

### บทที่ 3

#### ความรับผิดชอบของนายจ้างในการกระทำละเมิดโดยจงใจของลูกจ้าง

##### ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับต่างประเทศ

หลักทั่วไปของความรับผิดในทางละเมิด การทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหายไม่ว่าจะโดยประมาทเลินเล่อ หรือกระทำโดยจงใจ ก็ต้องรับผิดเช่นเดียวกัน เป็นแต่ว่าการกระทำโดยประมาทเลินเล่ออาจทำให้ศาลพิพากษาลงโทษน้อยกว่าการกระทำโดยจงใจเพราะการกระทำโดยประมาทเลินเล่อเป็นการไม่รอบคอบขาดความระมัดระวังซึ่งบุคคลในฐานะ เช่นนั้นจะพึงมีเท่านั้น เป็นการทำให้บุคคลอื่นเสียหายโดยมีระดับทางจิตใจอ่อนกว่าการกระทำโดยจงใจ ซึ่งรวมถึงขนาดที่เรียกว่าเป็นเจตนาชั่วร้าย [malice] ด้วย<sup>1</sup> ดังนั้นถ้าหากจะพิจารณาจากหลักดังกล่าว ไม่ว่าลูกจ้างจะกระทำละเมิดโดยประมาทเลินเล่อหรือจงใจ ตัวลูกจ้างเองต้องรับผิดเช่นเดียวกัน ความรับผิดชอบของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้างก็ไม่ควรจะแตกต่างกัน ถ้าหากลูกจ้างจงใจกระทำละเมิดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง และการกระทำดังกล่าวอยู่ในแนวทางที่จ้าง นายจ้างย่อมต้องร่วมรับผิดด้วยแม้ว่านายจ้างจะไม่ต้องการทำให้เกิดการละเมิดดังกล่าวขึ้น หรือแม้กระทั่งได้มีคำสั่งห้ามอันเป็นระเบียบปฏิบัติภายในเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการละเมิดขึ้นแล้วก็ตาม

1 ศ. ไพจิตร บุญพันธุ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า

แต่ปัญหาที่ต้องพิจารณาคือในกรณีที่ลูกจ้างจงใจกระทำละเมิด [wilful wrongdoing] โดยมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย หรือจนถึงขนาดที่ลูกจ้างกระทำละเมิดโดยจงใจเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวโดยแท้ ไม่ได้กระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่อย่างใดเลย เช่น ลูกจ้างมีเจตนาทุจริตอาศัยโอกาสที่ได้กระทำกรณหน้าที่ ไปกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งอาจจะเป็นการฉ้อฉล หลอกลวงบุคคลอื่น หรือการกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดทางอาญา เช่น ฉ้อโกง ยักยอก กระจายทรัพย์ หรือแม้กระทั่งการกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดต่อชีวิต ร่างกาย และเสรีภาพของบุคคลอื่น หรือจนถึงขนาดเป็นความผิดเกี่ยวกับเพศ ซึ่งเป็นการกระทำโดยมีเจตนาชั่วร้าย [malice] เป็นส่วนตัวของลูกจ้าง และจากลักษณะของความผิดก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนายจ้างก็ไม่ว่ายุ่ในวิสัยที่จะสามารถควบคุมดูแล หรือป้องกันการกระทำละเมิดดังกล่าวได้ ดังนั้นนายจ้างยังจะต้องร่วมรับผิดชอบด้วยหรือไม่

ความรับผิดชอบของนายจ้าง ในการที่ลูกจ้างกระทำละเมิดโดยจงใจ [wilful wrongdoing] หรือการกระทำอันเป็นความผิดทางอาญา [criminal act] นี้ ระบบกฎหมายในต่างประเทศมีทั้งแนวความคิดที่แตกต่างและคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอจะจำแนกได้ดังนี้

ในประมวลกฎหมายอาญาของประเทศสเปน มาตรา 21-22 ประมวลกฎหมายอาญาของอิตาลี มาตรา 18-19 และในประมวลกฎหมายอาญาของเวเนซุเอลา มาตรา 117-118 บัญญัติให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำ ความผิดทางอาญาของลูกจ้าง หากว่าการกระทำนั้นอยู่ในการที่จ้าง โดย

ถือว่าเป็นข้อสันนิษฐานความผิด [ presumed fault ] ของนายจ้างเพราะ  
ต้องคุ้มครองบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะได้รับความเสียหายจากความผิดในทางแพ่ง  
หรือทางอาญา ให้ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกัน หลักนี้จะใช้กับความเสียหาย  
ในทางอาญาซึ่งเกิดเนกิจการเกี่ยวกับการอุตสาหกรรมเท่านั้น <sup>2</sup>

ส่วนประเทศสวีตเซอร์แลนด์ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการกระทำ  
ละเมิดโดยจงใจของลูกจ้าง โดยกำหนดขอบเขตไว้อย่างแคบ เช่น นายจ้าง  
ไม่มีความรับผิด หากลูกจ้างกระทำความผิดฐานลักทรัพย์ในระหว่างทำงาน  
นายจ้างไม่ต้องรับผิด เมื่อนักบัญชีปลอมเช็คใบรับเงินจากธนาคาร และนายจ้าง  
ไม่ต้องรับผิดในกรณีที่ลูกจ้างของรถไฟกึ่งโดยลงวันที่เท็จในตัว <sup>3</sup>

นอกจากนั้นในประมวลกฎหมายแพ่ง ของประเทศชิลี มาตรา 2322  
ประเทศชาน ซัลวาดอร์ มาตรา 2073 ประเทศโคลัมเบีย มาตรา 2349  
และประเทศเอกวาดอร์ มาตรา 2341 นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำ  
ละเมิดโดยจงใจของลูกจ้าง รวมทั้งการกระทำผิดหน้าที่ของลูกจ้างซึ่งนายจ้าง  
ไม่สามารถป้องกันความเสียหายนั้นไว้ได้ ด้วยเหตุผลที่ว่ากรกระทำละเมิดโดย  
จงใจของลูกจ้างนั้น เป็นการกระทำนอกทางการที่จ้างอยู่ในตัวเองแล้วดังนั้น  
นายจ้างจึงไม่ต้องมีความรับผิด <sup>4</sup>

<sup>2</sup> Gyula Eorsi, "Private and Governmental Liability for the torts of Employees and Organs," International Encyclopedia of Comparative Law, P.41.

<sup>3</sup> Ibid, P.41.

<sup>4</sup> Ibid, P.41.

ในสหรัฐอเมริกา ถึงแม้ว่าหลักกฎหมายแต่เดิมซึ่งยึดถือแนวความคิดของการมีค่าสิ่งโดยปริยายของนายจ้าง จะไม่ยอมรับว่านายจ้างต้องรับผิดชอบการกระทำละเมิดโดยจงใจ หรือเกิดจากความตั้งใจของลูกจ้าง โดยมีมูลเหตุที่ว่า ไม่อาจสื่อแสดงให้เห็นได้ว่า นายจ้างมอบอำนาจให้กระทำการเช่นนั้น เช่น ลูกจ้างไปทำร้ายร่างกายผู้อื่นไม่อยู่ในขอบเขตของงานที่จ้าง แต่ในปัจจุบัน ตามทฤษฎีว่าด้วยการแบ่งแยกแห่งภัย (allocation of the risk) อันเกิดจากความประพฤติกของลูกจ้าง ได้เป็นที่รับรองกันว่า การกระทำละเมิดอันเป็นการกระทำโดยจงใจ ก็อาจมีความเกี่ยวข้องกับงานที่จ้างได้โดยชอบด้วยเหตุผล พอที่จะอยู่ในขอบเขตของงานที่จ้างได้ เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันนี้จึงมีความจำเป็นเอียง ที่จะให้นายจ้างมีความรับผิดชอบแห่งการละเมิดเช่นนั้นด้วย แต่ความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีนี้ไม่ได้ขยายขอบเขตกว้างขวางมากนัก กล่าวคือ นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเฉพาะการกระทำละเมิดโดยจงใจที่ลูกจ้างมีความตั้งใจอย่างเต็มที่หรือเพียงบางส่วน ที่จะกระทำไปเพื่อกิจการหรือประโยชน์ของนายจ้าง<sup>5</sup> เช่น คดี Carr v. Wm G. Crowell Co. [1946] ในรัฐ California จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาก่อสร้างรายหนึ่ง เกิดเมฆจางทึบซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาช่วง อันมีสาเหตุมาจากงานก่อสร้างและจำเลยได้ตีจางทึบด้วยฆ้อน การทะเลาะวิวาทนี้ ตามข้อเท็จจริงเป็นเรื่องส่วนตัวซึ่งเกี่ยวเนื่องกับงานซึ่งจำเลยและจางทึบกำลังทำอยู่ ศาลสูงของมลรัฐ [The Supreme Court of California] วินิจฉัยว่า ถือได้ว่าการทำร้ายร่างกาย

<sup>5</sup> William L. Prosser, Law of Torts, 4<sup>th</sup> ed. [St Paul, Minn: West publishing Co., 1971], p. 464.

นั้นได้กระทำลงภายในขอบเขตแห่งการจ้าง 6 แต่ถ้าหากลูกจ้างได้กระทำไปโดยเจตนาส่วนตัวโดยแท้ [purely personal motives] เช่น การที่ลูกจ้างทะเลาะกับภรรยา ไม่ได้เกี่ยวกับผลประโยชน์ของนายจ้างแต่อย่างใด ย่อมอยู่นอกทางการที่จ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ 7

หลักกฎหมาย Common Law ของอังกฤษ เคยถือหลักว่า การที่ลูกจ้างกระทำละเมิดโดยจงใจ หรือกระทำความผิดทางอาญาเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง 8. แต่ต่อมาหลักดังกล่าวได้เปลี่ยนไป เป็นนายจ้างอาจมีความรับผิดชอบต่อความผิดที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจและเจตนา หากการกระทำนั้นเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หรือเพื่อวัตถุประสงค์แห่งนายจ้าง และปรากฏเป็นข้อเท็จจริงในบางสถานการณ์ว่า เป็นการกระทำในทางการที่จ้างตามกฎหมาย แม้ว่ากรกระทำของลูกจ้างจะเป็นการกระทำที่นายจ้างได้เคยห้ามปรามก็ตาม "ในบางกรณีกล่าวกันว่า นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบต่อความผิด" โดยจงใจและด้วยเจตนาร้าย" ของลูกจ้าง คำกล่าวข้างต้นถูกต้องหาก "โดยเจตนาร้าย" หมายถึง กระทำเพื่อจุดหมายส่วนตัวของลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว หรือหมายถึงความประสงค์ร้ายหรือการกลั่นแกล้งเป็นการส่วนตัว ตัวอย่างคดีใน

6 อุทิศ ธรรมวาทีน. "ละเมิด: ทางการที่จ้าง", วารสารอัยการ 28 (เมษายน 2527) หน้า 59.

7 William L. Prosser, Law of Torts, P.465.

8 Gyula Eorsi, "Private and Governmental Liability for the Torts of Employees and Organs", International Encyclopedia of Comparative Law, P.40.

