

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3100/2563; (แพทย์ทำสัญญาเรียกเก็บค่ารักษา แล้วแบ่งรายได้ให้โรงพยาบาล แพทย์ไม่ใช้ลูกจ้าง)

ข้อเท็จจริงได้ความตามข้อตกลงการใช้สถานที่เพื่อประกอบโรคศิลปะ ข้อ 2 และข้อ 3 ว่า โจทก์มีรายได้จากค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วย คิดตามความยากง่ายในการรักษาโรคของผู้ป่วยเป็นราย ๆ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินค่ารักษาพยาบาลตามอัตราที่โจทก์แจ้งจำเลยไว้ และจำเลยเป็นผู้เก็บเงินดังกล่าวจากผู้ป่วยแล้วจ่ายเงินแก่โจทก์เดือนละครั้ง โดยจำเลยหักค่าใช้จ่ายสถานที่และเครื่องมือในอัตราร้อยละ 20 ของค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว การที่โจทก์เป็นผู้กำหนดจำนวนค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวด้วยตนเอง เงินดังกล่าวจึงเป็นเงินที่ผู้ป่วยจ่ายเพื่อตอบแทนการรักษาพยาบาลของโจทก์โดยตรง มิใช่เงินที่จำเลยจ่ายแก่โจทก์เพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เงินค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวจึงไม่ใช่ค่าจ้าง

โจทก์ไม่ต้องบันทึกเวลาเข้า-ออกจากที่ทำงาน ไม่มีกำหนดวันหยุด วันพักผ่อนประจำปี ไม่มีการลาป่วยหรือลาหยุด ในกรณีอื่นเช่นเดียวกับการปฏิบัติงานทั่วไปของจำเลย ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดให้ลูกจ้างของจำเลยต้องเข้าทำงานตามวันเวลาที่จำเลยกำหนด แม้ตามคู่มือปฏิบัติงาน (สำหรับแพทย์) เรื่องแนวทางการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพสำหรับแพทย์เอกสารเลขที่ QP 5301 ข้อ 2.3.2 กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการลาว่า แพทย์ประจำที่จะลาพักผ่อนประจำปี ลากิจหรือลาประชุมวิชาการต้องแจ้งหรือส่งใบลาให้หัวหน้าแผนกที่ตนสังกัด เพื่อขออนุมัติล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน และควรจัดหาแพทย์สาขาเดียวกันมาปฏิบัติหน้าที่แทน ก็เพื่อให้การปฏิบัติงานของแพทย์เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ป่วยและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพเวชกรรมอันเป็นวัตถุประสงค์ในการกำหนดเรื่องการลาตามคู่มือปฏิบัติงานดังกล่าวและเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียแก่ผู้ป่วยเท่านั้น ไม่มีลักษณะเช่นเดียวกับการลาของลูกจ้างทั่วไปที่ต้องขออนุมัติจากนายจ้าง

การตรวจสอบการทำงานของโจทก์ที่เรียกว่า PEER REVIEW เป็นระบบการตรวจสอบการทำงานโดยใช้การทบทวนร่วมกันในที่ประชุมองค์กรแพทย์โดยเชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญมาร่วมให้ความคิดเห็น เป็นส่วนหนึ่งของระบบพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานของสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ ขั้นตอนการทบทวนมาตรฐานและการทำเวชปฏิบัติเอกสารเลขที่ QP 53 มีลักษณะเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานของแพทย์ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มิใช่การสอบสวนหรือลงโทษในลักษณะทางวินัยการทำงานของนายจ้าง จึงแสดงให้เห็นว่า จำเลยมิได้มีอำนาจบังคับบัญชาและลงโทษโจทก์ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย