

ปัญหาทางกฎหมายกรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้าง¹

นาวิณ เจียมสุขสุจิตต์²

การทำประกันชีวิต (Life Insurance) เป็นมาตรการหนึ่งของการประกันภัยที่มนุษย์ คิดค้นขึ้น เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่ชีวิตผู้เอาประกัน และบุคคลที่อยู่ในอุปการะให้สามารถมั่นใจได้ว่าบริษัทประกันชีวิตจะจ่ายเงินให้แก่ผู้รับประโยชน์หรือทายาทตามจำนวนเงินที่เอาประกันภัยไว้หากผู้เอาประกันชีวิตถึงแก่กรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด การทำประกันชีวิตจึงได้รับความนิยมเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง ทำให้ธุรกิจประกันชีวิตได้มีการพัฒนา และขยายตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยแต่ละประเทศได้พัฒนากฎหมาย และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาประกันชีวิต เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของสัญญาประกันชีวิตที่จะเกิดขึ้นได้นั้น คือ บุคคลผู้เอาประกันชีวิตต้องมีส่วนได้เสียในเหตุที่เอาประกันภัยด้วยเหตุการณ์ทำสัญญาประกันชีวิต นั่นจึงมิได้ทั้งการประกันชีวิตตนเอง และการประกันชีวิตผู้อื่น

ในการทำสัญญาประกันชีวิตของตนเองนั้นเป็นที่เข้าใจได้โดยง่ายว่าบุคคลทุกคน ย่อมมีส่วนได้เสียในชีวิตของตนเอง แต่สำหรับการประกันชีวิตผู้อื่นนั้นบุคคลผู้ทำประกันชีวิตได้นั้นจะต้องมีส่วนได้เสียในชีวิตของบุคคลที่เอาประกันได้เพียงใด เพื่อไม่ให้สัญญาประกันชีวิตกลายเป็นการพนันขึ้นต่อ ตามกฎหมายไทย และกฎหมายของต่างประเทศนั้น เห็นว่าผู้ทำประกันชีวิต สามารถทำประกันชีวิตบุคคลอื่นได้ มีอยู่ด้วยกัน 2 กรณี คือ กรณีการทำประกันชีวิตของบุคคลที่เป็นญาติ เช่น ทายาท บิดา มารดา หรือ คู่สมรส ซึ่งนักกฎหมายมีความเห็นตรงกันว่าเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และ โดยธรรมดาแล้วการทรงชีพของบุคคลเหล่านี้ย่อมมีผลต่อสถานะและความเป็นอยู่ของกันและกัน แต่ในกรณีของการทำประกันชีวิตของบุคคลที่ไม่ใช่ญาติ แต่มีส่วนได้เสียถึงขนาดที่กฎหมายยอมให้มีการเอาประกันชีวิตได้ เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะ เจ้าหนี้และลูกหนี้หรือความสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจ เป็นต้น

ในกรณีการทำประกันชีวิตของบุคคลที่ไม่ใช่ญาติ นั้นกฎหมายของแต่ละประเทศมีความเห็นและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน โดยความเห็นแรกมุ่งพิจารณาว่า การจะทำประกันชีวิตผู้อื่นซึ่งไม่ใช่ญาติได้นั้น นายจ้างผู้ทำประกันจะต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้ทำประกันชีวิตถึงขนาดที่เรียกว่า เป็นผู้มีส่วนได้เสียเป็นพิเศษต่อกัน เช่น กรณีของนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างที่มีตำแหน่งสำคัญพิเศษถึงขนาดที่ว่าหากเกิด

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่องปัญหาทางกฎหมายกรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้าง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์สุรินทร์ รัตนวราห และมิถุนกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ เป็นประธานกรรมการ และรองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ เป็นกรรมการ

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความมรณะขึ้นกับชีวิตลูกจ้างแล้วจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจของนายจ้างก็เป็นได้ แต่ก็มีความเห็นอีกแนวทางหนึ่งว่าการทำประกันชีวิตลูกจ้างนั้น แค่เพียงเป็นนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน สถานะทางกฎหมายที่ต้องรับผิดชอบในผลละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนั้นความรับผิดชอบในเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานของลูกจ้างจึงเป็นส่วนได้เสียที่นายจ้างมีความเสี่ยงภัย และสมเหตุสมผลพอที่จะสามารถเอาประกันชีวิตลูกจ้างได้