อังกฤษ ที่ตัดสินว่านายจ้างต้องรับผิดชอบในการที่ลูกจ้างกระทำความผิดโดยจงใจเพื่อ  
 นายจ้าง เช่นคดี Barwick v. English Joint Stock Bank [1867]  
 ธนาคารที่ตกเป็นจำเลยต้องรับผิด ต่อการที่ผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่งของธนาคารได้  
 แสดงกลฉ้อฉลต่อเจตก์ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจการภายใต้การควบคุมดูแล  
 ของผู้จัดการนั้น แม้ว่าธนาคารนายจ้างจะให้กระทำการโดยสุจริตก็ตาม เป็น  
 ที่ยึดถือกันมานานว่า ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการฉ้อโกง หรือกระทำความผิดโดย  
 จงใจเพื่อประโยชน์ของตนโดยไม่ได้เป็นการกระทำเพื่อนายจ้าง นายจ้างไม่  
 ต้องรับผิด แต่ต่อมาคดี Lloyd v. Grace, Smith & Co. [1912]  
 ซึ่งต่างจากคดี Barwick v. English Joint Stock Bank ศาลสูงของ  
 อังกฤษชี้ขาดให้ นายจ้างต้องรับผิดชอบในการฉ้อโกงของเสมียนทนาย ซึ่งได้หลอก  
 ให้หญิงหม้ายซึ่งมาติดต่อขังสำนักงานทนายความแห่งนั้น โอนทรัพย์สินให้แก่เสมียน  
 ทนาย เพื่อประโยชน์แก่ตัวเสมียนทนายคนนั้นเองอันเป็นการทุจริต ถึงแม้ว่าจะ  
 เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างที่ติดโกงเท่านั้น ศาลสูงถือว่า ครอบ  
 ครอบที่ลูกจ้างมีดงหาการภายในขอบเขตของการจ้าง ที่นายจ้างมอบหมายไว้วาง  
 ใจให้แล้ว นายจ้างก็ยังต้องรับผิดชอบในการละเมิดที่ลูกจ้างก่อขึ้นทั้งสิ้น ไม่ว่าจะ  
 เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเองหรือของนายจ้าง<sup>9</sup> แต่ในกรณี  
 ดังกล่าว ความรับผิดชอบของนายจ้างขึ้นอยู่กับกรมอบอำนาจโดยชัดแจ้ง (osten-  
 sible authority) ซึ่งทำให้บุคคลภายนอกเชื่อถือว่าการกระทำของ  
 ลูกจ้างได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างแล้ว อันเป็นทฤษฎีที่ใช้ในเรื่องของตัวการ  
 ตัวแทน คำพิพากษานี้สร้างความปลอดภัยให้แก่แก่นนิติศาสตร์อังกฤษเป็น

<sup>9</sup> Salmond and Heuston, Law of Torts, P.442.

จำนวนมาก และบางคนก็ได้แสดงความเห็นโต้แย้งไว้ เช่น Willes J. เห็นว่า เสมียนนั้นไม่ได้รับมอบอำนาจให้ฉ้อโกงลูกความ ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือตนเองก็ตาม และไม่ได้รับมอบอำนาจให้ละเลยหน้าที่ด้วย นายจ้างจึงไม่ควรถูกฟ้องเพราะผูกพันต่อการกระทำอันมิชอบของลูกจ้าง และนายจ้างควรจะถูกปลดจากความรับผิด เพราะลูกจ้างไม่เพียงแต่ฉ้อโกงลูกความเท่านั้น แต่ยังฉ้อโกงนายจ้างเองด้วย<sup>10</sup> แต่อย่างไรก็ตาม แนวคำพิพากษาของคดี Lloyd v. Grace, Smith & Co. นี้ก็ได้มีคำพิพากษาตามแนวเดียวกัน รัชช Sir John Holt C.J. ในคดี Hern v. Nichols และคำตัดสินดังกล่าวก็เป็นที่ยอมรับนับแต่นั้นมาว่า หากจะต้องมีผู้สูญเสียจากการฉ้อโกง ก็น่าจะสมเหตุสมผลที่บุคคลผู้เป็นนายจ้างจะพึงเป็นผู้สูญเสียแทนบุคคลภายนอก<sup>11</sup>

นอกจากความผิดฐานฉ้อโกงดังที่กล่าวมาแล้ว นายจ้างยังต้องรับผิดชอบในการที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของผู้อื่นอีกด้วย เช่น ในคดี Morris v. C.W. Martin & Son Ltd. [1966] ลูกจ้างลักทรัพย์ของผู้อื่นซึ่งอยู่ในความดูแลของนายจ้าง นายจ้างต้องมีความรับผิดในการลักทรัพย์นั้นในฐานะของผู้รับฝากทรัพย์ ซึ่งมีหน้าที่ดูแล (bailee) การสูญหายบุบสลายของทรัพย์ดังกล่าว

นอกจากการจงใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ในทางทรัพย์สินเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง แล้วข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างกระทำการไปด้วยความพยาบาทความประสงค์ร้าย ความชุนเคือง หรือด้วยความสนุกตะนองเป็นส่วนตัว ไม่ทำให้นาย

<sup>10</sup> P.A.Landon, Pollock's Law of Torts, P.62.

<sup>11</sup> Salmond and Heuston, Law of Torts, P.442.

จ้างพ้นจากความรับผิดเสมอไป ถ้าหากการกระทำนั้นอยู่ในทางการที่จ้าง แต่ข้อเท็จจริงต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากศาลได้เคยแสดงความลังเลอย่างเห็นได้ชัด ที่จะตัดสินว่านายจ้างมีความผิดต่อความรุนแรงต่างๆที่ลูกจ้าง ได้กระทำ แม้ว่าการกระทำเหล่านั้นจะเกิดโดยเกี่ยวเนื่องกับการจ้างก็ตาม 12

สำหรับกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส นายจ้างมีความรับผิดในการกระทำละเมิดโดยจงใจและความผิดในทางอาญาของลูกจ้าง คล้ายคลึงกับกฎหมาย Common Law ของอังกฤษ และได้ขยายขอบเขตกว้างกว่า โดยรวมความถึงการลักทรัพย์ และการกระทำอันเป็นการแก้แค้นของลูกจ้างด้วย<sup>13</sup> โดยหลักทั่วไปแล้ว นายจ้างจะต้องรับผิดชอบความเสียหายซึ่งได้เกิดแก่บุคคลภายนอกในการกระทำผิดของบุคคลซึ่งทำงานให้ตน หรือในนามของตน นายจ้างจะต้องรับผิดชอบแม้จะพิสูจน์ได้ว่าตนไม่ได้มีส่วนผิดด้วยเลย 14 และในกรณีที่ลูกจ้างกระทำละเมิดโดยไม่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน แต่การละเมิดนั้นเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ทำงาน บทบัญญัติมาตรา 1384 ประมวลกฎหมายแพ่ง ไม่ได้กล่าวถึงไว้ แต่ในประมวลกฎหมายแรงงาน [Code du Travail] ได้ถือว่าอยู่ในทางการที่จ้าง เช่น คดีที่คนเดินตัวในโรงภาพยนตร์ ช่มชู้นฆ่าเด็กหญิงซึ่งให้ช่วยพาไปห้องน้ำ<sup>15</sup>

12 Ibid, P. 442.

13 Gyula Eorsi, "Private and Governmental Liability for the Torts of Employees and Organs" International Encyclopedia of Comparative Law, P.40.

14 Amos & Walton, Introduction to French Law, P.229.

15 Ibid, P.230.



ส่วนในกฎหมายเยอรมันนั้นยึดหลักว่า ถ้านายจ้าง ได้คัดเลือกลูกจ้าง  
 เข้าทำงานและควบคุมดูแลอย่างดีแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ เช่น ก. เป็น  
 ผู้รับเหมาซ่อมแซมบ้านให้ ข. ค. ซึ่งเป็นลูกจ้างของ ก. ได้ลงมือซ่อมแซมท่อ  
 น้ำในบ้านของ ข. ตามหน้าที่ แต่ ค. ใช้เครื่องมือทำงานโดยประมาทเส้นล่อ  
 ทาให้ทรัพย์สินของ ข. เสียหาย และ ง. ซึ่งเป็นลูกจ้างของ ก. เช่นเดียวกัน  
 ได้ขโมยเครื่องมือตัดของ ข. ไปในระหว่างที่ทำงานอยู่นั้น ดังนั้น ก. ต้องรับ  
 ผิดในการกระทำละเมิดของ ค. แต่ไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของ ง.<sup>16</sup>  
 นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการลักทรัพย์ของลูกจ้าง ถือว่านอกทางการที่จ้าง

สำหรับกฎหมายไทยนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างใน  
 การกระทำละเมิดโดยจงใจของลูกจ้างนี้ยังไม่แน่ชัด ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าคำ  
 พิพากษาศาลฎีกาของไทย ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องลูกจ้างกระทำละเมิดโดยประมาท  
 เส้นล่อ ทาให้ยังไม่มีกรวางหลักเกณฑ์อันเป็นแนวทางในการวินิจฉัยเพราะ ใน  
 ทางตำราก็ได้มีการกล่าวถึงไว้พอสมควร หลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ของไทย จึงยังไม่  
 อาจถือเป็นแนวทางเดียวกัน คำพิพากษาศาลฎีกาบางเรื่องที่เป็นการละเมิดโดยจงใจ  
 ของลูกจ้าง ศาลฎีกาก็ได้ชี้ขาดในที่เดียวว่าเป็นหรือไม่เป็นแนวทางที่จ้าง  
 รับผิดชอบได้อธิบายหลักเกณฑ์และเหตุผลไว้ เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1484/2499

<sup>16</sup> E.J. Cohn, Manual of German Law Volume 1, 2<sup>nd</sup>  
 ed, [London: The British Institute of International and  
 Comparative Law, 1968] P.160.

นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างนำมะพร้าว ไปส่งแก่ผู้ซื้อ ในระหว่างส่งมะพร้าวแก่กันนั้นผู้ซื้อได้เถียงกันว่าลูกจ้าง ลูกจ้างโกรธจึงชกต่อยผู้ซื้อบาดเจ็บ ศาลฎีกาพิพากษาว่านายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบละเมิดร่วมกับลูกจ้าง เพราะถือว่าเป็นเหตุการณ์อีกเรื่องหนึ่งมิใช่กิจการที่นายจ้างได้มอบให้ลูกจ้างไปกระทำ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าสาเหตุที่จำเลยหารายจหนัก ก็เพราะจหนักเอามะพร้าวขว้างและตำจำเลย เป็นเหตุการณ์อีกเรื่องหนึ่ง มิใช่กิจการที่นายจ้างได้มอบหมายให้กระทำ จึงถือว่ากระทำนอกเหนือหน้าที่ พิการเรื่องนี้พิเคราะห์ดู อาจทำให้เห็น แปลได้ว่า เป็นการกระทำละเมิดที่ลูกจ้างก่อขึ้นในทางการที่จ้าง เพราะขณะ เกิด เหตุนี้ ลูกจ้างกำลังนำมะพร้าว เป็นการปฏิบัติงานของนายจ้าง เพื่อนายจ้าง แต่มะพร้าวตกอยู่ ลูกจ้างจึงเก็บมะพร้าวขึ้นบนรถอีก ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อนายจ้างอีกนั่นเอง และการที่ผู้ซื้อบอกว่า เป็นมะพร้าวที่นับแล้ว ก็เป็นการบอกว่าเกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติ เพื่อนายจ้างอีก เพราะผู้ซื้อว่าเป็นมะพร้าวที่นับแล้ว มิใช่ว่าเรื่องอื่น เช่น พุดทวงเงินที่ลูกจ้างยืมไปนานแล้ว ดังนั้นแม้จะ เกิดขึ้นในขณะ ที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างในหน้าที่ คือกำลังนำมะพร้าวส่งมอบให้แก่ผู้ซื้อ ก็หาใช่เกี่ยวกับงานที่กำลังปฏิบัติให้แก่นายจ้าง มิถ้าหากลูกจ้างเกิดหุสสะเข้าชกต่อยผู้ซื้อ ก็ย่อมเป็นเหตุการณ์อีกเรื่องหนึ่ง อันเป็นนอกหน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ<sup>17</sup> แต่ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเพียงว่า จำเลยหารายจหนักเพราะจหนักเอามะพร้าวขว้างและตำจำเลย เป็น

17 ศ. ไพจิตร บุณยพันธ์ุ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและ

อีกเหตุการณ์หนึ่ง อดัมได้อธิบายโดยละเอียดว่า เหตุใดจึงวินิจฉัยเช่นนั้นหา  
ให้คิดไปได้ว่า ถ้าลูกจ้างไปทำร้ายบุคคลอื่นแล้ว ถือว่าเป็นนอกทางการที่จ้าง  
เพราะนายจ้างมิได้มอบหมายมาให้กระทำการอย่างนั้น ซึ่งหากพิจารณาเหตุผล  
โดยถ่องแท้แล้วก็ไม่ควรจะเป็นเช่นนั้น เพราะ การทำร้ายผู้อื่นของลูกจ้างก็  
อาจเป็นการกระทำในทางการที่จ้างได้ ถ้าหากได้กระทำไปเพื่อประโยชน์ของ  
นายจ้าง อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาได้กล่าวว่า เหตุที่ลูกจ้างทำร้ายผู้อื่น ก็  
เพราะผู้ซื้อเอามะพร้าวขว้างลูกจ้างและตำว่าลูกจ้าง เกเร จะไปบอกนายจ้าง  
ไม่ให้ลูกจ้างมาส่งมะพร้าวอีก ลูกจ้างโกรธจึงเข้าทำร้าย จึงเห็นว่าเป็นเหตุ  
การณือีกเรื่องหนึ่ง 18 อดัมไม่ได้วางหลักเกณฑ์ของการละเมิดโดยจงใจเอาไว้

เกี่ยวกับการกระทำละเมิดโดยจงใจนี้ ได้มีความเห็นของนัก

นิติศาสตร์เป็น 2 ฝ่ายคือ

ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า นายจ้างเป็นผู้เลือกลูกจ้างมาใช้ในงานของตนและมี  
อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ลูกจ้างทำงานนั้นให้นายจ้าง แม้ลูกจ้างจะฝ่าฝืนคำสั่ง  
ใช้โอกาสที่ทำงานในหน้าที่ไปทำประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง นายจ้างควร  
ต้องรับผิดชอบ เพราะถือว่าลูกจ้างเป็นเครื่องมือของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างทำผิดก็  
เท่ากับนายจ้างทำผิด และตามทฤษฎีรับภัย คนเราทำอะไรอาจมีผลดีก็ได้ผล  
เสียก็ได้ เมื่องานที่ลูกจ้างทำเกิดผลเสียหาย นายจ้างก็ต้องรับภัยนั้นด้วยโดยที่  
ตนเองไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ผิด ไม่สมควรที่จะให้บุคคลภายนอก ซึ่งมีได้เกี่ยว

ท้องถิ่นประชิดกันได้เสียของนายจ้าง และไม่มีส่วนผิดอะไรด้วยต้องเสียหาย 19

อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า ถ้าศาลตีความคำว่าทางการที่จ้างกว้างไป นายจ้างย่อมเดือดร้อนเพราะจะต้องรับผิดชอบทุกกรณีที่ลูกจ้างกระทำละเมิด แม้จะกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้างเอง ไม่ว่านายจ้างจะควบคุมตีเพียงใดก็ยกขึ้นเป็นข้อแก้ตัวไม่ได้ 20 ความรับผิดชอบของนายจ้างนั้นแตกต่างจากความรับผิดชอบของตัวลูกจ้างเอง ซึ่งเป็นผู้กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น นายจ้างไม่ได้เป็นผู้กระทำละเมิด แต่กฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ ฉะนั้นในการตีความมาตรา 425 ควรจะตีความในทางจำกัดพอสมควร ไม่ควรตีความให้กว้างขวางจนเกินบันทึก 21 นักกฎหมายหลายท่านเห็นว่าควรตีความอย่างแคบว่า นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ เพราะเหตุละเมิดที่เกิดขึ้นในขณะทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

ในส่วนตัวผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวความคิดของฝ่ายที่สอง เพราะแม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติให้นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบ ในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานของลูกจ้าง เป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นาย

19 พจน์ บุษปาคม, คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิด, หน้า 275.

20 เรื่องเดียวกัน, หน้า 274.

21 ประสิทธิ์ วิชาวิไลกุล, "ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของผู้อื่น: นายจ้างกับลูกจ้างและตัวการกับตัวแทน", วารสารกฎหมาย 3( กันยายน 2519) : หน้า 72.

จ้าง เป็นผู้ออกคำสั่งบังคับบัญชาลูกจ้าง เป็นผู้เลือกลูกจ้างเข้ามาทำงานด้วยตนเอง ตลอดจนเป็นผู้ควบคุมและกำหนดวิธีการทำงานของลูกจ้าง และประการสำคัญ คือ นายจ้าง เป็นผู้อยู่ในฐานะจะชดใช้ความเสียหายให้แก่บุคคลภายนอก ผู้สุจริต ได้ดีกว่าลูกจ้าง ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่ได้มีส่วนในการกระทำละเมิดนั้น กอหมายกับญาติให้นายจ้าง ต้องรับภาระในความเสียหายเหล่านั้นไว้ด้วย แต่ถ้าหากว่าการกระทำของลูกจ้าง ไม่มีเหตุผลที่จะให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ ดังที่กล่าวมาแล้วเลย นายจ้างก็ไม่ควรจะต้องเป็นผู้รับบาปเคราะห์อันนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การตีความว่าในทางการที่จ้าง ว่าจะเป็นอย่างกว้างหรือแคบ หากกว้างเกินไปก็เสมือนไร้ขอบเขตเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้าง แต่ถ้าแคบเกินไป ผู้เสียหายก็ต้องเป็นผู้รับความเดือดร้อน แม้ว่าเหตุผลของแนวความคิดแรก ซึ่ง ประสงค์จะคุ้มครองผู้เสียหาย จะเป็นเหตุผลที่น่ารับฟัง แต่ก็เป็นการ ไม่มีเหตุผลที่จะบังคับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องรับผิดชอบในการกระทำของบุคคลอื่น โดยที่ เขาไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในความคิดนั้น ย่อมไม่เป็นการยุติธรรม ถ้าหากนายจ้าง จะต้องรับผิดชอบในทุกกรณีที่สุดแต่ใจลูกจ้างจะกระทำขึ้น เว้นแต่ว่าการกระทำละเมิด ของลูกจ้างอยู่ในทางการที่จ้าง ซึ่งมีการตีความภายในขอบเขตอันเหมาะสมและ ชัดเจนพอสมควร การละเมิดโดยจงใจของลูกจ้างอาจอยู่ในทางการที่จ้าง ได้ เช่นเดียวกับ การละเมิดโดยประมาทเดินเลื้อ โดยไม่จำกัดว่าการละเมิดโดยจง ใจนั้นจะเป็นในลักษณะใด เพื่อวัตถุประสงค์ในทางทรัพย์สินหรือมีความมุ่งหมาย ประการอื่น หรือแม้กระทั่งจะเป็นความคิดในทางอาญา ทั้งนี้เงื่อนไขว่าลูกจ้าง ได้กระทำละเมิดในกิจการของนายจ้างและเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้าง จึงต้องรับผิดชอบ โดยที่การกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ของนายจ้างนี้ แม้จำ ต้องแสดงว่า ประโยชน์อย่างแท้จริงได้เกิดแก่นายจ้าง เพียงแต่ลูกจ้างตั้งใจ

กระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องเกิดประโยชน์แก่นายจ้าง  
 จริงๆ การกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง มีความหมายเป็น 2 นัยคือ ขณะ  
 เกิดเหตุละเมิดขึ้นลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างหนึ่ง กับอีกนัยหนึ่งคือ  
 การกระทำละเมิดนั้น เป็นไปโดยลูกจ้างตั้งใจจะรักษาประโยชน์ของนายจ้าง  
 โดยตรง 22 เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นคนขับรถ กำลังไปทำธุระให้นายจ้าง ระหว่าง  
 ทางแวะจอดรถ บังเอิญเจ้าหน้าที่ของลูกจ้างมาพบและทวงเงิน ยืนขวางทาง  
 รถ เมฆอมมาหา ลูกจ้างจึงขับรถเฉี่ยว ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ ดังนี้ถือว่า  
 ลูกจ้างกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เพราะขณะที่เกิดเหตุละเมิดขึ้น ลูก  
 จ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่ของตนคือการขับรถ และการกระทำละเมิดของลูกจ้างนั้น  
 เป็นไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนายจ้าง คือต้องการจะรีบไปทำงานให้นายจ้าง  
 การกระทำละเมิดจึงอยู่ในทางการที่จ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ แต่ถ้าลูกจ้าง  
 ได้กระทำไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง และไม่ใช่เป็นการกระทำแทนนายจ้าง  
 หรือในการละเมิดโดยจงใจนั้น เป็นการกระทำเพื่อความมุ่งหมายส่วนตัวหรือ  
 โดยมีเจตนาร้าย หรือความโกรธแค้นเป็นส่วนตัวแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิด  
 เช่นจากตัวอย่างเดิม เจ้าหน้าที่มาทวงเงิน ลูกจ้างจึงเจตนาขับรถชนเจ้าหน้าที่เพื่อ  
 หนีหนี ดังนี้แม้ว่าขณะเกิดเหตุละเมิดขึ้น ลูกจ้างกำลังปฏิบัติหน้าที่ของตน แต่  
 การกระทำละเมิดนั้น เป็นเหตุส่วนตัวซึ่งลูกจ้างมีความโกรธแค้นอยู่เอง ไม่  
 เกี่ยวกับนายจ้างแต่อย่างใด เพียงแต่อาศัยรถยนต์ของนายจ้าง ไปทำร้ายผู้อื่น

22 ศ. ไพจิตร บุณยพันธ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ว่าด้วยละเมิดในผลแห่งละเมิดของลูกจ้าง, หน้า 100.

ไม่ถือเป็นงานทางการที่จ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบด้วย 23 แม้ว่าในทางข้อเท็จจริงแล้ว เป็นภาระหนักที่จะต้องพิสูจน์ว่า ลูกจ้างตั้งใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่ เพื่อจะวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำในทางการที่จ้างหรือไม่ ซึ่งก็เป็นเรื่องของการพิสูจน์พยานหลักฐาน ตามกระบวนการวิธีพิจารณาความ

อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่า การกระทำละเมิดโดยจงใจของลูกจ้างนั้น บางครั้งเป็นการยากอย่างยิ่งที่จะแยกแยะ เป็นการปฏิบัติงานเพื่อนายจ้างหรือเป็นเรื่องที่ลูกจ้างกระทำไปเพื่อประโยชน์ หรือความเจ็บแค้นส่วนตัว โดยเฉพาะ เมื่อมีข้อเท็จจริงแวดล้อมต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งจะได้แยกพิจารณาเป็นหัวข้อดังนี้

#### 1.1 ลูกจ้างจงใจกระทำละเมิดโดยมีความมุ่งหมายเพื่อนายจ้าง

##### 1.1.1 เพื่อนายจ้างโดยแท้

หากลูกจ้างจงใจกระทำละเมิด โดยมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องมีความผิดร่วมด้วย แม้นายจ้างจะไม่ต้องการให้ลูกจ้างกระทำเช่นนั้น หรือประสงค์จะให้หลีกเลี่ยงการนั้นก็ตาม เช่น กรณีลูกจ้างป้องกันรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น ในคดี Poland v. Parr & son [1972] 24 ซึ่งลูกจ้างกระทำละเมิดอันเป็นการกระทำเกินหรือเข้าใจผิดใน

23 กรณีนี้ ศ. ไพจิตร บุณยพันธุ์ เห็นว่าลูกจ้างจะแกล้งขับรถเบียดโดยมิได้มาจากความโกรธเคืองส่วนตัว ก็เป็นการปฏิบัติงานเพื่อนายจ้าง (เรื่องเดียวกัน, หน้า 98.)

24 อ้างแล้วหน้า 117.

การปฏิบัติตามอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อเท็จจริงในคดีนี้ลูกจ้าง ไม่ได้จงใจ จะทำให้ผู้เสียหาย ได้รับความเจ็บ เพียงแต่พยายามป้องกันทรัพย์สินของนายจ้าง แม้จะกระทำเกินสมควรก็เป็นในทางการที่จ้าง ถ้าข้อเท็จจริงเป็นว่าลูกจ้างจงใจจะหาร้ายเด็กผู้เสียหาย แต่ก็ ได้กระทำไปเพื่อป้องกันทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งเป็นกรกระทำเพื่อนายจ้างโดยแท้ ย่อมถือเป็นในทางการที่จ้าง เช่น คดี Dyer v. Munday [1895] นายจ้างซึ่งทำกิจการให้เช่าซื้อเฟอร์นิเจอร์ ส่งลูกจ้างไปยึดเฟอร์นิเจอร์คืนจากลูกค้ารายหนึ่ง ซึ่งขาดชำระค่าเช่าหลายงวดแล้ว แต่ลูกค้าดังกล่าวนำเฟอร์นิเจอร์นั้นไปวาง เป็นประกันค่าเช่าที่ดิน ภรรยาเจ้าของที่ดินไม่ยอมมอบเฟอร์นิเจอร์คืนให้ จึงถูกลูกจ้างหาร้ายร่างกาย การหาร้ายร่างกายผู้อื่นในกรณีนี้ แม้ลูกจ้างจะจงใจทำลาย เมตอันเป็นความผิดในทางอาญาด้วย นายจ้างก็ต้องรับผิด เพราะเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างไม่ได้ทำเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัว ถือว่าเป็นการกระทำในทางการที่จ้าง 25

แต่ถ้าหากลูกจ้าง ไม่ได้กระทำการในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง แต่ได้ลงมือกระทำไปเองโดยมุ่งหมายจะทำเพื่อนายจ้าง แม้จะหาเหตุผลจริตและเพื่อประโยชน์ของนายจ้างนายจ้างก็ไม่ต้องรับผิด ดังนั้นแม้ว่าลูกจ้างจะได้ตั้งใจกระทำการใดเพื่อนายจ้างโดยแท้ ลูกจ้างก็ต้องยังคงกระทำการภายในขอบเขตของงานที่จ้างหรือที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง จึงจะถือว่าอยู่ในทางการที่จ้าง



### 1.1.2 เพื่อนายจ้างแต่เพียงบางส่วน

ได้กล่าวมาแล้วถึงการจงใจกระทำละเมิด เพื่อนายจ้างโดยแท้ นายจ้างย่อมสมควรต้องรับผิดชอบด้วย แต่ในบางครั้งยากจะวินิจฉัยว่าเป็นเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือไม่ เพราะมีผลประโยชน์ของลูกจ้างเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนี้ แม้ว่าลูกจ้างจะได้กระทำการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวด้วย ก็ต้องถือว่าลูกจ้างกระทำการในทางการที่จ้าง เช่น คดี *Limpus v. London General Omnibus Co.* [1862] แม้นายจ้างจะห้ามลูกจ้างไม่ให้ขับรถแข่งกับรถคันอื่นแต่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งและทำให้บุคคลอื่นเสียหาย โดยที่ลูกจ้างได้ขับรถขวางถนนกั้นรถจึงทำให้รถโดยสารของโจทก์คว่ำ ศาลพิพากษาให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบ เพราะคนขับรถไม่เพียงแต่มีหน้าที่ขับรถเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่หาเงินให้นายจ้างให้มากเท่าที่ตนสามารถทำได้เท่ากับเป็นการแข่งขันกับรถโดยสารอื่นบนถนนด้วย เมื่อลูกจ้างประสงค์จะขึ้นหน้ารถคันอื่นการขับรถเช่นนั้นเป็นการกระทำการในทางการที่จ้าง 26 ดังนั้นจะเห็นว่าหากลูกจ้างกระทำในขอบเขตของงานที่จ้าง และตั้งใจกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วยแล้ว ต้องถือว่าอยู่ในทางการที่จ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะกระทำไปเพื่อประโยชน์ของตนเองด้วย และนายจ้างอาจได้รับประโยชน์น้อยเพียงใดก็ตาม หรืออาจไม่ได้รับเลย นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบ

### 1.2 ลูกจ้างจงใจกระทำละเมิดโดยมีความมุ่งหมายส่วนตัวโดยแท้

กรณีที่จะได้พิจารณาคือ ใ้คือ การกระทำละเมิดโดยจงใจของลูกจ้าง

ซึ่งมีความมุ่งหมายเป็นส่วนตัวโดยแท้ กล่าวคือลูกจ้าง ไม่ได้มีเจตนาจะกระทำ  
 เพื่อนายจ้างแต่อย่างใดเลย และในบางครั้งยังอาศัยโอกาส ในการดำรง  
 ตำแหน่งหน้าที่เบรกระหาละเมิด เพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวดังนี้ นายจ้างจะ  
 ต้องรับผิดชอบหรือไม่

กรณีที่มีการกระทำนั้นไม่ใช่เป็นการกระทำในตำแหน่งหน้าที่ หากแต่  
 เป็นการใช้ออกาสที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้นกระหาละเมิด มีแนวความเห็นของนัก  
 นิติศาสตร์ ดังนี้ นักกฎหมายฝรั่งเศสได้มีการกล่าวถึงและถกเถียงกันมากใน  
 ประเด็นเรื่องลูกจ้างใช้ออกาสในการดำรงตำแหน่งหน้าที่กระหาละเมิดนี้ โดยมิ  
 บัฒหาว่า นายจ้างควรจะต้องมีความรับผิด เฉพาะลูกจ้างกระหาละเมิดในทาง  
 การที่จ้างซึ่ง เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น หรือนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการ  
 ละเมิดที่ลูกจ้าง ได้กระหาละเมิด เพราะการจ้างงานนั้นให้ออกาสแก่ลูกจ้าง ที่จะ  
 กระหาละเมิด | Whether vicarious liability covers merely the  
 damage arising in the course of employment, or also  
 the damage for which the employment has given the  
 occasion | 27 แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่จะใช้  
 แก้ไขปัญหาได้ครอบคลุมทุกกรณี ก็ยัง ได้มีความพยายามในการวางแนวทางเป็น  
 แต่ละกรณีไป ซึ่งศาลฝรั่งเศสยังมีความเห็นที่ไม่แน่นอนแม้แต่ในศาลสูง ศาล  
 สูงส่วนแบ่งเห็นว่า เพียงความเสียหายได้เกิดขึ้น ในโอกาสของการกระทำ

27 Gyula Eorsi, "Private and Governmental  
 Liability for the torts of Employees and Organs,  
 International Encyclopedia of Comparative Law, P.41.

ตามหน้าที่ ก็เป็นการเพียงพอแล้วที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ หากพิสูจน์ได้ว่าการ  
 ละเมิดนั้นจะไม่เกิดขึ้น ถ้าหากไม่ได้มีการจ้างลูกจ้างมาทำงาน หรือลูกจ้าง  
 ไม่สามารถที่จะติดกระทาละเมิดดังกล่าวได้ หากว่าไม่ได้มารับจ้างทำงานนั้น  
 Savatier นักนิติศาสตร์ฝรั่งเศสเห็นว่า " นายจ้างสนับสนุนผลของกิจการ  
 ของลูกจ้าง ไม่เพียงแต่ว่ากิจการนั้นได้กระทำให้ตรงกับความมุ่งหมายที่นายจ้าง  
 ได้กำหนด แต่ลูกจ้างยังต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างได้มอบอำนาจให้แก่  
 ลูกจ้างปฏิบัติเอาได้แล้วแต่ใจ เพื่อความมุ่งหมายที่แตกต่างออกไปอีกด้วย "  
 ดังนั้นศาลฝรั่งเศสได้วินิจฉัยว่า เจ้าของอสังหาริมทรัพย์ต้องรับผิดชอบ เมื่อคนเฝ้า  
 บ้าน ได้ลักทรัพย์ของผู้เช่าบ้านหรือยักยอกเงินธนาคารที่ส่งมายังผู้เช่าบ้าน หรือคน  
 เฝ้าบ้านได้ฆ่าผู้เช่าบ้านเสีย 28 คนขับรถไฟได้เอาบุหรี่ปืนกาศขึ้นไว้ในตัวรถ  
 บรรทุกถ่านสำหรับรถจักร ศาลพิพากษาว่าบริษัทรถไฟต้องรับผิดชอบ เนื่องจากการ  
 กระทำของคนขับรถไฟด้วย ยิ่งในช่วงหลังศาลมักจะมีคำพิพากษาวินิจฉัยเบ  
 หานองว่า การปฏิบัติตามหน้าที่นั้นไม่เพียงแต่เป็นการทำงานที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น  
 นั้นแต่รวมถึงการกระทำใดๆ ซึ่งลูกจ้างอาจปฏิบัติได้ในฐานะของคุณ และฐานะ  
 เช่นนี้ถึงให้เห็นมีเอกสารที่จะปฏิบัติได้

แต่อย่างไรก็ตาม ฝ่ายที่พยายามตีความในทางการที่จ้างอย่างแคบ  
 เห็นว่าหากการกระทำที่ก่อความเสียหาย ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่แล้ว

28. H. Lalou, Traite pratique de la Responsabilite  
 civile ed. 5, 1955, nos 1055-1057, PP. 645-647 จาก ศ. เพลิจิตร  
 บุณณพันธ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความรับผิดในผลแห่ง  
 การละเมิดของลูกจ้าง, หน้า 66.

