความผิดนั้น ๆ ศาลจึงจะพิพากษาลงโทษได้ ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการที่กฎหมายให้ถือเป็น “นายจ้าง” ตามความหมายในคำนิยามแห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เมื่อมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีได้มีเจตนาในการกระทำความผิด บุคคลเหล่านี้ก็อาจไม่ต้องรับผิดชอบทางอาญาตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาจึงเห็นว่า การพิจารณาความรับผิดชอบทางอาญาของ “นายจ้าง” จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาแยกต่างหากจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยไม่อาจตีความหมายอย่างแคบให้ผู้ประกอบกิจการต้องร่วมรับผิดชอบทางอาญากับนายจ้างที่แท้จริงของลูกจ้างทั้งที่มีได้เป็นผู้กระทำความผิดโดยตรงตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้

^{๑๓}ปัจจุบันตรงกับมาตรา ๒๙ วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

^{๑๔}มาตรา ๕๙ บุคคลจะต้องรับผิดชอบในทางอาญาก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยเจตนา เว้นแต่จะได้กระทำโดยประมาท ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท หรือเว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ้งชัดให้ต้องรับผิดชอบแม้ได้กระทำโดยไม่มีเจตนา

กระทำโดยเจตนา ได้แก่กระทำโดยรู้สำนึกในการที่กระทำและในขณะเดียวกันผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำนั้น

ถ้าผู้กระทำมิได้รู้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบของความผิด จะถือว่าผู้กระทำประสงค์ต่อผล หรือย่อมนิ่งเห็นผลของการกระทำนั้นมิได้

กระทำโดยประมาท ได้แก่กระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่

การกระทำ ให้หมายความรวมถึงการให้เกิดผลอันหนึ่งอันใดขึ้นโดยงดเว้นการที่จักต้องกระทำ เพื่อป้องกันผลนั้นด้วย

๓. ความรับผิดชอบทางอาญาของ “นายจ้าง” ที่เป็นผู้แทนของนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

นิติบุคคลถือเป็นบุคคลที่กฎหมายสมมุติขึ้นเพื่อให้มีสภาพบุคคลเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา โดยสามารถแสดงความสามารถของนิติบุคคลได้โดยผ่านผู้แทนของนิติบุคคล ตามมาตรา ๗๐^๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเมื่อผู้แทนนิติบุคคลแสดงเจตนาอันใด ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้แทนนิติบุคคลตามขอบวัตถุประสงค์ของนิติบุคคลแล้วย่อมถือว่าเป็นการแสดงเจตนาของนิติบุคคลนั่นเอง และทำให้นิติบุคคลนั้นอาจมีเจตนาอันเป็นองค์ประกอบความผิด ในทางอาญาและกระทำความผิดซึ่งผู้กระทำความผิดต้องมีเจตนา รวมทั้งต้องรับโทษทางอาญา เท่าที่ลักษณะแห่งโทษจะเปิดช่องให้ลงแก่นิติบุคคลนั้น ซึ่งต้องพิจารณาตามลักษณะความผิด พฤติการณ์แห่งการกระทำและอำนาจหน้าที่ของผู้แทนนิติบุคคลประกอบกับวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล เป็นรายกรณี ๆ ไป^๖ สำหรับความรับผิดชอบทางอาญาของ “นายจ้าง” ที่เป็นผู้แทนของนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น เนื่องจากมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดนิยาม “นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงาน หรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้น จะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบ กิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม ซึ่งจะมีผลให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงาน หรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการต้องร่วมรับผิดชอบทางอาญากับนายจ้างที่แท้จริง ของลูกจ้าง โดยมีได้เป็นผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวโดยตรง แต่เนื่องด้วย ได้มีการโต้แย้งว่าการดำเนินคดีอาญากับบุคคลใดนั้น มาตรา ๓๙ วรรคสอง^๗ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ บัญญัติว่า “ในคดีอาญา ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด” (Presumption of Innocence) พร้อมทั้งได้อ้างอิงคำวินิจฉัย ของศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๒/๒๕๕๕ ที่ได้วินิจฉัยว่า มาตรา ๕๔^๘ แห่งพระราชบัญญัติขายตรง และตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นข้อสันนิษฐานตามกฎหมายที่มีผลเป็นการสันนิษฐานความผิด ของจำเลย โดยโจทก์ไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงการกระทำหรือเจตนาอย่างใดอย่างหนึ่งของจำเลยก่อน เป็นการนำการกระทำความผิดของบุคคลอื่นมาเป็นเงื่อนไขของการสันนิษฐานให้จำเลยมีความผิด และต้องรับโทษทางอาญา เนื่องจากการสันนิษฐานว่า ถ้าผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ก็ให้กรรมการ

