

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

หลักในกฎหมายละเมิดโดยทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยนั้นตั้งแต่ในอดีตบุคคลย่อมจะรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดอันเกิดจากการกระทำของตนเอง ต่อมา จึงได้มีบางกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเพื่อการกระทำละเมิดของบุคคลอื่น ซึ่งตนเองมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานหรือมีหน้าที่ควบคุมดูแล หรือมีส่วนในการกระทำผิดด้วย ซึ่งความรับผิดของนายจ้างในกรณีที่ถูกจ้างได้กระทำละเมิดในทางการที่จ้างตามมาตรา 425 นั้น ก็เป็นหนึ่งในความรับผิดเพื่อการกระทำละเมิดของบุคคลอื่นเช่นกัน กล่าวคือเมื่อถูกจ้างไปกระทำละเมิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลใดในระหว่างปฏิบัติการงานในหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งการละเมิดที่ถูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น โดยไม่คำนึงว่านายจ้างจะได้มีส่วนรู้เห็นหรือได้รับประโยชน์จากการนั้นหรือไม่ ยิ่งไปกว่านั้น กฎหมายยังได้กำหนดให้ความรับผิดของนายจ้างตามมาตรา 425 นี้เป็นความรับผิดแบบเด็ดขาด หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าความรับผิดแบบเคร่งครัดอีกด้วย กล่าวคือ นายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นเป็นอย่างอื่นได้

โดยบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้างนั้นได้มีการใช้ทั้งในประเทศที่เป็นระบบกฎหมายแบบคอมมอนลอว์และซีวิลลอว์ แต่เมื่อศึกษาแล้วพบว่าสามารถแยกความรับผิดได้ออกเป็น 2 ระบบ ได้แก่ ระบบที่ถือว่าเป็นความรับผิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการกระทำของผู้อื่น ซึ่งในที่นี้ก็คือลูกจ้าง ได้แก่ ประเทศเยอรมัน ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย เป็นต้น และระบบที่ถือว่าเป็นความรับผิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการกระทำของตนเอง ซึ่งในที่นี้ก็คือนายจ้าง ได้แก่ ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และฝรั่งเศส เป็นต้น ส่วนของประเทศไทยตาม ป.พ.พ. มาตรา 425 นั้น แม้ว่าในการร่างกฎหมายจะได้นำหลักมาจากประเทศเยอรมันก็ตาม แต่ในการปรับใช้บทบัญญัติผู้เขียนกลับพบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากนักนิติศาสตร์ของไทยได้รับอิทธิพลความคิดมาจากกฎหมายของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความผิดของผู้อื่น

ตามมาตรา 425 กำหนดให้นายจ้างจะต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างก็ต่อเมื่อเข้าหลักเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความสัมพันธ์ของนายจ้างลูกจ้างจะต้องเป็นนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 เท่านั้น กล่าวคือ ต้องปรากฏว่าเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งการตกลงกันนี้กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้ ดังนั้น อาจเป็นการตกลงกันด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือก็ได้ และประการสำคัญคือนายจ้างต้องมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง

ประการต่อมา ลูกจ้างได้กระทำการโดยละเมิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยลักษณะละเมิดต่อบุคคลภายนอก ซึ่งการกระทำละเมิดนี้เป็นการก่อให้เกิดเสียหาย จึงเห็นได้ว่ากฎหมายมาตรานี้บัญญัติไว้เพื่อคุ้มครองบุคคลที่ 3 เท่านั้น หากบุคคลที่ลูกจ้างทำให้เสียหายคือ ตัวลูกจ้างเองหรือนายจ้างนั่นเอง ก็ไม่สามารถปรับใช้กับมาตรา 425 นี้ได้ ทั้งนี้ ต้องปรากฏว่านายจ้างจะต้องมีส่วนผิดในการละเมิดนั้นด้วย หากนายจ้างละเมิดเสียเองหรือร่วมกับลูกจ้างกระทำละเมิดแล้ว แต่ต้องไปปรับใช้กับมาตรา 420 ซึ่งเป็นกรณีที่นายจ้างก็กระทำละเมิดด้วยตนเอง หรือมาตรา 432 ในกรณีที่นายจ้างร่วมกันกับลูกจ้างกระทำละเมิด แล้วแต่กรณี