ก็ เมื่อควรถือเป็นการกระทำในโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ด้วย แต่ถือเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง Démonge นักนิติศาสตร์ฝรั่งเศส เห็นว่า " จะเรียกว่าเป็นการกระทำในโอกาสที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้น เป็นแต่ทำให้การกระทำก่อความเสียหายเกิดขึ้นอย่างสะดวก เพียงเท่านั้นยังหาถือว่าเป็น การกระทำในโอกาสที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ไม่" <sup>29</sup> แต่แนวความคิดดังกล่าวนี้ไม่มี เห็นว่า ยากแก่การเข้าใจ เพราะปัญหาว่าจะอะไรเป็นต้นเหตุแห่งการกระทำ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้นก็ เป็นของยากมากอยู่แล้ว ซึ่งจะให้แบ่งแนวกัน ระหว่างต้นเหตุกับเหตุที่ทำให้การกระทำนั้นสะดวกขึ้นอีก ดูเป็นของเหลือวิสัย<sup>30</sup> แนวความคิดนี้เห็นว่า การกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวย่อมแสดงว่าการดำรง ตำแหน่งหน้าที่ไม่ใช่อันเหตุแห่งการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ดังนั้นการที่ ลูกจ้างกระทำละเมิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือมีมูลเหตุขั้กของส่วนตัวย่อมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกันด้วยเรื่องส่วนตัว หรือลูกจ้างกระทำความผิดฐานข่มขืน หรืออนาจารผู้อื่นในสถานที่ทำงาน <sup>31</sup>

<sup>29</sup> Gyula Eorsi, "Private and Governmental Liability for the Torts of Employees and Organs," International Encyclopedia of Comparative Law, P.42.

<sup>30</sup> จีต เศรษฐบุตร, หลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), หน้า 188.

<sup>31</sup> Gyula Eorsi, "Private and Governmental Liability for the Torts of Employees and Organs," International Encyclopedia of Comparative Law, P.43.

ในกฎหมายเยอรมัน และสวิสเซอร์แลนด์ Lehmann และ Larenz ให้ความเห็นสำหรับกฎหมายเยอรมัน และ Oftinger ให้ความเห็นสำหรับกฎหมายสวิสว่า การกระทำละเมิดที่เกิดขึ้นในโอกาสที่ได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้น ไม่ถือเป็นการปฏิบัติงานในทางการที่จ้าง เช่น คนขับรถม้าตามหน้าที่ ได้ทิ้งม้าไปเพราะต้องการไปหาร้ายร่างกายผู้อื่น นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ม้าอาจจะไปก่อขึ้น แต่ไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่ลูกจ้างไปหาร้ายผู้อื่นเช่นเดียวกับคดีในประเทศสวีเดน คนนำร่องเรือท่องเที่ยว ยิงลูกเรือฝึกหัดโดยปืนที่นายจ้างได้มอบหมายไว้ให้ ไม่ถือเป็นการกระทำในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ซึ่ง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ส่วนในประเทศนอร์เวย์นั้น นายจ้างหลุดพ้นจากความรับผิดชอบ ในการละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ถ้าหากความเสียหายเกิดขึ้นโดยวิธีการซึ่งไม่อาจคาดหมายได้ (unforseeable way) 32

ในหลักกฎหมาย Common Law ของอังกฤษนั้น ไม่ได้มีปัญหาเกี่ยวกับการกระทำละเมิดของลูกจ้างในโอกาสที่ได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ วิชาใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุญาตโดยปริยาย [implied permission] ที่ลูกจ้างอาจกระทำการนอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่ได้ และบ่อยครั้งที่นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำเหล่านั้นของลูกจ้าง 33 แต่เดิมนั้นหลักกฎหมายของอังกฤษถือว่าลูกจ้างจะต้องกระทำการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น นายจ้างจึงจะต้องรับผิดชอบด้วย แต่ต่อมากลับมีคำพิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ แม้ลูกจ้างจะได้กระทำ

32 Ibid. p.42.

33 Ibid. p.42.

การเพื่อประโยชน์ส่วนตนแก่ วัตถุประสงค์หลักในเรื่องของตัวการตัวแทน คือ การมอบอำนาจให้กระทำการแทนมาใช้บังคับ ซึ่งหลักดังกล่าวแคบเกินในหาก จะใช้ในกรณีที่ถูกจ้างกระทำการละเมิดโดยประมาทเลินเล่อ แต่จะใช้ได้ผลดีในการจำกัดขอบเขต สำหรับกรณีที่ถูกจ้างกระทำการละเมิดโดยจงใจ<sup>34</sup> ในบางกรณี คือ กรณีที่ถูกจ้างจงใจกระทำการละเมิด เพื่อผลประโยชน์ในทางทรัพย์สิน แต่ถ้าหากถูกจ้างจงใจกระทำการละเมิด วัตถุประสงค์ส่วนตัวในประการอื่นแล้ว หลักเรื่องการมอบอำนาจย่อมไม่เหมาะสม ซึ่งจะ ได้พิจารณาต่อไป

ส่วนตามกฎหมายไทยนั้นศาสตราจารย์จิต เศรษฐบุตร เห็นว่าหากการกระทำที่ก่อความเสียหาย ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหน้าที่แล้ว ก็ไม่เรียกว่าเป็นการกระทำในโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่ได้ เช่น ตัวอย่างในฝรั่งเศสคดีคนขับรถไฟเออาบุร์หนีภาษีซ่อนไว้ในรถบรรทุกถ่านสำหรับรถจักร ซึ่งศาลพิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการกระทำของคนขับรถไฟนั้น ศาสตราจารย์จิตเห็นว่า การกระทำของลูกจ้าง ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับหน้าที่อย่างใด หัวหน้าโรงพยาบาลได้รับฝากเงินจากนางพยาบาลแล้วยกยอกเสีย นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ แต่นายจ้างให้คนขับรถไฟส่งผู้เสียหาย คนขับกลับไปหาราย นายจ้างต้องรับผิดชอบ หรือ เสมียนผู้รับขนส่งจดหมาย ในระหว่างขนส่ง เสมียนได้เปิดช่องจดหมายอ่านเกิดความเสียหายผู้รับขนส่งต้องรับผิดชอบ ถือว่าการกระทำสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหน้าที่<sup>35</sup>

<sup>34</sup> John G. Fleming, An introduction to the Law of Torts, P.165.

<sup>35</sup> จิต เศรษฐบุตร, หลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด, หน้า189.

อาจารย์วงษ์ วีรพงศ์ เห็นว่าการกระทำในโอกาสที่กระทำตามหน้าที่ แต่ถือว่าทำนอกทางการที่จ้าง นายจ้าง ไม่ควรต้องรับผิด เช่น นายจ้างชุก ซ่อนอาวุธไว้ แล้วลูกจ้างลักอาวุธนั้นไปหารายผู้อื่น นายจ้างใช้ลูกจ้าง ไปเอา เครื่องมือ ลูกจ้างเอาน้ำมันเบนซินใส่ไฟแช็คไปวางเพลิงเผาทรัพย์ผู้อื่น ลูกจ้าง ขับรถแข่งรถจักรยาน แล้วไปทะเลาะวิวาทกับคนขี่จักรยาน ลูกจ้างกระทำผิด ในทางเพศ คนขับทำอนาจารต่อคนโดยสาร คนงานของโรงภาพยนตร์ข่มขืน กระทำเราและฆ่าคนตายในโรงภาพยนตร์ แต่ช่างทำนมชาย ซึ่งทำอนาจาร ต่อสตรีที่มาตัดผม ถือว่าทำในโอกาสที่กระทำตามหน้าที่ อยู่ในทางการที่จ้าง นายจ้างต้องรับผิด 36

ศาสตราจารย์ไพจิตร บุญพันธุ์ เห็นว่า ตามกฎหมายไทยศาลไม่ แปลความให้กว้าง ไปถึง การกระทำที่เกิดขึ้นในโอกาสของการปฏิบัติตามหน้าที่ ของลูกจ้าง เช่น นายจ้างให้ลูกจ้างเอาของ ไปคืนเจ้าของที่บ้าน ซึ่งโดยปกติ ถ้าไม่ได้เข้าไปในบ้านนั้น ลูกจ้างไม่มีโอกาสที่จะลักทรัพย์ของบุคคลนั้นได้ ลูกจ้างได้ลักทรัพย์ในบ้านที่เอาของไปคืนนั้น ดังนั้นนายจ้าง ไม่ต้องร่วมรับผิดมิใช่ เหตุ ที่เกิดในทางการที่จ้าง ทางการที่จ้างคือการที่ลูกจ้างเอาของ ไปให้บุคคลภายนอกนั้นต่างหาก แต่ถ้าหากลูกจ้างโดยความประมาทเลินเล่อทำให้ของที่นำไปนั้น เสียหาย หรือยกยอกเอาของนั้นไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว นายจ้างก็ต้องรับผิด เพราะเป็นเหตุที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติการตามหน้าที่ของลูกจ้าง จึงเป็นเหตุ

36 วงษ์ วีรพงศ์. คำอธิบายลักษณะละเมิด หมิ่นประมาท, พิมพ์ครั้งที่

ที่ 1 (พระนคร: โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2507), หน้า 128.

ที่เกิดขึ้นในทางการที่จ้าง 37

เกี่ยวกับการทะเลาะ เม็ดในโอกาสของการปฏิบัติตามที่นี้ ได้  
ปรากฏเป็นคำพิพากษาฎีกาบ้างแล้ว แต่ยังไม่ได้มีการวินิจฉัยให้เหตุผลใน  
ประเด็นอย่างชัดเจนนัก เช่น

ฎีกาที่ 3698/2529 ประเด็นข้อเท็จจริงของโจทก์ระหว่างส่งทางไปรษณีย์  
อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ผู้เป็นลูกจ้างจำเลย โดยบุคคลภายนอก  
ไม่มีโอกาสเปิดดู ไปรษณีย์และจัดการเกี่ยวกับไปรษณีย์ได้ เมื่อไปรษณีย์ภัณฑ์  
ของโจทก์ถูกแกะของ และลักเอาสลากกินแบ่งที่สอดมาในซองไป จึงเห็นได้  
ว่า ลูกจ้างของจำเลยซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดส่งไปรษณีย์ภัณฑ์ ในทางการ  
ที่จ้างของจำเลยเป็นผู้ลักไป อันเป็นการทะเลาะเม็ดต่อโจทก์ จำเลยผู้เป็น  
นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบลูกจ้าง ในผลแห่งละเม็ดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไป ใน  
ทางการที่จ้าง

ข้อเท็จจริงตามฎีกานี้ ปรากฏชัดว่า ลูกจ้างอาศัยโอกาสของการ  
ปฏิบัติงานตามที่นี้ คือการจัดการเกี่ยวกับไปรษณีย์ ทะเลาะเม็ดต่อโจทก์  
โดยแกะซองและลักเอาสลากกินแบ่งไป ทั้งนี้เพราะเหตุว่าบุคคลภายนอกไม่มี  
โอกาสเปิดดู ไปรษณีย์ได้ การทะเลาะเม็ดของลูกจ้างในคดีนี้ เป็นเหตุที่เกิด  
ขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างตามที่นายจ้างมอบหมาย แม้จะเป็นการ

1 ศ. ไพจิตร บุญยพันธุ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและ

พาณิชย์ว่าด้วยความรับผิดในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้าง, หน้า 66.



กระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยแท้ ก็ถือว่าอยู่ในทางกำกวมที่จ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง ในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางกำกวมที่จ้าง แม้ศาลฎีกาจะไม่ได้อธิบาย เกี่ยวกับการใช้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง กระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ของตนเองโดยเฉพาะ แต่ก็สามารถตีความจากคำพิพากษาศาลฎีกานี้ได้ว่า ศาลไทยมีแนวคิดที่ให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการที่ลูกจ้างฉวยโอกาสจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำละเมิดต่อบุคคลอื่น หากการละเมิดนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามอาจต้องรอฟังแนวคำพิพากษาใหม่ต่อไป

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาการกระทำละเมิดโดยจงใจของลูกจ้าง

ในส่วนนี้จะ ได้วิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบองค์ประกอบความผิดต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางสรุปว่านายจ้างควรจะต้องร่วมรับผิดกับลูกจ้างในแต่ละกรณี โดยอาศัยหลักประการใดจึงจะเหมาะสม และในกรณีใดที่นายจ้างไม่ควรถูกรับผิดด้วย โดยจะแบ่งแยกประเด็นในการพิจารณาเป็น 2 ลักษณะดังนี้

### 2.1 ลูกจ้างจงใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ในทางทรัพย์สิน

#### กลฉ้อฉลหรือฉ้อโกงของลูกจ้าง

โดยลักษณะของการฉ้อฉลหรือฉ้อโกงนี้ จะต้องมีการหลอกลวงด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จ หรือปกปิดข้อความซึ่งควรบอกให้แจ้ง เพื่อให้ได้ประโยชน์ของผู้อื่น หากลูกจ้างกระทำลงไป โดยมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมต้องรับผิด เช่น ลูกจ้างในร้านขายของได้รับคำสั่งจากนายจ้าง ให้ขายสินค้าในราคาที่นายจ้างกำหนดไว้ ตามคุณภาพของสินค้านั้น ถ้าสินค้านั้นใดมีค่าหนึ่กให้ลดราคาลง แต่เมื่อมีลูกค้าสนใจจะซื้อแจกัน

ตกแต่งบ้านซึ่งมีตาหนี แต่หากไม่สั่ง ภูเขาดีก็ จะไม่เห็น ลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนขาย  
 ของกลับบอกว่า เป็นสินค้าที่มีคุณภาพดีสมบูรณ์ เพราะมีฉะนั้นแล้วลูกค้าจะ ไม่ซื้อ  
 และขายให้ลูกค้าไปเต็มราคา โดยเงินที่ได้มาก็ให้นายจ้างทั้งหมด การกระทำ  
 ฉ้อฉลของลูกจ้างดังนี้ อยู่ในทางการที่จ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ แม้นายจ้าง  
 จะสั่งให้ลูกจ้างขายของโดยสุจริตแล้วก็ตาม ถ้าลูกจ้างคนหนึ่งบอกข้อความอัน  
 เป็นเท็จ ซึ่งตนเองทราบดีว่าเป็นข้อความเท็จ แก่ลูกจ้างอีกคนหนึ่ง เพื่อให้ลูก  
 จ้างคนที่สองบอกแก่ผู้เสียหายอีกต่อหนึ่ง ทำให้ผู้เสียหายกระทำการอันเป็นผลเสีย  
 ต่อตนเอง แม้นายจ้าง จะไม่รู้เห็นด้วย ต้องถือว่ามีความรับผิดชอบต่อการหลอกลวงนี้ 38

ส่วนการฉ้อโกง เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง เองนั้น ได้กล่าวมา  
 แล้วว่าแต่เดิมถือหลักกันว่านายจ้าง ไม่ต้องรับผิดชอบ ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการฉ้อ  
 โกงบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ของตนโดยไม่ได้เป็นการกระทำเพื่อนายจ้าง แต่  
 ถ้าลูกจ้างกระทำการโดยสุจริตในกิจการที่นายจ้างให้กระทำโดยสุจริต แต่ลูก  
 จ้างได้กระทำไปเพื่อนายจ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบร่วมด้วย ดังเช่นคดี  
 Barwick v. English Joint Stock Bank [1867] แต่อย่างไรก็ตามใน  
 คดี Lloyd v. Grace, Smith & Co. [1912] ศาลอังกฤษได้วางหลักใหม่  
 ซึ่งแตกต่างออกไป ศาลฎีกาไม่ได้ตัดสินตามหลักเดิม ข้อเท็จจริงในคดีมีอยู่ว่า  
 ในสำนักงานของ Grace, Smith & Co. ซึ่งเป็นสำนักงานทนายความใน  
 Liverpool ที่ก่อตั้งมานานและมีชื่อเสียงดี ไรท์ก็คือ Emily Lloyd ซึ่ง  
 เป็นหญิงหม้ายที่ฐานะ ไม่ดีนัก ได้ถูกจ้างทรัพย์สิน ซึ่งทรัพย์สินนั้นก็มูลค่า ไม่มากนัก  
 เป็นทรัพย์สินที่ติดจำนองอยู่ในจำนวนเงิน 450 ปอนด์ ซึ่งเธอได้รับมรดกมาจาก

สามี่ และกระท่อม 2 หลังที่ Ellesmere Port ซึ่งเธอซื้อในราคา 540 ปอนด์ ภายหลังจากสามี่เสียชีวิตไปแล้ว โดยที่ยังไม่มีหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เธอมีทรัพย์สินทั้งหมดก็เพียงเท่านี้ ศาลอุทธรณ์วินิจฉัยโดยเสียงข้างมาก ว่าลูกจ้างกระทำลฉ้อฉลเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช่ในทางการที่จ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิด โจทก์จำเป็นต้องยื่นฎีกาอย่างคณอนาถา และศาลสูงได้ตัดสินโดยเสียงเป็นเอกฉันท์ กลับคำพิพากษาเข้าข้างโจทก์ โดยให้เหตุผลว่า "การโกง" ที่ว่านี้ กระทำโดยเสมียนผู้จัดการงานในสำนักงานนายคววม ซึ่งชักจูงให้นางลอยด์ ผู้เป็นลูกคววมของสำนักงาน โอนภาระจำนองให้ตน โดยมีการฉ้อฉลเปลี่ยนแปลงเอกสารจำนอง อันเป็นผลให้เสมียนผู้นั้นได้รับเงินจำนองมา โดยมีขอบ คดีนี้ถือว่านายจ้างมีความรับผิดต่อลูกคววมที่ถูกฉ้อโกง แม้ว่าการฉ้อโกงจะกระทำเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียวก็ตาม ศาลวินิจฉัยว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างกระทำการภายในขอบเขตของงานที่ได้รับจ้าง นายจ้างย่อมต้องรับผิด ต่อการฉ้อโกงทั้งหมดที่ลูกจ้างกระทำ ไม่ว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์แก่นายจ้างหรือลูกจ้างเองก็ตาม 39

จากคำพิพากษาในคดีนี้ Salmond ได้อธิบายว่าวินิจฉัยของศาล เป็นหลักกว้างขึ้นว่า ถ้าหากลูกจ้างจะได้กระทำการโดยทุจริตในกิจการที่นายจ้างให้กระทำโดยสุจริต นายจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมด้วย แม้ว่าลูกจ้างจะได้กระทำไปเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม และต่อมาก็ได้มีคำพิพากษาวินิจฉัยท่านเองเดียวกันคือ Uxbridge Permanent Benefit building Society v. Pickard [1939] ซึ่งศาลได้ชี้ขาดว่า นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบแม้ว่าการฉ้อ

39 Salmond and Heuston, Law of Torts, P.442.

จึงนั้นจะ เป็นการปลอมแปลง เอกสารหลักฐาน และแม้ว่าผู้ได้รับความเสียหาย จะไม่ได้ เป็นลูกความ แต่เป็นบุคคลภายนอกซึ่งได้รับความเสียหาย เนื่องจาก ใ้วางใจในอำนาจที่ลูกจ้างได้รับมอบโดยชัดแจ้ง [apparent or ostensible authority] <sup>40</sup> จากข้อเท็จจริงในทั้งสองคดี ลูกจ้างผู้กระทำความผิดเป็น เสมียนทนายความ [clerk] นี้ ต้องเข้าใจในเบื้องต้นก่อนว่า สำนักงาน งานทนายความ ในอังกฤษนั้นแตกต่างกับสำนักงานทนายความของไทย ในทุกสำนัก กฎหมาย [Chambers] จะต้องมีเสมียน [clerk] เป็นผู้จัดการธุรกิจของสำนัก งาน เสมียนเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่ง ในสำนักงาน เพราะจะ เป็นผู้หาคดี เข้ามาในสำนักงาน จะเป็นผู้ตกลง เรื่องค่าตอบแทน และจะดูความเหมาะสม ในการมอบคดีให้ทนายความแต่ละคนที่มีความถนัดในด้านนั้นๆ ไปดำเนินการว่า ความในศาล <sup>41</sup> ดังนั้น เสมียนทนายจึงอยู่ในอำนาจอันเห็นได้อย่างชัดแจ้ง ที่จะ ทาการใดๆ ภายในขอบเขตธุรกิจของสำนักงานกฎหมายนั้น โดยจัดการในนาม และแทนตัวทนายความ ดังนั้นมูลแห่งความรับผิดของนายจ้างในกรณีนี้ ได้แก่การ มอบอำนาจโดยชัดแจ้งให้แก่ลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งหลักดังกล่าวนี้เป็นหลักแห่งความ รับผิดของตัวการในการกระทำของตัวแทน ซึ่งเป็นความรับผิดในการกระทำของ บุคคลอื่น [Vicarious Liability] เช่นเดียวกับความรับผิดของนายจ้างใน การกระทำของลูกจ้าง เพราะมูลแห่งความรับผิดคือการมอบอำนาจไม่ว่าจะ เป็นการมอบอำนาจโดยชัดแจ้งหรือปริยาย ไม่ใช้ในทางการที่จ้าง แต่ใช้ ได้

<sup>40</sup> Ibid, P.442.

<sup>41</sup> กนก อินทร์มพรรษ์, "ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับการประกอบวิชา

โดยเทียบเคียง [analogy] กับความรับผิดตามสัญญา [contractual liability] แต่ในกรณีนี้เหมาะสมที่จะใช้ เป็นข้อยกเว้นสำหรับความรับผิดของ นายจ้างในการฉ้อโกงของลูกจ้าง ที่กระทำภายในขอบเขตของงานที่จ้าง 42 ในการติดต่อกับบุคคลภายนอก การที่นายจ้างจะต้องรับผิดในการกระทำละเมิดโดย หุจริตของลูกจ้างในกรณีนี้ เพราะลูกจ้างได้กระทำการไปโดยการแสดงออก อย่างชัดเจนของนายจ้าง นายจ้างได้ทำให้ลูกจ้างมีโอกาที่จะกระทำละเมิด เช่นนั้นได้ 43 แม้ว่าคดี Lloyd v. Grace, Smith & Co. จะสร้างความ ประหลาดใจให้แก่วงการกฎหมาย แต่ก็ยังไม่อาจจะถือเป็นหลักกฎหมายได้ อย่าง เรกิตตามเราไม่สามารถกล่าวได้ว่า ผลจากคดี Lloyd นี้จะทำให้คำถาม เกี่ยวกับประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้างกลายเป็นเรื่องนอกประเด็นไป เนื่องจาก ในบางคดียังคงวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างกระทำการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวแต่ เพียงอย่างเดียวแล้ว ทำให้การละเมิดนั้นไม่อยู่ในทางการที่จ้าง 44

ศาลไทยเคยพิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิด ในการฉ้อโกงของลูกจ้าง ในคำพิพากษามีคำที่ 1212/2518 จำเลยที่ 2 เป็นบุรุษประยธัญ เป็นบุรุษประยธัญ ทำมารับ ประยธัญภัณฑ์ปลอม แล้วนำตัวแลกเงินที่ส่ง ประยธัญถึงจังหวัดไปรับเงินจากธนาคาร

