

## บทที่ 1

### บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นเมื่อมนุษย์เราเกิดมาย่อมที่จะต้องมีความเกี่ยวพันอยู่กับสังคมจึงต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในฐานะที่แตกต่างกันออกไปแล้วแต่กรณี เช่น บิดามารดากับบุตร ครูอาจารย์กับลูกศิษย์ นายจ้างกับลูกจ้าง เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้หากมีความเสียหายเกิดขึ้นแก่บุคคลใด เพื่อให้บุคคลที่ได้รับความเสียหายโดยเหตุที่ตนเองไม่มีส่วนผิดอยู่ด้วยได้รับการเยียวยา เพื่อความเป็นธรรมในสังคม ในทางนิติศาสตร์จึงได้จัดให้มีข้อสันนิษฐานบางอย่างไว้เป็นตัวบทกฎหมาย ข้อสันนิษฐานที่ว่านี้เรียกว่า “ข้อสันนิษฐานความรับผิด” ในบางกรณีกฎหมายได้ตั้งข้อสันนิษฐานในความผิด ต่อบุคคลบางประเภทสำหรับความเสียหายซึ่งได้ก่อให้เกิดแก่บุคคลภายนอก ทั้งนี้ อาจเป็นการก่อกำขึ้นโดยบุคคลที่อยู่ภายใต้อำนาจของบุคคลประเภทนั้น ซึ่งเรียกว่า “ความรับผิดในการกระทำของบุคคลอื่น” และโดยทั่วไป ผู้เสียหายจะไม่ฟ้องตัวผู้ก่อความเสียหายแต่ผู้เดียว แต่โดยมากเขาจะฟ้องร่วมไปกับตัวผู้รับผิดเนื่องจากการกระทำของผู้อื่นด้วย ทั้งนี้ก็เพราะตามปกติตัวผู้ก่อความเสียหายจะเป็นคนไม่มีทรัพย์สินสมบัติ ถึงฟ้องชนะคดีต่อศาลแล้วก็อาจยังไม่ได้รับค่าสินไหมทดแทนความเสียหายอยู่นั่นเอง ฉะนั้นผู้เสียหายจึงมักจะฟ้องตัวผู้ก่อความเสียหายและตัวผู้รับผิดเนื่องจากการกระทำของผู้อื่นรวมด้วยกันมาทั้งสอง ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีโอกาสได้รับชำระค่าสินไหมทดแทนความเสียหายเต็มจำนวนได้ เพราะโดยมากตัวผู้รับผิดเนื่องจากการกระทำของผู้อื่นย่อมจะมีทรัพย์สินสมบัติมากกว่า<sup>1</sup>

โดยหลักแล้วบุคคลย่อมจะรับผิดในผลแห่งละเมิดอันเกิดจากการกระทำของตนเอง แต่มีบางกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดเพื่อการกระทำละเมิดของบุคคลอื่น ซึ่งตนเองมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการงานหรือมีหน้าที่ควบคุมดูแล หรือมีส่วนในการกระทำผิดด้วย<sup>2</sup> ซึ่งความรับผิดของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำละเมิดในทางการที่จ้างนั้น ก็เป็นหนึ่งในความรับผิดเพื่อการกระทำละเมิดของบุคคลอื่นเช่นกัน การที่บุคคลหนึ่งให้บุคคลอีกคนหนึ่ง

---

<sup>1</sup> จี๊ด เศรษฐบุตร, หลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น.206-207.

<sup>2</sup> ศักดิ์ สนองชาติ, คำอธิบายโดยย่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2549), น.97.