ประการสุดท้าย การละเมิดนั้นลูกจ้างต้องกระทำไปในขอบเขตแห่งทางการที่จ้าง กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานที่นายจ้างมอบหมายให้กระทำ รวมทั้งงานที่จะต้องปฏิบัติให้ลุล่วงให้สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย ทั้งนี้ แม้จะผิดวิธีการไปจากที่นายจ้างสั่งก็ตาม โดยในการปฏิบัติงานนี้ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่ นายจ้างตามที่ตกลงกันไว้หรือตามคำสั่งของนายจ้าง ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงโดยชัดแจ้งการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประเพณีท้องถิ่นหรือหากไม่มีอีกก็ต้องปฏิบัติงานตามพฤติการณ์ที่ชอบด้วยเหตุผล หากว่าได้กระทำภายในขอบเขตแล้วนายจ้างต้องรับผิดชอบ แม้นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากการกระทำละเมิดหรือไม่ก็ตาม กรณีแม้ลูกจ้างจะกระทำการละเมิดโดยจงใจก็ตาม อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบเพียงเพราะว่าลูกจ้างเชื่อว่าตนได้กระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และตั้งใจให้การกระทำนั้นเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่มีความตั้งใจแม้แต่น้อยที่จะทำงานในหน้าที่เพื่อนายจ้าง แต่ได้กระทำไปเพื่อที่จะส่งเสริมความมุ่งหมายส่วนตัว การกระทำของลูกจ้าง หรือเป็นความประพฤติดส่วนตัวของลูกจ้าง ก็ไม่อยู่ในขอบเขตของงานที่จ้าง

หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไปนายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง คงเป็นความรับผิดชอบของลูกจ้างแต่เพียงผู้เดียว และเนื่องจากความรับผิดชอบของนายจ้างตามมาตรา 425 นี้ เป็นความรับผิดชอบโดยที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบโดยที่ตนไม่ต้องมีความผิดเลย ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนไปให้แก่บุคคลภายนอกผู้เสียหายตามมาตรา 425 แทนลูกจ้างไปแล้ว กฎหมายในมาตรา 426 จึงได้บัญญัติให้นายจ้างให้สามารถมีสิทธิมาไล่เบี้ยคืนเอาจากลูกจ้างได้

และเมื่อพิจารณาถึงหลักการ แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพบว่า ความรับผิดชอบของนายจ้างอันเกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างในทางการที่จ้างนั้น เป็นความรับผิดชอบเพื่อการกระทำละเมิดของผู้อื่นที่มีหลักการและการให้ความหมายซึ่งมีที่มาจากกฎหมายของต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม ในการนำมาปรับใช้ก็เป็นไปตามสังคม วัฒนธรรม ธรรมเนียม ประเพณีการเรียนรู้ของผู้ที่ใช้กฎหมาย จึงทำให้เกิดความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป ในรายละเอียดอันทำให้เห็นถึงข้อดีข้อเสียในการปรับใช้กฎหมาย จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา ทำให้พบว่าในเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างอันเกิดขึ้นจากการกระทำละเมิดในทางการที่จ้างของลูกจ้างตามกฎหมายไทยนี้มีปัญหาที่น่าพิจารณาอยู่ด้วยกัน 2 ประการใหญ่ๆ คือ ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง และปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิไล่เบี้ยของนายจ้าง กล่าวคือ

ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประการ คือ ประการแรก ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงกรณีที่กฎหมายกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างให้ต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง นายจ้างมักหลบหลีกการที่จะต้องมีฐานะเป็นอย่างไรก็ตามตามกฎหมายจ้างแรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติอาจมีการเลี่ยงโดยทำเป็นสัญญาประเภทอื่น เช่น สัญญาจ้างเหมาบริการ สัญญาตัวแทน หรือสัญญาจ้างทำของ ซึ่งถือเป็นสัญญาที่มีความใกล้เคียงกันกับสัญญาจ้างแรงงานมากที่สุด ปัญหาที่น่าพิจารณาคือ หลักเกณฑ์ของสัญญาจ้างแรงงานว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างนั้นต้องมีลักษณะเป็นอย่างไร และศาลได้มีการขยายการตีความของสัญญาจ้างแรงงานออกไปแค่ไหนเพียงใด และประการที่สอง ตามที่มาตรา 425 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างเมื่อการกระทำละเมิดของลูกจ้างนั้นอยู่ในขอบเขตแห่งทางการที่จ้าง ในส่วนนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเรื่องที่ยากต่อการแยกแยะว่าขอบเขตแห่งทางการที่จ้างมีอย่างไร ซึ่งในปัจจุบันได้มีคำพิพากษาฎีกาหลายฉบับที่วินิจฉัยปัญหาดังกล่าว แต่ก็ไม่มีฉบับใดที่วางหลักเกณฑ์หรือให้เหตุผลไว้โดยชัดแจ้ง นอกจากนั้นยังพบว่าศาลเองก็ได้ขยายความขอบเขตแห่งทางการที่จ้างไว้

กว้างขึ้นเรื่อยๆ อีกด้วย ทำให้มีปัญหาที่น่าพิจารณาคือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขอบเขตแห่งทางการที่จ้างนั้นเป็นอย่างไร และสามารถขยายความได้แค่ไหนเพียงใด

ปัญหาต่อมาคือปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิไต่เบี่ยของนายจ้าง ซึ่งแยกพิจารณาได้ 2 ประการเช่นกัน คือ ประการแรก คือ ในกรณีที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างได้มีส่วนผิดหรือบกพร่องในความเสียหายอันเกิดจากละเมิดของลูกจ้าง ความเห็นของนักกฎหมายไทยหรือแม้กระทั่งคำพิพากษาของศาลฎีกาเองก็ยังไม่ลงรอยกันว่าสมควรจะให้นายจ้างสามารถไต่เบี่ยได้เต็มตามจำนวนที่ตนได้ขาดใช้ไปหรือไม่ และประการที่สอง ในเรื่องสิทธิไต่เบี่ยของนายจ้างตามมาตรา 426 มีข้อที่น่าพิจารณาว่าจะให้นายจ้างสามารถไต่เบี่ยได้ในทุกกรณีหรือไม่ และไต่เบี่ยได้แค่ไหนเพียงใด เนื่องจากการกระทำของลูกจ้างอาจเป็นไปโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่อธรรมดาก็ได้ หากให้ไต่เบี่ยได้ในทุกกรณีจะเป็นการซึ่งเป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอย่างแท้จริง ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์ก็คือนายจ้าง และในการทำงานนั้นก็ย่อมเกิดความประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดาได้เป็นปกติ

2. ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้เขียนได้เสนอปัญหาข้อเท็จจริงต่างๆ อันเกี่ยวกับการปรับใช้บทบัญญัติกฎหมายในเรื่องความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง โดยทำการวิเคราะห์แนวทางการพิจารณาสภาพปัญหาในแต่ละเรื่อง ทำให้เห็นว่ามีเหตุขัดข้องอันจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือเยียวยาการปรับใช้และการตีความกฎหมายในเรื่องดังกล่าว โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะแยกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ กล่าวคือ ส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดของนายจ้าง และส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิไต่เบี่ยของนายจ้าง ดังจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

2.1 ความรับผิดของนายจ้าง

2.1.1 สร้างความชัดเจนถึงลักษณะความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง

ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องมีการนำนิติวิธีที่เกี่ยวกับการใช้และการตีความกฎหมาย ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาลักษณะของสัญญา โดยดูว่ามีลักษณะของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพราะในปัจจุบันนายจ้างมักปฏิเสธไม่ยอมรับว่า

เป็นลูกจ้างของตน โดยการปรุงแต่งสัญญาให้เป็นรูปแบบอื่นนอกจากสัญญาจ้างแรงงาน เช่น บริษัทแห่งหนึ่งทำการจ้างพนักงานขับรถโดยระบุในสัญญาว่าคู่สัญญามีความสัมพันธ์กันอย่างสัญญาจ้างทำของ แต่หากในทางปฏิบัติบริษัทนั้นสามารถมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานขับรถนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเวลาทำงาน กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะไป หรือควบคุมการขับรถของพนักงาน เช่นนี้ก็ต้องถือว่าเป็นความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างแรงงานอยู่นั่นเอง

ฉะนั้น ในการตีความลักษณะของสัญญาที่คู่กรณีทำต่อกันว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อที่จะให้นายจ้างเข้ามาร่วมรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา 425 นั้น ในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรที่จะพิจารณาเพียงแต่ชื่อของสัญญา แต่ควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมภายในของแต่ละคดีไป โดยต้องปรากฏเสียก่อนว่าได้มีการตกลงกันทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินจ้างเป็นการตอบแทน และต้องมิใช่มุ่งไปที่ความสำเร็จของผลงาน เป็นสำคัญ และสิ่งสำคัญลูกจ้างต้องทำงานภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีหากข้อเท็จจริงในส่วนของอำนาจบังคับบัญชาไม่ชัดเจน ก็อาจพิจารณาโดยนำเอาข้อเท็จจริงอื่นที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานมาประกอบ เช่น การจ่ายเงินจ้างหรือค่าจ้างต้องจ่ายให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ , ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือ หรือสัมภาระในการทำงาน , ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากหากพิจารณาเหตุผลในทางสังคมและเศรษฐกิจนายจ้างนั้นเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือลูกจ้างก็ย่อมจะบังคับ ชูเชิญ หรือหลอกลวงให้ลูกจ้างนั้นยินยอมที่จะลงชื่อในสัญญาที่มีชื่อเรียกหรือเนื้อหาซึ่งเป็นอย่างอื่นที่มิใช่สัญญาจ้างแรงงานก็ได้ อีกทั้ง ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำละเมิดก็ดูเหมือนว่าผู้ที่จะสามารถแบกรับความรับผิดชอบนี้ได้ดีที่สุดก็คือผู้ซึ่งเป็นนายจ้างเพราะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างและมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าลูกจ้างนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงหลักการพื้นฐานของกฎหมายลักษณะละเมิดซึ่งต้องการให้มีผู้ต้องรับผิดชอบในความเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำละเมิดเพื่อเยียวยาให้ได้กลับคืนสู่ฐานะเดิมให้ได้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในการตีความสัญญาจ้างแรงงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณามาตรา 425 นั้นต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการขยายขอบเขตให้กว้างจนเกินไป เพื่อที่จะหาตัวผู้ที่จะมาร่วมกันรับผิดชอบด้วยกับผู้ทำละเมิดโดยอ้างว่าถือเป็นนายจ้าง ซึ่งต้องมาร่วมรับผิดชอบด้วยกับลูกจ้างนั้น เนื่องจากกรณีดังกล่าวมานี้เป็นการอันไม่เป็นธรรม

กับผู้ที่ถูกถือว่าเป็นนายจ้าง เพราะหากเป็นเช่นนั้น ข้อดีก็คือ ผู้ที่เสียหายจากการละเมิดของลูกจ้างจะได้รับการเยียวยาชดใช้ตามหลักการของกฎหมายลักษณะละเมิดที่ต้องการให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาชดใช้ให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมให้มากที่สุด เพราะนายจ้างมักเป็นผู้ที่มีฐานะที่จะมาชดใช้ค่าเสียหายได้ แต่ในทางกลับกันข้อเสียก็คือ ผู้ที่ถูกให้ถือว่าเป็นนายจ้างนี่ก็จะกลายเป็นผู้เสียหายแทน ซึ่งเท่ากับว่าไม่ได้เป็นไปเพื่อให้บรรลุนิติประสงค์ของการบัญญัติบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมแม้แต่น้อย แต่ยังเป็นก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม เนื่องจากถือได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ที่ถูกให้ถือว่าเป็นนายจ้างเสียอีกด้วย ดังนั้นในการตีความว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่จึงต้องเป็นไปโดยคำนึงถึงหลักการแห่งองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานประกอบเป็นหลัก จึงต้องตีความอย่างพอดี ไม่ใช่พยายามขยายความสัญญาให้กว้างจนเกินไป เพื่อให้เป็นสัญญาจ้างแรงงานจนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้

2.1.2 กำหนดขอบเขตของคำว่า “ทางการที่จ้าง”

ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องมีการนำนิติวิธีที่เกี่ยวกับการใช้และการตีความกฎหมายในส่วนของการพิจารณาการกระทำของลูกจ้างว่าได้กระทำไปโดยอยู่ภายในขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่การงานของตนอันจะมีผลทำให้นายจ้างต้องเข้ามาร่วมรับผิดชอบตามมาตรา 425 หรือไม่ ซึ่งในที่นี้เห็นว่าจะต้องมีการพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำโดยดูว่าได้จ้างกันให้ทำงานชนิดใดประเภทใด และลูกจ้างมีหน้าที่หลักและหน้าที่ข้างเคียงอย่างไร สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่าเมื่อวัตถุประสงค์ของการบัญญัติมาตรา 425 เป็นบทบัญญัติที่ให้นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างก็ต่อเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำละเมิดในทางการที่จ้าง ก็เนื่องมาจากต้องการให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาชดใช้ให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมให้ได้มากที่สุด โดยได้กำหนดให้นายจ้างเข้ามาร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างเพราะพึงคาดหมายได้ว่าการละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้นเป็นการกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งก็เท่ากับว่านายจ้างก็ได้รับประโยชน์จากการกระทำนั้นๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่มาตรา 425 นี้เป็นบทบัญญัติเฉพาะซึ่งยกเว้นหลักทั่วไปเนื่องจากได้กำหนดให้บุคคลต้องมีความรับผิดชอบโดยที่ตนเองไม่มีความผิด ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าไม่ควรที่จะตีความขอบเขตของคำว่า “ในทางการที่จ้าง” กว้างจนเกินไป เพื่อที่จะพยายามให้นายจ้างเข้ามา ร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างด้วยอย่างเช่นในปัจจุบัน เนื่องจาก ผู้เขียนเห็นว่าควรตีความให้ตรงตามวัตถุประสงค์

ของกฎหมาย หากขยายขอบเขตแห่งทางการที่จ้างให้มากจนเกินไปก็จะเป็นการอันไม่เป็นธรรมกับนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ข้อดีของการขยายขอบเขตแห่งทางการที่จ้างก็คือ ผู้ที่เสียหายจากการละเมิดของลูกจ้างจะได้รับการเยียวยาชดใช้ตามหลักการของกฎหมาย ลักษณะละเมิดที่ต้องการให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาชดใช้ให้กลับคืนสู่ฐานะเดิมให้มากที่สุด แต่ในทางกลับกันก็มีข้อเสียคือ นายจ้างจะกลายเป็นผู้เสียหายต่างๆ ที่ตนไม่ได้รับประโยชน์อย่างใดๆ จากการกระทำของลูกจ้างนั้น นอกจากนี้ นายจ้างก็ยังไม่ได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิด เหตุใดจึงต้องร่วมรับผิดชอบ ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ก็เท่ากับว่าไม่ได้ตีความให้เป็นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบัญญัติบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมแม้แต่น้อย แต่ยังเป็นก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมเนื่องจากถือได้ว่าเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้จ้างอีกด้วย

ซึ่งการที่จะพิจารณาว่าการกระทำอย่างไรจึงจะอยู่ในทางการที่จ้างนั้นจากการที่ได้ศึกษามาทั้งหมดทำให้สรุปได้ว่า หลักการการในเรื่องดังกล่าวคือลูกจ้างต้องทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนายจ้าง ดังนั้นหากเกิดละเมิดขึ้นในขณะที่ทำงานนั้นอยู่นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบแม้ว่ากรณีจะเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง หรือฝ่าฝืนกฎหมายก็ตาม ก็ยังถือได้ว่าอยู่ในทางการที่จ้าง เนื่องจากหากว่าการกระทำของลูกจ้างมุ่งประสงค์ที่จะทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้างโดยที่ไม่ประสงค์เพื่อตนเองเลยแล้ว นายจ้างก็ต้องร่วมรับผิดชอบตามความประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการให้นายจ้างเข้ามาร่วมรับผิดชอบหากว่าลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้างและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของจากการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างนั้น ยิ่งเป็นเรื่องที่รู้กันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้าง บุคคลภายนอกผู้เสียหายไม่รู้เรื่องด้วย จึงไม่อาจนำมาอ้างได้เพื่อที่จะให้พ้นไปจากความรับผิดชอบได้เลย และเพื่อให้ง่ายต่อการแยกแยะการกระทำผู้เขียนก็มีความเห็นสมควรพิจารณาว่าการกระทำนั้นอยู่นอกขอบเขตแห่งทางการที่จ้างหรือไม่ กรณีจะเป็นการสะดวกและเข้าใจได้ง่ายกว่า เพราะเมื่อได้ศึกษาจากคำพิพากษาฎีกาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันแล้วพบว่ามึกรณีน้อยมากที่จะเป็นการกระทำซึ่งอยู่นอกขอบเขตแห่งทางการที่จ้าง หรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือถ้าผู้เป็นลูกจ้างได้กระทำการโดยปราศเป็นพฤติการณ์ส่วนตัวซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจากมูลเหตุจูงใจส่วนตัวของลูกจ้างเองหรือทำเพื่อประโยชน์ในส่วนของตัวเองแล้ว ย่อมถือได้ว่าไม่ใช่การกระทำในทางการที่จ้าง และนายจ้างก็ไม่ควรจะต้องรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาเช่นนี้ได้ก็คงต้องขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงโดยละเอียดเป็นแต่ละกรณี ๆ ไป

2.2 สิทธิไต่เบี่ยของนายจ้าง

2.2.1 จำนวนเงินที่นายจ้างสามารถใช้สิทธิไต่เบี่ยได้

สำหรับกรณีที่นายจ้างอาจมีส่วนผิดหรือบกพร่องอยู่ด้วยในละเมิดที่เกิดขึ้น นายจ้างจะสามารถไต่เบี่ยได้เต็มตามจำนวนที่ตนได้เสียไปหรือไม่ ในส่วนนี้ต้องใช้ข้อเสนอนี้ทั้งในทางนิติวิธีเกี่ยวกับการใช้และการตีความกฎหมาย และในทางการนิติบัญญัติมาประกอบเข้าด้วยกัน กล่าวคือ