^๕มาตรา ๗๐ นิติบุคคลต้องมีผู้แทนคนหนึ่งหรือหลายคน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือตราสารจัดตั้งจะกำหนดไว้

ความสามารถของนิติบุคคลย่อมแสดงออกโดยผู้แทนของนิติบุคคล

^๖บัญญัติ สุชีวะ, “ความรับผิดชอบทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล”, บทบัณฑิตย์ เล่มที่ ๓๓ ตอนที่ ๑ ปี ๒๕๑๙, หน้า ๔

^๗ปัจจุบันตรงกับมาตรา ๒๙ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

^๘มาตรา ๕๔ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ให้กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

ผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องร่วมรับผิดชอบกับนิติบุคคลผู้กระทำความผิดด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนรู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นด้วย โดยหากไม่ต้องพิสูจน์ถึงการกระทำหรือเจตนาของกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นว่ามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลอย่างไร แต่ผลกระทการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ไปยังฝ่ายจำเลย และยังเป็น การขัดกับหลักนิติธรรมในข้อที่ว่าหากในคดีอาญาต้องมีภาระการพิสูจน์ถึงการกระทำความผิดของจำเลยให้ครบองค์ประกอบของความผิด ด้วยเหตุนี้จึงถือว่า มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ เฉพาะในส่วนที่สันนิษฐานให้บรรดากรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องร่วมรับโทษทางอาญาร่วมกับนิติบุคคล โดยไม่ปรากฏว่ามีการกระทำหรือเจตนาประการใดอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๙ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และส่งผลให้เฉพาะในส่วนที่สันนิษฐานในเรื่องดังกล่าวไม่มีผลใช้บังคับต่อไป^{๑๙} ตามมาตรา ๖^{๒๐} ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐^{๒๑}

การพิจารณาความรับผิดชอบทางอาญาของ “นายจ้าง” ที่เป็นผู้แทนของนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ นั้น มาตรา ๖๙ ได้บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือเกิดจากการไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย” ซึ่งเมื่อพิจารณาเทียบเคียงจากความในมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ แล้ว อาจทำให้ตีความได้ว่า เป็นกรณีที่หากนิติบุคคลกระทำความผิดแล้ว บุคคลใดเป็นผู้สั่งการ หรือไม่สั่งการ หรือการกระทำ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการ หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษสำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย อันเป็นบทบัญญัติที่ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๙ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และไม่มีผลใช้บังคับเฉพาะส่วนที่เป็นบทสันนิษฐานในเรื่องดังกล่าวด้วยเช่นกัน ตามมาตรา ๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบพบคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ ได้วินิจฉัยว่า มาตรา ๑๕๘^{๒๒} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง

^{๑๙} ตัวอย่างกฎหมายอื่น ๆ ที่ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยทำนองเดียวกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ เช่น มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติการประกอบกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ มาตรา ๒๘/๔ แห่งพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. ๒๕๐๙ และมาตรา ๗๒/๕ แห่งพระราชบัญญัติปุ๋ย พ.ศ. ๒๕๑๘

^{๒๐} มาตรา ๖ รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ บทบัญญัติใดของกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญนี้ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้

^{๒๑} ปัจจุบันตรงกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

^{๒๒} มาตรา ๑๕๘ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นบทบัญญัติที่กล่าวถึงกรณีที่นิติบุคคลกระทำความผิด และการกระทำ ความผิดนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการไม่สั่งการ หรือการกระทำการ หรือการไม่กระทำการอันเป็น หน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ก็ให้บุคคลที่กระทำการหรืองดเว้นการกระทำดังกล่าว ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิด ที่นิติบุคคลกระทำด้วย เป็นบทบัญญัติที่กำหนดตัวบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในทางอาญาร่วมกับนิติบุคคล โดยถือเอาพฤติการณ์หรือการกระทำของผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งก่อให้เกิดการกระทำความผิด ของนิติบุคคลว่าต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเอง จึงมิใช่เป็นบทสันนิษฐาน ความผิด ของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อน ตั้งแต่แรกคดี หากแต่โจทก์ยังมีหน้าที่พิสูจน์ถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ของบุคคล ดังกล่าวว่าเป็นผู้สั่งการ หรือไม่สั่งการ หรือกระทำการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่และมีความผิด ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติไว้ หรือไม่ และโจทก์มีหน้าที่นำสืบเพื่อให้ ศาลเชื่อว่ามีการกระทำความผิดจริงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และในระหว่างการพิจารณาของศาล ยิ่งคงถือว่า กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ยังถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่นกว่าศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าจำเลยได้กระทำความผิด ดังนั้น มาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๙ วรรคสอง แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และมีผลใช้บังคับได้ต่อไป

โดยผลของคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒/๒๕๕๖ ที่วางแนวทางการตีความ รับผิดชอบทางอาญาของ “นายจ้าง” ที่เป็นผู้แทนนิติบุคคลไว้ดังกล่าว เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับ นิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้ว จะเห็นได้ว่า “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติ ดังกล่าวหมายถึง นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย กล่าวคือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ดังนั้น “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงมิได้ทั้งนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาและนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกับ “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดย “นายจ้าง” ที่เป็นนิติบุคคลนั้น ถือเป็นเพียงบุคคลสมมุติตามกฎหมายที่ไม่สามารถกระทำการใด ๆ ได้ด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้อง กระทำการผ่านผู้แทนนิติบุคคลนั้น และถือว่า ผู้แทนนิติบุคคลเป็น “นายจ้าง” ของลูกจ้างตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วย และเมื่อพิจารณามาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคลโดยให้ถือเอา พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งก่อให้เกิดการกระทำความผิด ของนิติบุคคลว่าต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเองด้วย ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีความในลักษณะ ทำนองเดียวกันกับมาตรา ๑๕๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงทำให้วินิจฉัย ได้ว่า ความในบทบัญญัติมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มิใช่เป็นบทสันนิษฐานความผิดของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคล ซึ่งมิหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อนตั้งแต่แรกคดี

หากแต่ยังคงมีภาระหน้าที่ต้องพิสูจน์ถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวว่าเป็นผู้สั่งการ หรือไม่สั่งการ หรือกระทำการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่และมีความผิดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วย และโจทก์มีหน้าที่นำสืบเพื่อให้ศาลเชื่อว่ามี การกระทำความผิดจริงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และในระหว่างการพิจารณาของศาลยังคงถือว่า กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ยังถือว่าเป็นผู้บริสุทธิ์อยู่จนกว่าศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าจำเลยได้กระทำความผิด ด้วยเหตุนี้จึงพิจารณาในทำนองเดียวกันได้ว่า มาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ขัดหรือแย้งต่อมาตรา ๓๙ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับต่อไปได้ และถือเป็นคนละกรณีกับความในมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่เป็นข้อสันนิษฐานแต่แรกให้บรรดากรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้นต้องร่วมโทษทางอาญาร่วมกับนิติบุคคล โดยไม่ปรากฏว่ามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใดอย่างหนึ่งกับการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น และผู้กล่าวหาไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถึงการกระทำความผิดนั้น

อย่างไรก็ดี ความเห็นดังกล่าวเป็นเพียงการตีความกฎหมายของผู้เขียนเท่านั้น ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญยังไม่เคยมีคำวินิจฉัยในกรณีตามมาตรา ๖๙ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วยแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้หากจะมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคลตามกฎหมายข้างต้นก็สามารถศึกษาและปรับปรุงแนวทางการบัญญัติกฎหมายในลักษณะเดียวกันกับมาตรา ๑๕๘^{๒๓} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาปรับใช้ได้ ตามที่ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ วางแนวทางการพิจารณาไว้แล้วว่า บทบัญญัติมาตราดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่กำหนดตัวบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในทางอาญาร่วมกับนิติบุคคล โดยถือเอาพฤติกรรมการกระทำของผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งก่อให้เกิดการกระทำความผิดของนิติบุคคลว่าต้องรับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเอง จึงมิใช่เป็นบทสันนิษฐานความผิดของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานของนิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อนตั้งแต่แรกคดี และภาระการนำสืบยังคงตกอยู่แก่โจทก์เพื่อให้ศาลเชื่อว่ามี การกระทำความผิดจริงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้^{๒๔}