กระทำการประเภไตประเภทหนึ่งแทนตน แสดงว่าบุคคลนั้นได้ให้ความไว้เนื้อเชื่อใจสำหรับวิธีการในการกระทำประเภทนั้นๆ บุคคลนั้นจึงควรต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของบุคคลที่ตนได้ให้ความไว้วางใจนั้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการในการกระทำใดก็ตาม ถ้าหากไม่ใช่เกิดจากความเลอะเลอะไม่แน่นอนของลูกจ้าง

ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดในทางการที่จ้างนั้น เป็นส่วนหนึ่งแห่งหลักกฎหมายที่ว่าด้วยความรับผิดชอบเพื่อผู้อื่น กล่าวคือเมื่อลูกจ้างไปกระทำละเมิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลใดในระหว่างปฏิบัติการงานในหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งการละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น โดยไม่คำนึงว่านายจ้างจะได้มีส่วนรู้เห็นหรือได้รับประโยชน์จากการนั้นหรือไม่<sup>3</sup> การที่นายจ้างจะรับผิดชอบนั้นจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการงานที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง และต้องเป็นการทำตามนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยนายจ้างเป็นเจ้าของงานและรับผลของงานนั้น จึงมีเหตุผลอยู่มากที่นายจ้างต้องรับผิดชอบเพราะนายจ้างเป็นผู้ควบคุมเป็นผู้เลือกลูกจ้างและไว้ใจลูกจ้าง ลูกจ้างประพฤติน่าไว้วางใจมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกได้ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ด้วยเหตุเหล่านี้หากการที่ลูกจ้างได้กระทำไปเป็นละเมิดนายจ้างจึงต้องรับผิดชอบนั้นด้วย โดยต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้ทำไปในทางการที่จ้าง ตรงกับภาษิตโรมันว่า “เป็นนายต้องรับผิดชอบ”<sup>4</sup>

มาตรา 425 นี้ เป็นความรับผิดชอบโดยที่นายจ้างมิได้เป็นผู้มีส่วนผิดในการกระทำละเมิด แม้ว่านายจ้างจะไม่รู้เห็นด้วยก็ยังคงร่วมรับผิดชอบด้วย โดยไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ว่าตนไม่ได้มีคำสั่งไว้ชัดแจ้งแต่ประการใด เพียงแต่ได้ความว่าเป็นนายจ้างลูกจ้างกัน และลูกจ้างได้กระทำละเมิดในทางการที่จ้างเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว เนื่องจากความรับผิดชอบตามมาตรา 425 นั้นเป็นข้อสันนิษฐานเด็ดขาดของกฎหมายให้นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง นายจ้างจะพิสูจน์ว่าตนไม่มีส่วนในการก่อการละเมิดหาได้ไม่ ซึ่งแนวความคิดโดยทั่วไปที่สำคัญที่ทำให้เกิดข้อสันนิษฐานดังกล่าวนี้ ก็เพื่อใช้สำหรับบางบุคคลซึ่งมีหน้าที่ระมัดระวังดูแลบุคคลอื่น กล่าวคือมีอำนาจสั่งหรือควบคุมดูแลบุคคลนั้น ดังนั้นถ้าบุคคลที่ตนระมัดระวังดูแลก่อความเสียหายขึ้นย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคคลที่ระมัดระวังดูแลมีความผิดและต้องรับผิดชอบ แต่ขนาดและขอบเขตแห่งข้อสันนิษฐานย่อมไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้แล้วแต่กรณี แต่แม้กฎหมายจะได้ตั้งข้อสันนิษฐานไว้

<sup>3</sup> ประภาศน์ อวยชัย, “ความรับผิดชอบเพื่อละเมิดในทางการที่จ้าง”, บทบัญญัติ, เล่มที่ 21, ตอนที่ 3, น.581. (กรกฎาคม 2506).

<sup>4</sup> ประจักษ์ พุทธิสมบัติ, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะละเมิด จัดการงานนอกสั่ง และลาภมิควรได้, (กรุงเทพ: บริษัท มีสมบัติ จำกัด, 2548), น.91.