จะเห็นได้ว่าจุดเกาะเกี่ยวสำคัญที่กฎหมายยอมให้มีการเอาประกันชีวิตผู้อื่นได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้าง คือ ส่วนได้เสียในสัญญาประกันชีวิต โดยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 863 วางหลักไว้ว่า “อันสัญญาประกันภัยนั้น ถ้าผู้เอาประกันภัยมิได้มีส่วนได้เสียในเหตุที่ประกันภัยไว้ นั้นไซ้ ท่านว่ายอมไม่ผูกพันคู่สัญญาแต่อย่างหนึ่งอย่างใด” บทบัญญัติดังกล่าว กฎหมายให้นำไปใช้ทั้งในสัญญาประกันวินาศภัยและสัญญาประกันชีวิต แต่ด้วยวัตถุประสงค์ และหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองของสัญญาประกันวินาศภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองทรัพย์สินแตกต่าง จากวัตถุประสงค์ในสัญญาประกันชีวิตที่มุ่งคุ้มครองชีวิตของมนุษย์ จึงเกิดข้อที่นาคิดเป็นอย่างยิ่งว่าการตีความเรื่องส่วนได้เสียของบทบัญญัติดังกล่าวควรมีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ และมีขอบเขตเพียงใด จึงก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายในกรณีที่นายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างดังนี้

1. การทำสัญญาประกันชีวิตนั้นมิได้ทั้งการทำประกันชีวิตตนเองและการทำประกันชีวิตผู้อื่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าคนเราทุกคนย่อมมีส่วนได้เสียในชีวิตของตนเอง ย่อมไม่มีปัญหาในการพิสูจน์คำว่าส่วนได้เสียอยู่แล้ว แต่ปัญหามักเกิดขึ้นคำว่ามีส่วนได้เสียในชีวิตของบุคคลอื่นที่ตนไปเอาประกันไว้ต้องมีส่วนได้เสียในระดับใดจึงสามารถเอาประกันชีวิตผู้อื่นได้ เช่น กรณีของนายจ้างเอาประกันชีวิตของลูกจ้างนั้น แม้จะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งหลักกฎหมายของประเทศไทยและของต่างประเทศว่านายจ้างอยู่ในฐานะมีส่วนได้เสียในเชิงธุรกิจซึ่งสามารถเอาประกันภัยชีวิตของลูกจ้างได้โดยไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนว่าต้องมีความสัมพันธ์ในระดับใด ทั้งที่ในแง่ความเป็นจริง ธุรกิจหนึ่งนั้นจะประกอบด้วยลูกจ้างหลายระดับด้วยกันแล้วแต่ละระดับมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน

ซึ่งของไทยคำว่าส่วนได้เสียในชีวิตลูกจ้างซึ่งเป็นชีวิตของผู้อื่นที่นายจ้างเอาประกันไว้ โดยเรื่องนี้กฎหมายไทยไม่ได้มีการให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งแตกต่างจากคำอธิบายกฎหมายประกันภัยของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้คำนิยามของความหมายการมีส่วนได้เสียในชีวิตคนอื่นว่า “บุคคลที่จะเอาประกันต้องมีความคาดหมายอันสมควรที่จะได้รับประโยชน์ทางการเงินจากการมีชีวิตของบุคคลที่ตนจะเอาประกันหรือต้องเสียประโยชน์ทางการเงินจากการที่ไม่มีชีวิตอยู่ของบุคคลนั้น” ซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นมาในระดับหนึ่งว่าลูกจ้างที่ถูกเอาประกันชีวิตได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่นายจ้างต้องได้รับประโยชน์ทางการเงินจากการมีชีวิตของลูกจ้างที่ตนจะเอาประกันภัยหรือต้องเสียประโยชน์ทางการเงินจากการไม่มีชีวิตของลูกจ้างนั้น

ขณะที่กฎหมายไทยกับเปิดกว้างให้การทำประกันชีวิตได้ไม่ว่าลูกจ้างจะมีสถานะใดในธุรกิจของนายจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถนำชีวิตของลูกจ้างได้ทุกกรณีไม่ว่าลูกจ้างทั่วไปหรือลูกจ้างระดับผู้บริหารไปทำประกันในวงเงินเท่าไรก็ได้ไม่จำกัด โดยอาศัยหลักส่วนใหญ่ได้เสียและสามารถระบุให้ตนเป็นผู้รับประโยชน์แต่เพียงผู้เดียวก็ได้