ในด้านนิติวิธีเกี่ยวกับการใช้และการตีความกฎหมายนั้น ควรจะมีแนวทางในการตีความและปรับใช้กฎหมายให้เหมาะสมกับบทบัญญัติในมาตรา 425 เพราะสิทธิไต่เบี่ยตามมาตรา 426 นี้ เกิดขึ้นจากความรับผิดที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดตามมาตรา 425 ซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าพื้นฐานความรับผิดของนายจ้างตามมาตรา 425 นี้ เป็นความรับผิดโดยที่นายจ้างจะต้องไม่มีความผิด ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนไปเป็นจำนวนเท่าใด ก็ยอมใช้สิทธิไต่เบี่ยเอาจากลูกจ้างนั้นได้โดยสิ้นเชิงเท่าที่ตนเสียไป เพราะเมื่อนายจ้างไม่มีความผิดแล้วจึงไม่มีเหตุผลที่จะให้นายจ้างไม่สามารถไต่เบี่ยเอาจากลูกจ้างผู้ทำละเมิดได้อย่างเต็มจำนวน ฉะนั้น หากยอมให้นายจ้างไต่เบี่ยได้ไม่เต็มจำนวนเพราะเห็นว่านายจ้างมีส่วนผิดหรือบกพร่องแล้ว กรณีจะเป็นการตีความซึ่งขัดกันกับหลักการของมาตรา 425 เพราะตามมาตรา 425 นั้น โดยหลักแล้วนายจ้างจะต้องไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิด หรือแม้แต่ยุ้งส่งเสริมหรือช่วยเหลือในการที่ลูกจ้างทำละเมิดแต่อย่างใด ดังนั้น หากความเสียหายจากการละเมิดซึ่งนายจ้างก็มีส่วนผิดหรือบกพร่องอยู่ด้วย ผู้เสียหายจะฟ้องให้นายจ้างรับผิดตามมาตรา 425 ไม่ได้ แต่กรณีต้องเรียกให้นายจ้างรับผิดในการกระทำของตนเอง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดตามมาตรา 420 ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างต่างได้กระทำละเมิด หรือมาตรา 432 ในกรณีที่เป็นการกระทำละเมิดร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็ตาม

เมื่อหลักกฎหมายปรากฏเป็นที่แน่ชัดเช่นนี้ว่าความรับผิดของนายจ้างตามมาตรา 425 เป็นความรับผิดที่กฎหมายกำหนดให้ต้องรับผิดซึ่งแท้ที่จริงแล้วนายจ้างต้องไม่ได้มีความผิดเลยแม้แต่น้อย ดังนั้น ในทางการนิติบัญญัตินั้นก็ควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำบทบัญญัติกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ของไทยให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426	ร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับแก้ไข มาตรา 426
นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้น	นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้นอย่าง เต็มตามจำนวนที่ได้ชดใช้ไป แต่สิทธินั้นจะสิ้น ไปเมื่อปรากฏว่านายจ้างมีส่วนผิดอยู่ด้วย

หากมีการแก้ไขบทบัญญัติในมาตราดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะข้างต้นของผู้เขียนก็จะเกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย และดูจะเป็นการเหมาะสมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ เพราะจะเห็นได้ว่าสิทธิไต่เบี่ยของนายจ้างตามมาตรา 426 นี้ กฎหมายได้กำหนดขึ้นมาก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่นายจ้างซึ่งไม่มีความผิดนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมาตรา 426 นั้นมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับบางมาตราในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้แก่ มาตรา 427 และมาตรา 431 โดยทั้งสองมาตรานี้ได้มีการบัญญัติให้นำมาตรา 426 มาบังคับใช้โดยอนุโลม ดังนั้นจึงพบข้อที่น่าสังเกตว่าหากมีการแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 426 ให้เป็นไปตามที่ผู้เขียนได้เสนอในข้างต้น มาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะถูกกระทบกระเทือนไปด้วยหรือไม่ สำหรับในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นบทบัญญัติในมาตรา 427 ซึ่งเป็นเรื่องความรับผิดชอบเพื่อละเมิดของตัวการตัวแทน หรือจะเป็นมาตรา 431 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดสิทธิไต่เบี่ยในเรื่องความรับผิดชอบเพื่อละเมิดของบิดามารดาของผู้เยาว์ หรือผู้อนุบาลของคนวิกลจริตตามมาตรา 429 และในเรื่องความรับผิดชอบเพื่อละเมิดของครูบาอาจารย์ นายจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งรับผิดชอบต่อผู้ได้รับความสามารถตามมาตรา 430 นั้น ต่างก็เป็นบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของบุคคลอื่นด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้น แม้จะมีการแก้ไขมาตรา 426 ให้เป็นไปตามที่ผู้เขียนเสนอแนะเช่นนี้ทั้งมาตรา 427 และมาตรา 431 ก็จะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนแต่อย่างใด เนื่องจากบทบัญญัติในส่วนที่เป็นการกำหนดความรับผิดชอบเพื่อการกระทำละเมิดของผู้อื่นนั้น ในเบื้องต้นได้ใช้หลักในการพิจารณาและการบังคับใช้เป็นไปในแนวทางอย่างเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้น ในทางปฏิบัติเมื่อได้ศึกษาคำพิพากษาของศาลฎีกาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันนั้นไม่มีปรากฏถึงการนำมาตรา 431

มาใช้ในการพิจารณาและตัดสินคดีแต่อย่างใดซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าในความเป็นจริงนั้นผู้เป็นบิดามารดา หรือผู้อนุบาล ตามมาตรา 429 หรือครูบาอาจารย์ นายจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งรับผิดชอบต่อบุคคลผู้ไร้ความสามารถ ตามมาตรา 430 ได้รับผิดชอบใช้ให้กับผู้เสียหายจากการละเมิดไปแล้ว ก็ไม่ได้มีการไล่เบียดเอาจากผู้เยาว์หรือคนวิกลจริต หรือบุคคลผู้ไร้ความสามารถแต่อย่างใด ทั้งนี้ อาจเป็นไปเพราะเหตุผลในทางศีลธรรม วัฒนธรรมประเพณีตามสังคมไทยที่เป็นแบบอาศัยเกื้อกูลกันก็เป็นได้