โดยเด็ดขาดว่า ให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างในการละเมิดที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น ในทางการที่จ้าง เพราะถือว่านายจ้างเป็นผู้บังคับบัญชา และลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานของนายจ้าง นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องดูแลตรวจตราการงานของตนและความประพฤติของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างก็ไม่ควรที่จะอาศัยวิธีการทำงานนั้นมาหาประโยชน์ให้กับตัวเอง

ปัญหาในทางปฏิบัติ คือ อย่างไรจึงจะเรียกได้ว่ามีลักษณะของความเป็นนายจ้าง และลูกจ้างกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาเบื้องต้นที่จะต้องพิจารณาก่อนที่จะมาพิจารณาปัญหาว่านายจ้างจะต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างหรือไม่ จากนั้นจึงมาพิจารณาอีกกรณีหนึ่งว่าเมื่อลูกจ้างได้ใช้โอกาสที่กระทำการในหน้าที่นั้นไปกระทำเพื่อประโยชน์ตัวเองและเหตุผลเกิดเกิดขึ้นในระหว่างที่ลูกจ้างกระทำเพื่อประโยชน์ของตนมิได้ทำงานให้นายจ้าง นายจ้างจึงมักโต้แย้งว่าเขาไม่ต้องรับผิดชอบเพราะลูกจ้างไม่ได้ทำงานในหน้าที่แต่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้างเอง ดังนั้นปัญหาที่น่าพิจารณาสำหรับกรณีนี้ คือ หลักวินิจฉัยในเรื่องของเขตแห่งทางการที่จ้างว่ามีอย่างไร ซึ่งปัญหาในข้อนี้คำพิพากษาของศาลทั้งในและต่างประเทศก็วินิจฉัยไม่ลงรอยกัน

การพิจารณาว่าการกระทำละเมิดจะเป็นการกระทำในทางการที่จ้างหรือไม่อย่างไรนั้น จึงจะเป็นสาเหตุที่ทำให้นายจ้างจะต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อไม่ให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อนและเสียหายเกินสมควร และเพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลภายนอกผู้ได้รับความเสียหายให้ได้รับการเยียวยาชดเชยอย่างเป็นธรรม ซึ่งอย่างไรจะเป็นการกระทำในทางการที่จ้างหรือไม่นั้น ตามความเห็นของนักนิติศาสตร์และแนวคำพิพากษาศาลฎีกาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ยังคงมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ตามสภาพสังคม ดังนั้นจึงเป็นการสมควรอย่างมากที่จะต้องหาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรมที่สุด อย่างไรก็ตามการที่กฎหมายบัญญัติให้บุคคลต้องรับผิดชอบเพื่อการกระทำละเมิดของบุคคลอื่นนั้น มิใช่เป็นการปลดเปลื้องความรับผิดชอบให้แก่ผู้กระทำละเมิด ดังนั้นผู้กระทำละเมิดจึงยังคงต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของตนเองตามมาตรา 420 อยู่ด้วย

นอกจากนี้ เมื่อนายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลผู้ได้รับความเสียหายไปแล้ว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ยังได้บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างในการที่จะไปใช้สิทธิไล่เบี้ยเอาคืนจากลูกจ้างได้ ซึ่งในส่วนนี้สำหรับกฎหมายไทย ไม่ได้มีการบัญญัติไว้อย่างแน่ชัดว่าให้ใช้สิทธิไล่เบี้ยได้เต็มจำนวนหรือไม่ และเมื่อได้ศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันแล้ว สำหรับในอดีตนั้นมีบางกรณีที่ศาลฎีกาไม่ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างในการที่จะใช้สิทธิไล่เบี้ยได้เต็มตามจำนวนที่ตนได้เสียไป

แต่ให้ไต่เบี่ยได้แต่เพียงบางส่วน แต่คำพิพากษาศาลฎีกาในปัจจุบันนั้นมักกำหนดให้นายจ้างสามารถไต่เบี่ยกับลูกจ้างได้เต็มตามจำนวน ซึ่งในส่วนนี้ทำให้เกิดปัญหาที่น่าคิดว่าในบางกรณีที่นายจ้างก็มีส่วนในการที่ทำให้เหตุละเมิดนั้นเกิดขึ้นด้วย แม้จะไม่ได้ถือว่าการทำความผิดร่วมกันกับลูกจ้างก็ตาม เหตุใดศาลฎีกาจึงได้กำหนดให้นายจ้างสามารถไต่เบี่ยได้เต็มจำนวน และเมื่อเป็นเช่นนี้จะเป็นกรรมแก่ลูกจ้างหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่ผู้เขียนมุ่งเน้นที่จะศึกษาแต่เพียงความรับผิดของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างทำละเมิดตามมาตรา 425 และ 426 เท่านั้น ดังนั้นในกรณีซึ่งผู้ที่ก่อให้เกิดละเมิดขึ้นนั้นเป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ ในปัจจุบันได้มีการตราพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ขึ้นเพื่อใช้บังคับสำหรับกรณีดังกล่าวแล้ว ดังนั้นผู้เขียนจึงไม่ได้อธิบายไว้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