2. กฎหมายไทยเปิดโอกาสให้มีการทำประกันชีวิตลูกจ้างแต่ละรายโดยไม่จำกัดวงเงินประกัน อันเป็นช่องทางให้เกิดการแสวงหากำไรจากการทำประกันชีวิตของลูกจ้างโดยไม่จำกัด ซึ่งแตกต่างจากในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันที่ยินยอมให้ประกันชีวิตลูกจ้างเฉพาะกรณีลูกจ้างรายนั้นเป็นบุคคลสำคัญของบริษัท และภายใต้จำนวนเงินที่สมเหตุสมผลโดยให้เหตุผลว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการที่จะทำให้แน่ใจได้ว่าความเสี่ยงในทางธุรกิจจะลดน้อยลงจึงยอมรับให้มีการประกันบุคคลสำคัญเพราะถือว่าเป็นต้นทุนที่จำเป็นในการลดความเสี่ยงทางธุรกิจหากเกิดการสูญพลภาพหรือเสียชีวิตของบุคคลเช่นนั้น

ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นปัญหาที่น่าพิจารณาว่าการเปิดโอกาสให้นายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างโดยไม่จำกัดจำนวนเงินหรือไม่ระบุจำนวนเงินเท่าใดโดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงที่นายจ้างได้รับต่อธุรกิจของนายจ้างหรือความรับผิดชอบของนายจ้างอย่างแท้จริง ย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างแสวงหากำไรจากชีวิตหรือความตายของลูกจ้างมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างโดยการฉวยโอกาสที่ตนมีอำนาจบังคับเหนือกว่า คือ การหักเงินเบี้ยประกันที่นายจ้างส่งให้บริษัทประกันจากเงินเดือนที่ต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง เพราะเหตุที่ว่าเงินประกันที่ส่งให้กับบริษัทผู้รับประกันนั้นสามารถนำไปรวมกับเงินเดือนได้เพราะถือเป็นรายได้ที่ลูกจ้างสามารถนำไปหักภาษีได้อีกด้วย ย่อมหมายความว่านายจ้างแทบไม่ต้องจ่ายเงินใด ๆ เลยในการเอาประกันชีวิตลูกจ้าง เมื่อเป็นกรณีเช่นนี้ ย่อมไม่เป็นธรรมต่อราคาแห่งส่วนได้เสียที่นายจ้างต้องเสียไปในการเอาประกันชีวิตลูกจ้าง อย่างในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา กรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างนั้นรัฐจะเข้ามาควบคุมรูปแบบของกรรมธรรม์ประกันชีวิต รวมถึงเอกสารและข้อความที่เกี่ยวข้องในการทำสัญญาประกันชีวิตอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขและวงเงินประกันที่เหมาะสมในค่าขอประกัน ใบแทรก ใบสลักหลังและเอกสารที่เกี่ยวกับกรรมธรรม์ประกันชีวิตที่จะนำออกมาเสนอขายให้กับประชาชน โดยต้องยื่นต่อสำนักงานประกันภัยของแต่ละมลรัฐ เพื่อที่จะอนุมัติ หากผู้รับประกันภัยทำการฝ่าฝืนโดยออกกรรมธรรม์ประกันภัยที่ไม่ได้รับการอนุมัติโดยถูกต้องจะต้องถูกปรับหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตผู้รับประกันภัย

3. การประกันชีวิตบุคคลอื่น กรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างอยู่บนพื้นฐานที่มั่นนายจ้างต้องมีส่วนได้เสียในชีวิตของลูกจ้างนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหากำไรหรือเป็นการพนันขันต่อในชีวิตของลูกจ้าง สมควรให้นายจ้างนำชีวิตลูกจ้างที่พิสูจน์ได้ว่าตนมีส่วนได้เสียนั้นไปทำประกันชีวิตโดยเสรี ระบุให้ตนเป็นผู้รับประโยชน์แต่เพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องสอบถามความสมัครใจของลูกจ้างนั้นคงไม่เป็นธรรมแก่

ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างนำชีวิตไปทำประกัน เพราะเงื่อนไขในการรับเงินประกันจากการทรงชีพของลูกจ้างจึงควรจะให้ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างได้รับรู้ถึงกรณิดังกล่าวด้วย

ดังนั้นในการนำชีวิตของบุคคลอื่นมาเป็นเหตุในการเอาประกันภัยหรือนำมาเป็นเงื่อนไขในการจ่ายเงินเมื่อเกิดเหตุมรณะ ไม่ว่าจะเป็นการประกันชีวิตของบุคคลอื่นซึ่งเป็นการสัมพันธ์แบบญาติหรือบุคคลอื่นซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางธุรกิจก็ตามย่อมมีปัญหาต้องพิจารณาเพิ่มเติมว่าหากบุคคลที่ถูกเอาชีวิตไปเป็นเหตุในการเอาประกันนั้นมิได้ให้ความยินยอมให้ทำประกันชีวิตหรือมิได้ให้ความยินยอมให้นำชีวิตไปเป็นเงื่อนไขในการทำประกันได้หรือไม่

กรณีของต่างประเทศส่วนใหญ่ถือว่านอกจากหลักส่วนใหญ่แล้วในชีวิตของบุคคลอื่นที่เอาประกันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้สัญญาประกันสมบูรณ์แล้วยังต้องมีความยินยอมจากบุคคลที่ถูกนำชีวิตไปเป็นประกันอีกด้วยเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาแสวงหาผลประโยชน์หรือการฉ้อโกงเพื่อให้ได้เงินประกันมา เช่นอย่างในประเทศสหรัฐอเมริกา ในมลรัฐเช่น California ในกรณีนายจ้างทำประกันชีวิตในลูกจ้างของตนนายจ้างต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากบุคคลที่นายจ้างนำชีวิตของเค้าไปเป็นประกันด้วย

4. มีว่าช่วงเวลาและสถานะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องมีตลอดไปจนครบกำหนดอายุสัญญาตามกรรมธรรม์ชีวิตหรือไม่ หากต่อมาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงหรือสถานะของนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป บริษัทผู้รับประกันจะต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนให้แก่ นายจ้างผู้เอาประกันภัยเช่นไร

หลังจากที่ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหากฎหมายในการทำประกันชีวิตผู้อื่นที่ไม่ใช่ญาติ โดยศึกษากรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างเรื่องนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนะความสำคัญตามลำดับ ดังนี้

จากการศึกษาปัญหากฎหมายในการทำประกันชีวิตผู้อื่นที่ไม่ใช่ญาติ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 64/2516 วินิจฉัยโดยที่ประชุมใหญ่และความเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับกรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างนั้น ผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่านายจ้างเป็นผู้มีส่วนได้เสียอันสามารถเอาประกันชีวิตลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติได้ อย่างไรก็ตามในคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวก็มิได้มีการวินิจฉัยไว้อย่างชัดเจนในประเด็นเรื่องส่วนได้เสียในเหตุที่เอาประกันว่ามีความหมายจำกัดไว้เพียงใด รวมทั้งเรื่องความยินยอมของลูกจ้าง นอกจากนั้นในคำวินิจฉัยศาลฎีกาก็ยังไม่มีประเด็นไปถึงเงินค่าสินไหมทดแทน ที่นายจ้างได้รับจากบริษัทผู้รับประกันภัยเนื่องจากความตายของลูกจ้างว่าควรที่นายจ้างจะพึงมีสิทธิเพียงใดและป้องกันมิให้นายจ้างเอาชีวิตของลูกจ้างซึ่งไม่ใช่ญาติของตนไปแสวงหาประโยชน์ โดยการเอาประกันชีวิตลูกจ้างได้ ผู้เขียนขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัญหาการแปลความหมายคำว่าส่วนได้เสียในสัญญาประกันชีวิตกับสัญญาประกันวินาศภัยเสนอแนะในการตีความบทบัญญัติมาตรา 863 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องส่วนได้เสียระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้สัญญาประกันชีวิตมีความสมบูรณ์มีผลบังคับตามกฎหมายผู้เขียน

เสนอแนะว่าระหว่างนายจ้างลูกจ้างย่อมมีส่วนได้เสียตามนัยของกฎหมาย มาตรา 863 ควรมีการตีความและบัญญัติกฎหมายว่าตัวนายจ้างนั้นสามารถเอาประกันชีวิตกับลูกจ้างในกรณีของลูกจ้างประเภทใด ควรให้มีการบัญญัติเฉพาะนายจ้างสามารถเอาประกันชีวิตลูกจ้างที่เป็นบุคคลสำคัญได้เท่านั้นไม่ควรให้อำนาจที่นายจ้างสามารถเอาประกันชีวิตกับลูกจ้างทั่ว ๆ ไปที่ไม่มีความสำคัญกับธุรกิจของนายจ้างได้เพื่อป้องกันการเอาเปรียบของนายจ้างที่อาจหวังผลประโยชน์จากความตายของลูกจ้างได้