2.2.2 กรณีที่ให้นายจ้างสามารถไล่เบียดได้

กรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าต้องแก้ไขในทางกรณีบัญญัติ โดยควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำบทบัญญัติกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ของไทยให้มีความชัดเจนว่าให้นายจ้างสามารถไล่เบียดได้ในกรณีใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม โดยแต่เดิมนั้นมาตรา 426 ได้บัญญัติว่า

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426	ร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับแก้ไข มาตรา 426
นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้น	นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้นอย่างเต็มตามจำนวนที่ได้ชดใช้ไป แต่สิทธินั้นจะสิ้นไปเมื่อปรากฏว่านายจ้างมีส่วนผิดอยู่ด้วย แต่ในกิจการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตราย นายจ้างจะได้รับชดใช้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้กระทำไปโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น

บทบัญญัติมาตรา 426 ที่ผู้เขียนได้ทำการเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมนี้สามารถแยกพิจารณาได้ออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกคือมาตรา 426 วรรคแรก สำหรับในส่วนนี้ผู้เขียนมุ่งประสงค์ให้นำไปปรับใช้กับกิจการในรูปแบบปกติทั่วไป

ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงถ้อยคำในกฎหมายแต่อย่างใด เนื่องจาก เป็นการซึ่งเหมาะสมแล้วที่จะให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบียดได้ในทุกกรณี ไม่ว่าลูกจ้างจะได้กระทำไปโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และแม้แต่ ลูกจ้างจะได้ประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดาก็ตาม เพราะโดยหลักทั่วไปของกฎหมาย ลักษณะละเมิดผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด ผู้นั้นก็ควรต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเป็นผู้ทำละเมิดก็ต้องรับผิดชอบในการกระทำของตน อย่างไรก็ตาม ต้องปรากฏ ด้วยว่านายจ้างไม่มีส่วนในการกระทำละเมิดของลูกจ้างเลยแม้แต่น้อย ทั้งนี้ ตามที่ได้กล่าว ไว้ในหัวข้อข้างต้นแล้ว ต่อมาส่วนที่สองคือมาตรา 426 วรรคสอง สำหรับในส่วนนี้ ผู้เขียนมุ่งประสงค์ให้นำไปปรับใช้กับกิจการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตราย ตัวอย่างเช่น กิจการซึ่งเกี่ยวกับการคมนาคมขนส่งโดยใช้ยานพาหนะ , กิจการซึ่งเกี่ยวกับวัตถุอันตราย หรือกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้าง เป็นต้น เนื่องจากผู้เขียนได้สังเกตเห็นว่ากิจการดังกล่าว มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายกับสาธารณะชนได้โดยง่าย ดังนั้น จึงเห็นว่า ควรให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบียดได้ในเฉพาะกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำละเมิดไปโดย ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือกระทำการละเมิดโดยจงใจเท่านั้น ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลที่ว่า เมื่อกิจการนั้นก่อให้เกิดอันตรายได้โดยง่ายแล้ว ในการทำงานนั้นเมื่อลูกจ้างเป็นปฎิชน คนธรรมดาที่ย่อมสามารถเกิดความประมาทเลินเล่ออย่างธรรมดาได้เป็นปรกติ และที่สำคัญถือได้ว่าลูกจ้างเป็นเครื่องมือในการประกอบกิจการของนายจ้าง ผู้เป็นนายจ้างจึงควรจะต้องเป็นผู้รับความเสี่ยงจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการ ปฏิบัติงานของลูกจ้าง อีกทั้ง จะเห็นได้ว่าลูกจ้างก็ยังคงถือได้ว่าเป็นชนชั้นรากหญ้า ของสังคมเป็นผู้มีฐานะยากจน ดังนั้น เมื่อนายจ้างเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงาน ทั้งปวงของลูกจ้าง และลูกจ้างได้กระทำการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแม้ลูกจ้างจะ ประมาทเลินเล่อไปบ้าง นายจ้างก็ไม่ควรที่จะเอาเปรียบลูกจ้างโดยการไล่เบียดเอาจากลูกจ้างได้อีก เว้นเสียแต่ว่าการละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำลงนั้นเป็นการกระทำ โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น ซึ่งในส่วนนี้หากปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำ บทบัญญัติดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ก็จะเป็นการสอดคล้องกับกฎหมายของต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมโดยสากล

ข้อสังเกตที่สำคัญตามที่ได้อ้างมาแล้วในหัวข้อข้างต้น คือหากมีการ แก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 426 วรรค 2 ให้เป็นไปตามที่ผู้เขียนได้เสนอแนะไว้ตามหัวข้อนี้ มาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับมาตราดังกล่าว เช่น มาตรา 427 และมาตรา 431

จะถูกระทบกระเทือนไปด้วยหรือไม่ สำหรับในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าต้องแยกพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรกในส่วนของมาตรา 427 ซึ่งเป็นเรื่องความรับผิดเพื่อละเมิดของตัวการตัวแทน ที่กฎหมายได้บัญญัติให้นำหลักการของความรับผิดเพื่อละเมิดของนายจ้างลูกจ้างมาบังคับใช้ได้โดยอนุโลมอยู่แล้วนั้น แม้จะมีการแก้ไขมาตรา 426 วรรค 2 ให้เป็นไปตามที่ผู้เขียนเสนอแนะ มาตรา 427 ก็จะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนแต่อย่างใด เนื่องจาก หลักการในการปรับและบังคับใช้จะเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับความรับผิดของนายจ้างลูกจ้างทั้งสิ้น และกิจการอันตัวการมอบหมายให้ตัวแทนทำนั้นก็อาจเป็นกิจการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตรายได้ ดังนั้น ตัวการจึงควรต้องรับผลในความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดในกิจการซึ่งเป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนด้วย แต่สำหรับมาตรา 431 สำหรับในส่วนนี้จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องของสิทธิไล่เบียดตามมาตรา 429 ซึ่งเป็นความรับผิดเพื่อละเมิดของบิดามารดาของผู้เยาว์ หรือผู้อนุบาลของคนวิกลจริต และมาตรา 430 ซึ่งเป็นความรับผิดเพื่อละเมิดของครูบาอาจารย์ นายจ้าง หรือบุคคลอื่นซึ่งรับดูแลบุคคลผู้ไร้ความสามารถ ในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าไม่สามารถนำไปใช้บังคับกับมาตรา 426 วรรค 2 ตามที่ได้เสนอแนะมานี้โดยอนุโลม เนื่องจากหลักการบัญญัติกฎหมายในมาตรา 429 และมาตรา 430 ในรายละเอียดก็มีความแตกต่างไปจากมาตรา 425 เพราะเป็นการที่กฎหมายได้กำหนดให้เป็นความรับผิดในการกระทำของผู้อื่นก็เนื่องด้วยเขาเป็นผู้ที่มีหน้าที่ดูแลบุคคลต่างๆ ดังกล่าว ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าจะไม่มีกรณีที่ได้มอบหมายให้กระทำการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตราย แต่ที่ต้องรับผิดร่วมด้วยก็เนื่องมาจากการไม่ระมัดระวังดูแลให้บุคคลดังกล่าวกระทำการต่างๆ ไปโดยปกติเท่านั้น ฉะนั้น หากบุคคลดังกล่าวจะใช้สิทธิไล่เบียดตามมาตรา 431 กรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าไม่สามารถนำมาตรา 426 วรรค 2 นี้มาบังคับใช้ได้โดยอนุโลม แต่อย่างไรก็ตาม สิทธิไล่เบียดตามมาตรา 431 ก็ยังสามารถนำมาใช้บังคับกับมาตรา 426 วรรคแรกได้โดยอนุโลม ทั้งนี้ ด้วยเหตุและผลตามที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อข้างต้นแล้ว

ณ วันนี้ จากการที่ได้ศึกษาในเรื่องความรับผิดของนายจ้างในการทำละเมิดของลูกจ้างมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่ามี 3 ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ ซึ่งถ้าแก้ไขได้จะทำให้เกิดความสอดคล้องกับความยุติธรรม จึงจำเป็นต้องนำมาสู่ข้อเสนอแนะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางนิติวิธีโดยการตีความหลักกฎหมายที่ถูกต้องและเหมาะสม หรือจะเป็นในทางนิติบัญญัติโดยการแก้ไขบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกฎหมายลักษณะละเมิดในส่วนความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้างที่บังคับใช้กันอยู่ในปัจจุบันนั้นก็ได้มีการบัญญัติให้เข้ามาเป็นเวลานาน

หลายร้อยปีแล้ว และศาลไทยเองก็ได้ตีความไปตามเจตนารมณ์แห่งบทบัญญัติ เนื่องจากเป็นบทบัญญัติที่ได้บัญญัติไว้อย่างกว้างๆ แต่ในอนาคตประเทศก็ต้องมีการพัฒนาต่อไปให้เท่าเทียมกับนานาอารยประเทศ. ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคม จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมาย และคิดว่าข้อเสนอแนะของผู้เขียนจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรมไทยต่อไป