## 1. สภาพของปัญหา

นายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น กฎหมายได้กำหนดความรับผิดของนายจ้างให้ต้องรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างในทางการที่จ้าง บทบัญญัติดังกล่าวได้ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการกำหนดขอบเขตที่แน่นอนชัดแจ้งเกี่ยวกับคำว่า “ทางการที่จ้าง” ทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาคดีของศาลว่าอย่างไรจึงจะเรียกได้ว่าเป็นการกระทำของลูกจ้างที่อยู่ในทางการที่จ้าง อันจะส่งผลให้นายจ้างจะต้องรับผิดร่วมกับลูกจ้าง หรือการกระทำใดที่อยู่นอกขอบเขตแห่งทางการที่จ้างที่จะทำให้นายจ้างไม่ต้องรับผิดร่วมกับลูกจ้าง โดยจะเห็นได้จากแนวของคำพิพากษาศาลฎีกาจำนวนมากที่ยังตัดสินไว้ไม่ลงรอยกัน กล่าวคือในการกระทำลักษณะเดียวกันแต่ศาลพิจารณาออกมาต่างกัน ดังนั้นหากมีการตีความคำว่า “ทางการที่จ้าง” กว้างจนเกินไปนายจ้างก็ย่อมจะได้รับความเดือดร้อน ต้องรับผิดในเกือบทุกกรณีที่ลูกจ้างของตนได้ไปกระทำการละเมิด ซึ่งจะเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับผู้เป็นนายจ้าง แต่หากตีความแคบเกินไปก็เหมือนจะเป็นการยิ่งซ้ำเติมให้ผู้ได้รับความเสียหายเดือดร้อนมากขึ้นไปอีก เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างมักจะไม่มียุติธรรมที่จะชดใช้ค่าสินไหมทดแทนได้ และเมื่อนายจ้างได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนไปแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างสามารถไปไต่เบี่ยเอาจากลูกจ้างได้อีก ตามมาตรา 426 ทำให้เกิดปัญหาขึ้นมาอีกว่าในส่วนนี้กฎหมายมิได้มีการบัญญัติให้ชัดเจนว่าสามารถไต่เบี่ยได้เต็มตามจำนวนหรือไม่อย่างไร ซึ่งคำพิพากษาศาลฎีกาในช่วงหลังๆ ส่วนใหญ่จะพิพากษาให้นายจ้างสามารถไต่เบี่ยได้เต็มตามจำนวนที่นายจ้างได้ชดใช้