2. ปัญหานายจ้างสามารถเอาประกันชีวิตลูกจ้างได้โดยไม่จำกัด เสนอแนะให้ควรมีกฎหมายที่บัญญัติถึงการจำกัดวงเงินประกันในกรณีที่นายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างว่าลูกจ้างแต่ละคน ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างประเภทไหน ควรที่จะให้นายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างคนนั้นได้เพียงใด เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบด้วยการทำประกันชีวิตโดยไม่จำกัดวงเงินกับลูกจ้างแต่ละคนเพื่อหวังผลประโยชน์จากความตายของลูกจ้างที่ถูกเอาประกันชีวิตไว้

3. ปัญหาความยินยอมของลูกจ้างเป็นเงื่อนไขที่ทำให้สัญญาประกันชีวิตผู้อื่นในกรณีนายจ้างเอาประกันชีวิตลูกจ้างมีความสมบูรณ์ เสนอแนะในการปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เรื่องความยินยอมในการประกันชีวิตผู้อื่น ผู้เขียนขอเสนอแนะให้เพิ่มเติม บทบัญญัติของกฎหมายเรื่องความยินยอมในการเอาประกันชีวิตไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในหมวด 3 ว่าด้วยการประกันชีวิต ผู้เขียนเห็นว่าควรให้ยกเว้นบทบัญญัติมาตรา 889/1 โดยอาศัยหลักการเกี่ยวกับการที่ปรากฏในประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน โดยถ้อยคำของบทบัญญัติมาตราที่เพิ่มเติมดังกล่าวนี้มีว่า “ การประกันชีวิตผู้อื่นต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้ถูกเอาประกันชีวิต มิฉะนั้น สัญญาประกันชีวิตตกเป็นโมฆะ” ความยินยอมต้องทำเป็นหนังสือโดยชัดแจ้งและต้องระบุค่าสินไหมทดแทนไว้ มิฉะนั้น เป็นโมฆะ การให้ความยินยอมนั้น ต้องให้ก่อนหรือขณะทำสัญญาประกันชีวิต” สัญญาประกันชีวิตบุคคลอื่นที่เกิดขึ้นแล้วนั้น เมื่อผู้เอาประกันจะระบุหรือเปลี่ยนแปลง ผู้รับประโยชน์จะต้องได้รับความยินยอมของบุคคลผู้ถูกเอาประกันชีวิตนั้นเองด้วย”

ข้อเสนอแนะในการเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวนี้มีขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ในการเอาประกันชีวิตของลูกจ้างไปแสวงหาประโยชน์โดยนายจ้างเอาชีวิตของลูกจ้างไปทำประกันชีวิต โดยลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย

4. ปัญหากรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลง เสนอแนะในส่วนในปัญหาของช่วงเวลาและสถานหนักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องมีไปตลอดจนครบกำหนดอายุสัญญาตามกรรมธรรม์ชีวิตหรือไม่นั้น แม้จะทำสัญญาประกันชีวิตนายจ้างและลูกจ้างจะมีส่วนได้เสียก็ตาม แต่ส่วนได้เสียดังกล่าวนี้จะมีขึ้นอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าความเป็นนายจ้างลูกจ้างยังมีต่อกัน หากความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลงการมีส่วนได้เสียย่อมหมดไป นับแต่นั้นต่อไปสัญญาประกันชีวิตที่ทำไว้ย่อมไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้มีการตีความบทบัญญัติกฎหมายมาตรา 863 ดังกล่าว เกี่ยวกับส่วนได้เสียในเหตุที่เอาประกันว่า หากความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลง ความมีส่วนได้เสียย่อมหมดไป สัญญาประกันชีวิตย่อมไม่มีผลตามกฎหมาย

นอกจากนั้น เพื่อประโยชน์การบังคับใช้ในทางปฏิบัติควรกำหนดให้กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย หรือ คปภ. ออกประกาศ คปภ. เกี่ยวกับการสิ้นสุด ของความเป็นนายจ้างลูกจ้างว่า มีผลให้ส่วนได้เสียในการทำประกันชีวิตหมดไปและกรรมธรรม์ประกันชีวิตนั้นย่อมสิ้นสุดลงนับแต่นั้นก็ต้องมีการนำหลักเกี่ยวกับเรื่องการเวนคืนกรรมธรรม์มาบังคับใช้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ขุน ศรียาภัย. กฎหมายควบคุมการธนาคารและประกันภัย. พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง, 2494.

จิตติ ดิงศกัทธิย์. กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยประกันภัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ชูเกียรติ ประมูลผล. หลักการประกันชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

ธานี วรภัทร์. กฎหมายว่าด้วยประกันภัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555.

ปรีดี เกษมทรัพย์. นิติปรัชญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2546.