^{๒๓}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๑๘, ข้างต้น

^{๒๔}ในปัจจุบันนี้ได้มีการตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ กำหนดให้ยกเลิกความในมาตราแห่งประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ และพระราชกำหนด จำนวนเจ็ดสิบหกฉบับ และให้ใช้ความตามที่ปรากฏในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวแทน โดยในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่มีบทบัญญัติในลักษณะเดียวกันกับมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. ๒๕๔๕ ด้วย คือ มาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๑๐๑ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งกฎหมายทั้งสามฉบับดังกล่าวได้ถูกกำหนดอยู่ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ด้วยเช่นกัน เพื่อแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายไม่ให้ขัดหรือแย้งกับหลักการสันนิษฐานความรับผิดชอบในทางอาญาหรือในทางปกครองของผู้แทนนิติบุคคลต่อไป

๔. บทสรุป

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดนิยามคำว่า “นายจ้าง” ไว้หมายถึงนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม เพราะกฎหมายมีเจตนารมณ์ในการกำหนดบทนิยาม “นายจ้าง” ให้มีความหมายครอบคลุมไว้ก่อนเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ผู้ประกอบกิจการ เจ้าของโรงงาน เจ้าของสถานที่ ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือผู้รับเหมาช่วง ปฏิเสธว่าตนมิใช่ “นายจ้าง” ตามกฎหมายนี้ เพื่อประโยชน์ในการกระตุ้นเตือนให้บุคคลผู้มีฐานะเป็น “นายจ้าง” ช่วยกันกวดขัน ควบคุม ดูแลมาตรฐานความปลอดภัยของลูกจ้าง หรือบุคคลใดที่เข้ามาทำงานหรือทำประโยชน์ในสถานที่นั้นแม้ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างที่แท้จริงก็มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัยตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ส่วนในประเด็นการพิจารณาความรับผิดทางอาญาโดยอาศัยสถานะของบุคคลผู้เป็น “นายจ้าง” นั้น ถือเป็นเรื่องที่จะต้องแยกพิจารณาเป็นอีกกรณีหนึ่ง เพราะในการพิจารณาความรับผิดทางอาญานั้น จะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดตามหลักกฎหมายอาญาตามโครงสร้างความรับผิดทางอาญาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพิเคราะห์ถึงเจตนาของผู้กระทำความผิดด้วย นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าการพิจารณาความรับผิดของบุคคลที่เป็น “นายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ควรต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดถึงความเกี่ยวพันของบุคคลที่เข้ามาทำงานด้วย กล่าวคือ จะต้องเป็นลูกจ้างของ “นายจ้าง” ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้หรือนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการเหนือลูกจ้างของตนด้วย เช่น มีอำนาจบังคับบัญชาสั่งการให้ลูกจ้างสวมแว่นกันแสง สวมเครื่องป้องกันเสียง หมวกกันกระแทก เพื่อความปลอดภัยในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ แต่หากเป็นเพียงเจ้าของสถานที่ที่ให้เช่าผนังตึกไปเพื่อติดตั้งโฆษณาแล้วได้รับผลประโยชน์เป็นค่าเช่าตอบแทนเท่านั้นหรือเป็นเจ้าของปั้มน้ำมันที่ยอมให้บุคคลอื่นใช้รถเข็นเข้ามาขายของได้ โดยบุคคลดังกล่าวนี้ไม่ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนเกี่ยวข้องใด ๆ จากการเข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนเลย อีกทั้งไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างหรือบุคคลที่เข้ามาในสถานประกอบกิจการของตนให้ดำเนินการใด ๆ เพื่อความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดได้แล้วจะให้ความรับผิดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปทั้งหมดนั้น ก็เห็นว่าอาจเป็นแนวทางการตีความที่ไม่น่าจะมีความเป็นธรรมแก่ผู้ประกอบกิจการที่ให้ถือเป็น “นายจ้าง” ตามความในนิยามแห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เท่าใดนัก