ค่าสินไหมทดแทนไป ซึ่งมีผู้โต้แย้งว่าจะเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับลูกจ้าง หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าในความเสียหายที่เกิดกับบุคคลภายนอกซึ่งตนได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น นายจ้างก็เป็นผู้ที่มีส่วนบกพร่องในการที่ทำให้ละเมิดนั้นเกิดขึ้นด้วย แต่ไม่ถึงขนาดกับเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน เช่น นายจ้างอบรมลูกจ้างไม่ดี นายจ้างขาดการควบคุมดูแลลูกจ้างหรืออุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง จึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก ทางปฏิบัติของไทยนั้นเนื่องจากกฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่ต่อลูกจ้างหลายประการ ดังนั้นเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการรับภาระของนายจ้างนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่กฎหมายกำหนดความรับผิดของนายจ้างให้ต้องรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างทั้งที่นายจ้างไม่มีความผิด ดังนั้นนายจ้างจึงพยายามหาหนทางหลีกเลี่ยงการที่จะต้องมีส่วนเป็นอย่างไรก็ตาม ซึ่งในทางปฏิบัติอาจมีการเลี่ยงทำเป็นสัญญาประเภทอื่น เช่น สัญญาจ้างเหมาบริการ สัญญาตัวแทน หรือสัญญาจ้างทำของ ซึ่งถือเป็นสัญญาที่มีความใกล้เคียงกันกับสัญญาจ้างแรงงานมากที่สุด เป็นต้น ดังนั้นในการทำความเข้าใจปัญหาดังกล่าวจึงควรศึกษาให้เห็นหลักเกณฑ์ของสัญญาจ้างแรงงานว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างนั้นต้องมีลักษณะเป็นอย่างไร และศาลได้มีการขยายการตีความของสัญญาจ้างแรงงานออกไปกว้างแค่นี้เพียงใด การศึกษาจึงมุ่งเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อแสวงหาหลักเกณฑ์และแนวทางที่จะนำมาพิจารณาถึงลักษณะของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้

ประการที่สอง ในกฎหมายไทยเมื่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น การที่จะให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดตามมาตรา 425 ได้นั้น ยังไม่มีความชัดเจนแน่นอนถึงขอบเขตของทางการที่จ้าง ว่ามีขอบเขตกว้างหรือแคบเพียงใด กรณีใดเป็นการกระทำที่อยู่ในทางการที่จ้างหรือนอกทางการที่จ้าง ทั้งนี้ในการทำความเข้าใจปัญหาดังกล่าวจะต้องทำการเรียนรู้ลักษณะของการกระทำละเมิดในทางการที่จ้างว่ามีที่มาอย่างไร วิวัฒนาการเชิงประวัติศาสตร์และสภาพปัจจุบันที่มีการใช้และตีความในกฎหมายบ้านเมืองอย่างไร การศึกษาจึงมุ่งเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อแสวงหาหลักเกณฑ์และแนวทางที่จะนำมาพิจารณาถึงขอบเขตของทางการที่จ้างให้มีความชัดเจนแน่นอน โดยศึกษาสภาพปัจจุบันที่มีการใช้และตีความในกฎหมายบ้านเมืองอย่างไร

ประการที่สาม ในประเทศไทยยังมีความสับสนว่าการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบียดเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนที่ตนได้ชำระแทนลูกจ้างไปนั้น สามารถเรียกได้ในกรณีใดบ้างและเต็มจำนวนหรือไม่ ทั้งนี้ เพราะบทบัญญัติในกฎหมายไม่ได้มีการกำหนดไว้

อย่างแน่ชัด ดังนั้นในการทำความเข้าใจปัญหาดังกล่าวจะต้องทำการศึกษาถึงสาเหตุของการที่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบียดได้ โดยศึกษาจากประวัติศาสตร์และสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการใช้และตีความกฎหมายบ้านเมืองอย่างไร การศึกษาจึงมุ่งเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อแสวงหาหลักเกณฑ์และแนวทางที่จะนำมาพิจารณาว่าควรจะให้ นายจ้างสามารถใช้สิทธิไล่เบียดลูกจ้างได้เพียงใด

## 2. ขอบเขตและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มุ่งเน้นทำการศึกษาหลักเกณฑ์ของความรับผิดชอบนายจ้าง ในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง โดยจะมุ่งศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะของความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง และขอบเขตของทางการที่จ้าง รวมถึงสิทธิไล่เบียดของนายจ้าง ซึ่งผู้เขียนได้ทำการรวบรวมค้นคว้าเกี่ยวกับวิวัฒนาการ ความหมาย ตลอดจนหลักเกณฑ์และคำพิพากษา ของศาลในประเทศเกี่ยวกับความรับผิดชอบนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง โดยเปรียบเทียบ ว่าศาลไทยและต่างประเทศทั้งสองระบบศาลต่างใช้หลักเกณฑ์ใดในการพิจารณาความรับผิดชอบของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง

การศึกษาจึงเริ่มจากการศึกษาถึงความเป็นมาของหลักความรับผิดชอบนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง ในกฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยจะศึกษาให้เห็นถึง วิวัฒนาการ ความหมาย หลักเกณฑ์วินิจฉัยความรับผิด รวมทั้งคำพิพากษาของศาล ตลอดจน การวิเคราะห์หลักเกณฑ์พื้นฐานของความรับผิดชอบนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง

ในประการต่อมาจะได้ศึกษาถึงความรับผิดชอบนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง และสิทธิไล่เบียดของนายจ้างในระบบกฎหมายไทยโดยแยกศึกษาเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ หลักกฎหมาย และความเห็นของนักวิชาการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และคำพิพากษาของศาลฎีกาของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยในการศึกษานี้จะได้ทำการวิเคราะห์พื้นฐานและหลักเกณฑ์ของความรับผิด รวมทั้งกรณีที่มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความในคดีซึ่งได้เกิด ละเมิดขึ้นนั้น และข้อน่าที่สังเกตคือมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินว่าการกระทำนั้นเป็นไปนอกทางการ ที่จ้างอันจะทำให้นายจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบนั้นมีเป็นจำนวนไม่มาก ดังนั้นจึงจะได้ศึกษาถึง หลักเกณฑ์ของการกระทำที่อยู่นอกทางการที่จ้างด้วย จึงจะสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

ต่อมาจะได้ศึกษาถึงแนวความคิดพื้นฐานของความรับผิดชอบนายจ้างในการกระทำ ละเมิดของลูกจ้างในระบบกฎหมายต่างประเทศ โดยจะศึกษาให้เห็นถึงวิวัฒนาการ พื้นฐานและ

หลักเกณฑ์ความรับผิดชอบ รวมทั้งคำพิพากษาของศาลในระบบกฎหมายฝรั่งเศส ระบบกฎหมายเยอรมัน ระบบกฎหมายอังกฤษ และระบบกฎหมายสหรัฐอเมริกา

ประการสุดท้ายจะได้ศึกษาถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง และแนวทางในการวินิจฉัยความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้างในระบบกฎหมายไทยกับระบบกฎหมายต่างประเทศ

### 3. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษากระทำโดยการค้นคว้าวิจัยเอกสาร และรวบรวมตำรากฎหมายทั้งของกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ บทความของนักกฎหมายที่ได้แสดงความคิดเห็นทางวิชาการจากวารสารกฎหมายของไทยและต่างประเทศ ตลอดจนแนวคำพิพากษาของศาลไทยและต่างประเทศ โดยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์แล้วจึงนำมาสรุปข้อมูล จัดเป็นระบบ เพื่อทำการเปรียบเทียบให้เกิดความเข้าใจลักษณะของความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้างในกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศว่าเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปอย่างไร และหามาตรการทางกฎหมายในเรื่องความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้างที่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน

### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการทำวิจัยในทางทฤษฎี โดยเป็นการรวบรวมคำอธิบายกฎหมายไทยและศึกษากฎหมายต่างประเทศในเรื่องความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในความเป็นมาเชิงประวัติศาสตร์ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักเกณฑ์ของกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง รวมทั้งการปรับใช้กฎหมายในเรื่องดังกล่าวของศาลฎีกาของไทย นอกจากนี้ ยังศึกษาให้เข้าใจหลักกฎหมายของต่างประเทศและการปรับใช้กฎหมายในเรื่องความรับผิดชอบจ่ายในการกระทำละเมิดของลูกจ้างของศาลต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย เพื่อให้เห็นถึงความเหมาะสมและแนวทางในการปรับเปลี่ยนแก้ไขกฎหมายและการบังคับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมเศรษฐกิจของไทย รวมทั้งแนวทางการปรับใช้ที่เหมาะสมของศาล อันจะเป็นประโยชน์แก่วงการนิติศาสตร์ ทั้งนักศึกษาและผู้ที่อยู่ในแวดวงกฎหมายได้ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าต่อไป