

บทคัดย่อ

ความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตาม ป.พ.พ. มาตรา 425 นั้น เป็นส่วนหนึ่งแห่งหลักกฎหมายที่ว่าด้วยความรับผิดเพื่อผู้อื่น โดยการที่นายจ้างจะมีความรับผิด เช่นว่านั้นได้ จะต้องเป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับการงานที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่นายจ้าง และต้องเป็นการทำ ตามนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานด้วย ซึ่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะ ทำการศึกษาหลักเกณฑ์ความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง โดยจะมุ่งศึกษา เรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะของความเป็นนายจ้างลูกจ้าง ขอบเขตของทางการที่จ้าง รวมถึงสิทธิไต่เบี่ย ของนายจ้าง ในระบบกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับระบบกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมาย ฝรั่งเศส กฎหมายเยอรมัน กฎหมายอังกฤษ และกฎหมายสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยจากการ ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าแนวความคิดในเรื่องดังกล่าวของนักกฎหมายและศาลทั้งของไทยและ ต่างประเทศในบางแง่มุมเป็นประโยชน์ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง บทบัญญัติ การใช้และการตีความบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวให้เป็นธรรมมากยิ่งขึ้นได้

จากการที่ได้ทำการศึกษาพบว่าประเด็นปัญหาสำคัญที่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ต้อง ทำการศึกษาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหายกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง : ความรับผิดของนายจ้าง

1. ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานอันจะทำให้มีฐานะเป็นนายจ้างผู้ซึ่งต้อง ร่วมรับผิดมีลักษณะอย่างไร และควรขยายความสัญญาจ้างแรงงานออกไปได้แค่ไหนเพียงใด ปัญหานี้เกิดขึ้นเนื่องจากนายจ้างมักพยายามปิดความรับผิดชอบ โดยการปฏิเสธไม่ยอมรับว่า เป็นลูกจ้างของตน โดยหลีกเลี่ยงไม่ทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือทำเป็น สัญญาในรูปแบบอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของสัญญาสัมปทาน การเดินรถที่ศาลฎีกามีวินิจฉัยชี้ให้บริษัทที่เป็นเจ้าของสัมปทาน และเจ้าของรถยนต์ที่นำเข้ามา ร่วมในกิจการเดินรถรับขนส่งคนโดยสารนั้น เป็นนายจ้างซึ่งต้องมีความรับผิดร่วมกัน ผลจากการศึกษาก็พบว่าในการพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ศาลทั้งในประเทศ และต่างประเทศไม่ได้ดูเพียงแต่ชื่อของสัญญา แต่จะดูในส่วนของวัตถุประสงค์แห่งสัญญาโดยพิจารณา ข้อเท็จจริงประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมเป็นสำคัญ ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าแนวทางในการ ตีความสัญญาจ้างแรงงานของศาลฎีกาส่วนใหญ่นั้นก็เป็นการซึ่งเหมาะสมและเป็นการสร้าง ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายแล้ว ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวควรจะต้องมีการแก้ไขโดยนำนิติวิธีที่เกี่ยวกับการ ใช้และการตีความกฎหมายซึ่งจะต้องมีการพิจารณาลักษณะของสัญญา โดยดูว่ามีลักษณะ

ของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ อย่างไรก็ตาม เพื่อที่จะหาตัวผู้ที่จะมาร่วมกันรับผิดชอบระมัดระวังไม่ให้เกิดการขยายขอบเขตให้กว้างจนเกินไป

2. ขอบเขตของคำว่า “ทางการที่จ้าง” มีการขยายความได้กว้างแค่ไหนเพียงใด เนื่องจากกฎหมายได้บัญญัติไว้เพียงถ้อยคำที่หลวมๆ และจากการศึกษาพบว่าในแต่ละประเทศศาลก็จะพิจารณาไม่เหมือนกัน หรือบางครั้งแม้จะเป็นในประเทศเดียวกันศาลก็อาจจะพิจารณาไม่เหมือนกันก็ได้ ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่ามี การขยายความให้กว้างออกไปเรื่อยๆ เพื่อหาคนมาร่วมรับผิดชอบอาศัยได้ ดังนั้น ปัญหาดังกล่าวควรจะต้องมีการนำนิติวิธีที่เกี่ยวกับการใช้และการตีความกฎหมายเข้ามาพิจารณา กล่าวคือ มาตรา 425 เป็นบทบัญญัติเฉพาะที่ยกเว้นหลักทั่วไป เนื่องจากกำหนดให้บุคคลต้องมีความรับผิดชอบโดยที่ไม่มีความผิด ในทางพิจารณาของศาลก็ควรตีความโดยเหมาะสมและควรแก่เหตุ และเพื่อให้ง่ายต่อการแยกแยะควรพิจารณาว่าการกระทำนั้นอยู่นอกขอบเขตทางการที่จ้างหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างกระทำการโดยเป็นพฤติการณ์ส่วนตัว ซึ่งมีสาเหตุมาจากมูลเหตุจูงใจส่วนตัว หรือทำเพื่อประโยชน์ในส่วนตัวก็ย่อมถือว่าไม่ใช่การกระทำในทางการที่จ้าง อันจะทำให้ นายจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบ

ส่วนที่สอง : สิทธิไล่เบี่ยของนายจ้าง

1. นายจ้างจะสามารถไล่เบี่ยได้เต็มตามจำนวนที่ตนได้เสียไปหรือไม่ ปัญหาในเรื่องนี้มีที่มาจากความเห็นของนักกฎหมายและคำพิพากษาศาลฎีกาบางส่วนที่เห็นว่านายจ้างไม่น่าจะมีสิทธิไล่เบี่ยได้เต็มจำนวน เนื่องจากนายจ้างอาจมีส่วนผิดหรือบกพร่องอยู่ด้วย ผลจากการศึกษาพบว่า มาตรา 426 โดยสภาพของบทบัญญัติไม่มีข้อความใดที่ได้จำกัดไว้ให้นายจ้างใช้สิทธิไล่เบี่ยเอาจากลูกจ้างได้เพียงใด แต่ในส่วนนี้หากยอมให้นายจ้างไล่เบี่ยได้ไม่เต็มจำนวน กรณีจะเป็นการขัดกันกับหลักการของมาตรา 425 เพราะโดยหลักนายจ้างจะต้องไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิดด้วยเลยแม้แต่น้อย ดังนั้น หากนายจ้างก็มีส่วนผิดหรือบกพร่องอยู่ด้วย ผู้เสียหายจะฟ้องให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบตามมาตรา 425 ไม่ได้ แต่กรณีต้องเรียกให้นายจ้างรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ตามมาตรา 420 หรือมาตรา 432 แล้วแต่กรณี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้กฎหมายจึงควรบัญญัติกฎหมายเพิ่มในมาตรา 426 ดังนี้ “นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิดอันลูกจ้างได้ทำนั้น ชอบที่จะได้ชดใช้จากลูกจ้างนั้นอย่างเต็มตามจำนวนที่ได้ชดใช้ไป แต่สิทธินั้นจะสิ้นไปเมื่อปรากฏว่านายจ้างมีส่วนผิดอยู่ด้วย”

2. นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบี่ยเอาจากลูกจ้างได้ในทุกกรณีหรือไม่ จากการศึกษาค้นคว้าในต่างประเทศจะให้ไล่เบี่ยได้ก็แต่เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำการละเมิดไปโดยมีเจตนาเพื่อตนเอง หรือลูกจ้างได้กระทำการโดยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือเป็นการ

กระทำความผิดซ้ำซากของลูกจ้างเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศเยอรมันซึ่งได้กำหนดไว้ให้ใช้เฉพาะกับกรณีของกิจการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตราย โดยในทฤษฎีของผู้เขียนก็มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันกับแนวความคิดของประเทศเยอรมันนี้ เนื่องจากเมื่อกิจการนั้นก่อให้เกิดอันตรายได้โดยง่ายแล้ว ลูกจ้างเป็นเครื่องมือในการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งเป็นคนธรรมดาที่ย่อมอาจก่อให้เกิดละเมิดอย่างธรรมดาขึ้นได้ ดังนั้น นายจ้างจึงควรเป็นผู้รับความเสี่ยงจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้นั้น และเมื่อพิจารณาบทบัญญัติของไทยพบว่ามาตรา 426 ไม่ได้ระบุว่าให้ใช้สิทธิไล่เบียดนี้ได้ในกรณีใดบ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายเป็นมาตรา 426 วรรคสอง ดังนี้ “แต่ในกิจการซึ่งน่าจะก่อให้เกิดอันตราย นายจ้างจะได้รับชดเชยก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้กระทำไปโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น”

จากการที่กฎหมายลักษณะละเมิดในส่วนของคุณสมบัติของความรับผิดของนายจ้างในการกระทำของลูกจ้างที่มีการบังคับใช้กันอยู่ในปัจจุบันนั้น เป็นบทบัญญัติซึ่งได้มีการบัญญัติขึ้นไว้เป็นเวลานานหลายร้อยปีแล้วและยังไม่เคยมีการแก้ไข แต่ในปัจจุบันประเทศไทยเราได้มีพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมไปอย่างมาก จึงต้องมีการปรับใช้กฎหมายให้เท่าเทียมกับนานาอารยประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในสังคมโดยสากลจึงจำเป็นต้องมีการการตีความบทบัญญัติของกฎหมาย และแก้ไขกฎหมายในทางที่เหมาะสม จึงคิดว่าข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เขียนดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรมไทยต่อไป