42 John G. Fleming, The Law of Torts, P.335.

43 John Federic Clerk, Clerk & Lindsell on torts, P.195.

44 W.V.H. Rogers, Winfield and Jolowicz on tort, P.586.

เป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์ ไม่ใช่ผิดสัญญารับขน ตามพระราชบัญญัติไปรษณีย์ฯ จึงไม่เป็นประโยชน์แก่กรมไปรษณีย์โทรเลขจำเลยที่ 3 จำเลยที่ 3 ต้องร่วมรับผิดกับจำเลยที่ 2 ชดใช้เงินให้โจทก์ตามตัวแลกเงินซึ่งเป็นความเสียหายโดยตรงจากการละเมิดของจำเลยที่ 2

#### ลูกจ้างกระทำความผิดฐานลักทรัพย์

องค์ประกอบของความผิดฐานลักทรัพย์คือ การเอาไปซึ่งทรัพย์ของผู้อื่น หรือผู้อื่นเป็นเจ้าของอยู่ด้วย ไปโดยทุจริต ดังนั้นจากลักษณะของการลักทรัพย์หากพิจารณาโดยผิวเผิน น่าจะเป็นการกระทำที่อยู่ในทางการที่จ้างอันนายจ้างจะต้องรับผิดได้ หากนายจ้างประกอบอาชีพโดยสุจริต หรือถ้าลูกจ้าง เปลักทรัพย์ผู้อื่นโดยประสงค์จะนำมามอบให้นายจ้าง ก็เป็นเรื่องความผิดส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งไม่เกี่ยวกับความรับผิดของนายจ้าง แต่เดิมจึงมีแนวความคิดกันว่า หากลูกจ้าง กระทำการลักทรัพย์อยู่นอกทางการที่จ้าง เช่น นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างไปช่วยทำงานบ้านให้เพื่อนบ้าน ลูกจ้างได้ฉวยโอกาสขโมยของในบ้านนั้นด้วย ดังนี้ไม่ใช้ในทางการที่จ้างนายจ้าง ไม่ต้องรับผิด คดีในอังกฤษคือ *Cheshire v. Bailey* [1905] โจทก์ซึ่งเป็นช่างเงินได้เช่ารถม้า ซึ่งรวมทั้งม้าและคนขับจากจำเลย เพื่อขับพานักท่องเที่ยวของโจทก์ไปรอบวอลอนคอน พร้อมกับแสดงตัวอย่างสินค้าของโจทก์แก่ลูกค้าทั่วไปด้วย ระหว่างนักท่องเที่ยวกำลังกินอาหารกลางวัน ในระหว่างปฏิบัติตามที่คนขับรถ ได้สมคบกับคนร้ายขับรถไปที่แห่งหนึ่ง แล้วได้ลักงานเงินซึ่งเป็นตัวอย่างสินค้าไป จะเห็นได้ว่าคดีนี้ ศาลวินิจฉัยว่าการกระทำผิดทางอาญาอยู่นอกขอบเขตของงานที่จ้างโดยชัดแจ้ง ได้ทำให้ความเกี่ยวพันติดต่อระหว่างลูกจ้างนายจ้างแยกจากกัน และในคดี *Mintz v. Silverton* [1920] โจทก์ได้จ้างจำเลยคนหนึ่งในรถบรรทุก คนขับรถจำเลยได้ลักของไป

ถือว่าจำเลย ไม่ต้องรับผิดชอบการที่ลูกจ้างลักทรัพย์นั้น ได้ทำให้ความเกี่ยวพันของลูก  
จ้างแยกจากจำเลย 45

แต่แนวความคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป เมื่อมีคำพิพากษาในคดี Morris  
V.C.W. Martin & Son Ltd. [1966] โจทก์ส่งเสื้อผ้าให้ Beder ทำ  
ความสะอาดให้ แต่ Beder ไม่สามารถจะทำได้เอง จึงส่งไปให้ร้านของ  
จำเลยซึ่งเป็นผู้ชำนาญทางด้านนี้โดยเฉพาะหาแทน โจทก์ได้รับอนุญาตจากโจทก์  
แล้ว จำเลยมอบหมายให้ Morrissey ลูกจ้างของจำเลยเป็นผู้ทำความสะอาด  
เสื้อผ้าชิ้นนั้น และ Morrissey ได้ขโมยเสื้อผ้าไป และไม่สามารถจะนำกลับ  
คืนมาได้ ศาลอุทธรณ์พิพากษาให้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย  
โจทก์ให้เหตุผลว่า หน้าที่ที่จำเลยมอบหมายให้ลูกจ้างได้แก่ การทำความสะอาด  
สะอาด และดูแลรักษาเสื้อผ้าที่ด้วยดังนั้นการที่ลูกจ้างขโมยเสื้อผ้าไป จึงเป็นการ  
กระทำละเมิดโดยอาศัยโอกาสที่นายจ้างมอบหมายให้ ซึ่งเป็นการกระทำนอกขอบ  
เขตของงานที่จ้าง นอกจากนั้นศาลอุทธรณ์ยังได้วางหลักว่า ตัวนายจ้างเองนั้น  
เมื่อได้รับมอบเสื้อผ้าไว้จากโจทก์ ย่อมมีภาระความรับผิดชอบในฐานะผู้รับ  
ประกันความสูญหายบุบสลายของทรัพย์สินที่รับมอบไว้ด้วย เมื่อลูกจ้างที่ตนมอบ  
ความไว้วางใจให้ทำงานกลับกระทำละเมิด นายจ้างจึงต้องมีความรับผิด 46 แต่

45 ศ. เพลิจิตร บุญพันธ์, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์  
ว่าด้วยความรับผิดในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้าง, หน้า 104.

46 W.V.H. Rogers, Winfield and Jolowicz on Tort,  
P. 587.

นายจ้างจะ ไม่มี ความรับผิด ถ้าหากนายจ้าง ไม่ได้มีความประมาทเลินเล่อในการ  
เลือกลูกจ้าง หรือการที่ทรัพย์ถูกขโมยไปนั้นไม่ได้เป็นการเปิดโอกาสเพราะ  
ความประมาทเลินเล่อของนายจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่นที่มีหน้าที่ดูแลทรัพย์นั้น

ดังนั้นความรับผิดของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ผู้อื่นนี้ จึงอาจมี  
ความรับผิดได้ 2 ประการคือ ประการแรก นายจ้างเป็นผู้มอบหมายให้ลูกจ้างคน  
นั้นดูแลทรัพย์สิ่งดังกล่าว เมื่อลูกจ้างขโมยไปจึงถือว่าอยู่ในทางการที่จ้าง นาย  
จ้างจะต้องรับผิดในผลแห่งการกระทำละเมิดของลูกจ้าง ซึ่งเป็นความรับผิดใน  
การกระทำของบุคคลอื่น และประการที่สอง นายจ้างมีฐานะเป็นผู้รับประกัน  
ความสูญหรือเสียหายในทรัพย์สิ่งนั้น ซึ่งเป็นความรับผิดในทางสัญญา (contract  
of bailment) ที่มีต่อเจ้าของทรัพย์นั้นซึ่งเป็นความรับผิดโดยส่วนตัว<sup>47</sup> แม้จะ  
ความรับผิดในการกระทำของบุคคลอื่น ถ้าหากลูกจ้างที่ขโมยของ ไปนั้นไม่ใช่ลูก  
จ้างที่นายจ้างมอบหมายความดูแลให้ นายจ้างไม่ต้องรับผิดในการละเมิดของลูก  
จ้างคนนั้น เพราะอยู่นอกทางการที่จ้าง แต่นายจ้างก็อาจต้องรับผิดชอบค่าเสียหาย  
หาก เจ้าของทรัพย์ ในฐานะผู้รับประกันอีกส่วนต่างหาก แต่ถ้านายจ้างไม่มี  
ข้อผูกพันทางสัญญาที่จะต้องรับประกันความสูญหายบุบสลายของทรัพย์ และลูกจ้าง  
ผู้กระทำการลักทรัพย์ ไม่ใช่ผู้ได้รับการมอบหมายจากนายจ้าง นายจ้างจึงจะ ไม่มี  
ความรับผิด ในคดี Morris V.C.W. Martin & Son Ltd. (1966) นี้  
เห็นว่านายจ้างจะต้องมีความรับผิด ทั้งที่เป็นความรับผิดในการกระทำละเมิด  
ของลูกจ้าง และเป็นความรับผิดส่วนตัวในฐานะผู้รับประกันด้วย

<sup>47</sup> John Federic Clerk, Clerk & Lindsell on Torts.



แต่ถ้าหากกรณีเป็นว่า ลูกจ้างผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลทรัพย์สิน เป็นผู้เอาทรัพย์สินไป โดยที่นายจ้างไม่ได้ประมาทเลินเล่อ และได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรแล้ว แต่ลูกจ้างได้ใช้กลอุบายและความพยายามเป็นพิเศษ ลูกจ้างจึงได้เอาทรัพย์สินไปได้ ดังนั้นนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ

เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างในฐานะผู้รับประกันนี้ นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบในฐานะผู้รับประกันในกรณีอื่นได้อีก เช่น นายจ้างเป็นผู้รับฝากทรัพย์สิน ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าเป็นผู้รับฝากทรัพย์สินโดยมีบำเหน็จหรือไม่ ซึ่งระดับความระมัดระวังในการดูแลรักษาทรัพย์สินต้องต่างกัน หากเป็นผู้มีวิชาชีพทางนี้ก็ต้องมีความระมัดระวังตามที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะพึงมี หากเป็นผู้รับฝากโดยมีบำเหน็จธรรมดา ก็ต้องมีระมัดระวังในระดับของวิญญูชนจะพึงมี และถ้าหากรับฝากโดยไม่มีบำเหน็จ ย่อมจะมีความระมัดระวังเพียงเท่าที่ตนเองกระทำต่อทรัพย์สินของตนเท่านั้น ดังนั้นถ้าเพื่อนำของมาฝากให้ช่วยดูแล เพราะจะไปต่างจังหวัด เจ้าของบ้านได้รับฝากไว้โดยไม่มีบำเหน็จ บรากว่าลูกจ้างได้ขโมยของในบ้านรวมทั้งของเพื่อนด้วย แล้วหลบหนีไป ดังนั้นเจ้าของบ้านหรือนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของลูกจ้าง เพราะไม่มีหน้าที่ต้องป้องกันการสูญหายบุบสลายเป็นพิเศษ ต่างจากทรัพย์สินของตนเอง แต่ถ้าหากลูกจ้างขโมยทรัพย์สินของแขกที่มาเยี่ยมเยียนหรือมาพักอาศัยในบ้าน โดยเจ้าของบ้านได้เชื้อเชิญเข้ามา นายจ้างน่าจะมี ความรับผิดชอบในความสูญหรือเสียหายในฐานะผู้รับประกันเช่นเดียวกัน และถ้าหากนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลรักษาทรัพย์สินซึ่งอาจจะ เป็นตามสัญญา หรือบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น เจ้าสำนักโรงแรม นายจ้างย่อมมีหน้าที่ในการดูแลรักษาทรัพย์สินที่ผู้เข้ามาพักนำติดตัวมาเป็นพิเศษ หากลูกจ้างลักทรัพย์บนายจ้างย่อมต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย

ลูกจ้างกระทำความผิดฐานยักยอก

ถ้าลูกจ้างได้ครอบครองทรัพย์สินของผู้อื่น หรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวม  
อยู่ด้วย แล้วเบียดบังเอาทรัพย์สินนั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ลูกจ้าง  
กระทำความผิดฐานยักยอก นายจ้างไม่ต้องรับผิด เพราะการกระทำนั้นเป็นไป  
เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง ไม่ใช่ในทางการที่จ้าง แต่นายจ้างอาจต้อง  
มีความรับผิดร่วมด้วย ถ้าหากการที่ได้รับมอบหมายให้ครอบครองทรัพย์สินนั้น อยู่  
ในขอบเขตของงานที่จ้าง และนายจ้างเป็นผู้ประมาทในการเลือกไว้วางใจ  
ลูกจ้าง หรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างกระทำความผิด ทั้งนี้อาศัยหลักเกณฑ์เดียวกับ  
ความรับผิดของนายจ้างในการที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของผู้อื่น แต่ถ้าหากลูกจ้าง  
ยักยอกทรัพย์สินของผู้อื่นโดยมิได้เกี่ยวข้องกับงานของนายจ้างแล้ว นายจ้างย่อมไม่  
มีความรับผิด เช่น ในกฎหมายฝรั่งเศส เคยมีคดีที่ศาลวินิจฉัยว่า ธนาคาร  
ไม่ต้องรับผิด ในการที่ลูกจ้างทำการยักยอกเงินอันเป็นการเสียหายแก่ผู้ที่ได้ทำ  
การติดต่อกับลูกจ้างของธนาคาร เป็นส่วนตัวในฐานะที่เป็นเพื่อนกัน และได้ทำ  
การฝากเงินกันนอกธนาคาร แต่ไม่มีบัญชีเปิดเผยในนามของผู้นั้น แต่ถ้าลูกจ้าง  
ได้ยักยอกเงินของลูกค้าซึ่งฝากเงินต่อธนาคาร โดยที่ได้รับหลักฐานการฝากเงิน  
และได้ฝากเงินต่อพนักงานเก็บเงิน ดังนั้นนายจ้างคือธนาคารต้องรับผิด 48

ลูกจ้างกระทำความผิดฐานกรรโชกทรัพย์

ลักษณะของความผิดฐานกรรโชกทรัพย์คือ การข่มขืนใจผู้อื่นให้ยอมให้

48 H. Lalou pp.641-644 จาก ศ.ไพจิตร บุญพันธ์ุ, ตัวอธิบาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความรับผิดในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้าง,

หรือยอมจะ "ให้คนหรือผู้อื่น ได้ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน" โดยใช้เวลา  
 ประทศร้ายหรืออาศัยข้อเท็จจริงว่าจะทำอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อ  
 เสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกขู่เข็ญ หรือของบุคคลที่สาม จนผู้ถูกข่มขืน "ใจยอม  
 เช่นว่านั้น"

หากลูกจ้างจงใจกระทำละเมิด ซึ่งเข้าองค์ประกอบของความผิดฐาน  
 กรรโชกทรัพย์ โดยลักษณะของความผิดแล้ว น่าจะถือว่าเป็นนอกทางการที่จ้าง  
 "ในตัวเอง" แต่ก็มีข้อน่าพิจารณาบางประการ เช่น ในกรณีลูกจ้างตั้ง "ใจกระทำ"  
 เพื่อนายจ้าง ตัวอย่างคือ นาย ก. เป็นหนี้ นาย ข. อยู่ 2 แสนบาทถึงกำหนด  
 เวลาชำระหนี้มานานแล้วก็ยัง ไม่ยอมใช้หนี้ ทั้งที่ในขณะนั้น ก. มีฐานะดีขึ้นพอที่จะ  
 "ใช้หนี้" ได้แล้ว นาย ข. จึงให้ นาย ค. ลูกจ้างของตนบอกกล่าวทวงถามนาย ก.  
 "ให้ใช้เงิน 2 แสนพร้อมดอกเบี้ย 5 หมื่นบาท" แต่แทนที่นาย ค. จะบอกกล่าวทวง  
 ถามธรรมดา เช่น ถ้านาย ค. ขู่ว่าจะนำคดีขึ้นฟ้องต่อศาล ดังนั้นยอมเป็นสิทธิ  
 ใจยอมขอบที่จะทำได้ แต่ถ้าหากกรณีเป็นว่า

ประการแรก นาย ค. ข่มขู่ "ให้ใช้เงิน 250,000 บาท" ทันที มิ  
 ฉะนั้นจะข่า นาย ก. และครอบครัวให้ตายหมดบ้านนาย ก. ก็จึงรีบเอาเงินมา  
 คืน ดังนั้นแม้ นาย ค. จะกระทำ ความผิดฐานกรรโชกทรัพย์ เพื่อประโยชน์ของ  
 นาย ข. นายจ้างการกระทำของนาย ค. เป็นละเมิดต่อนาย ก. แล้ว เพราะนาย  
 ค. ไม่ได้ใช้วิธีการอันชอบธรรมตามกฎหมาย แม้นาย ก. มีหน้าที่ต้องชดเชยเงิน  
 จำนวนดังกล่าวคืนอยู่แล้วก็ตาม นาย ข. ต้องร่วมรับผิดชอบในการละเมิดนั้นด้วย

ประการที่ 2 นาย ค. ข่มขู่ "ให้ใช้เงิน 250,000 บาท" แก่นายจ้าง  
 ทันที และเรียกเงินอีก 200 บาท ที่ทำให้ต้องเสียเวลาทวง มิฉะนั้นจะข่า

นาย ก. และครอบครัว นาย ก. กลับจึงนำเงินมาคืนให้ดังนี้ นาย ข. ไม่  
 ต้องมีความรับผิดชอบ ในการที่ นาย ค. ลูกจ้างกระทำความผิดคือเงิน 200 บาท  
 จากนาย ก. เพื่อประโยชน์แก่ตัวนาย ค. เอง เพราะในกรณีนี้ไม่ใช่เป็นการ  
 กระทำในทางการที่จ้าง ถือว่าลูกจ้างจงใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ของตัวเอง  
 อยู่ นอกเหนือการกระทำที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง

ถ้าหากกรณีเป็นว่า ลูกจ้างของห้างสรรพสินค้า ซึ่งมีหน้าที่เป็นยาม  
 รักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในบริเวณนั้น ได้ขโมยลูกค้าของห้าง  
 ให้จ่ายเงินหรือมอบทรัพย์สินให้ตน มิฉะนั้นจะจับลูกค้าคนนั้นมอบให้ตำรวจโดยจะ  
 ใส่ร้ายว่าลูกค้าขโมยของในห้าง ลูกค้ากลัวจึงยอมมอบทรัพย์สินให้ การกระทำดัง  
 กล่าวของลูกจ้างนี้เป็นการจงใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เคยไม่ได้  
 เกี่ยวข้องกับนายจ้างแต่อย่างใด อาจจะมีผู้เห็นว่าการกระทำละเมิดของลูกจ้าง  
 อยู่ในทางการที่จ้าง เพราะเป็นการกระทำในหน้าที่ของยามซึ่งนายจ้างมอบหมาย  
 ไว้ แต่ผู้เขียนเห็นว่า การกระทำดังกล่าวอยู่นอกทางการที่จ้าง เพราะลูกจ้าง  
 จงใจกระทำละเมิดเพื่อประโยชน์ของตนเอง หน้าที่ของลูกจ้างคือรักษาความ  
 ปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย แต่การกระทำของลูกจ้างเอง เป็นการฝ่าฝืน  
 ขัดแย้งกับหน้าที่ของตนโดยตรง อีกทั้งตามลักษณะของการกระทำผิด ไม่มี  
 พฤติการณ์ที่จะทำให้บุคคลภายนอกผู้เสียหาย เข้าใจผิดว่าการกระทำของลูกจ้าง  
 นั้นเป็นการกระทำเพื่อนายจ้าง อันจะอยู่ในทางการที่จ้างได้ ถ้าจะอ้างว่าการ  
 กระทำของลูกจ้างเป็นเพียงวิธีปฏิบัติงานที่ไม่ชอบ ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ก็  
 ไม่น่าจะเป็นเช่นนั้น เพราะวิธีปฏิบัติงานที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบนั้นอาจเป็นวิธีที่  
 ผิด หรือไม่เป็นไปตามความประสงค์ของนายจ้าง แต่ลูกจ้างก็ยังจะต้องปฏิบัติ

งานอยู่ภายในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ผู้ทำหน้าที่ยามควรจะจัดการจับกุมผู้ขโมยสินค้าโดยละม่อม และส่งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดีต่อไป แต่ยามกลับกระทำการรุนแรงโดยรุมทำร้ายผู้ขโมยสินค้า ดังนี้จึงเป็นวิธีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ถูกต้องของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องรับผิดชอบ แต่ในกรณีนี้เป็นกรณีก่อเหตุโดยส่วนตัวของลูกจ้าง จึงไม่อยู่ในทางการที่จ้าง หากนายจ้างไม่มีความรับผิดชอบเป็นส่วนตัว เช่น ประมาทเลินเล่อในการเลือกลูกจ้างมาทำงาน นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบในกรณีนี้ด้วย

#### ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินประการอื่น

การกระทำความผิดบางอย่าง เช่น วิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ หรือ ปล้นทรัพย์ โดยลักษณะของความผิดซึ่งเป็นการลักทรัพย์โดยฉกฉวยเอาซึ่งหน้าหรือโดยใช้กำลังประทุษร้าย หรือเป็นการชิงทรัพย์ด้วยกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปนั้น องค์ประกอบของความผิดเป็นความผิดส่วนตัว หากลูกจ้างกระทำการครอบงำครอบงำความผิด เช่นเดียวกับความผิดฐานริบเอาทรัพย์สินซึ่งคล้ายกับการกระทำความผิดที่เป็นการขู่เข็ญจะเบียดเบียนความลับ ความผิดเหล่านี้โดยหลักแล้วน่าจะเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง แต่ไม่อาจวางหลักเกณฑ์ตายตัวลงไปได้ว่า หากลูกจ้างกระทำความผิดดังกล่าวแล้ว จะเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ขนส่งสินค้าของนายจ้าง ไปส่งท่าเรือจังหวัดระยองระหว่างทางถึงชลบุรี รถเกิดเสีย พวกลูกจ้างทั้งหมดซึ่งมีมากกว่า 3 คน จึงขับรถยนต์คันอื่นมา เพื่อขนสินค้าของนายจ้างไปต่อให้ทันเวลา ดังนี้อาจเป็นการกระทำในทางการที่จ้างได้

## 2.2. ลูกจ้างจงใจกระทำละเมิด เพื่อวัตถุประสงค์ประการอื่นนอก

จากทรัพย์สิน

### • ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย

การจงใจกระทำละเมิดของลูกจ้างที่มักจะเกิดขึ้นได้มาก นอกจากเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินอันเป็นประโยชน์แก่ตนเองแล้ว ลูกจ้างมักจะมีเรื่องทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตาย โดยอาจจะทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างด้วยกันเอง หรือบุคคลภายนอก ซึ่งบางครั้งก็ยากในการพิจารณาว่าการกระทำเหล่านั้นอยู่ในทางการที่จ้างหรือไม่ ในกรณีลูกจ้างทำร้ายผู้อื่นนี้ ศาลแพ่งวินิจฉัยไว้ว่าเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง ดังที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1484/2499 คือ นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างนำมะพร้าวไปส่งแก่ผู้ซื้อ ในระหว่างส่งมะพร้าวแก่กันนั้น ผู้ซื้อได้เถียงกันว่าลูกจ้าง ลูกจ้างโกรธจึงชกต่อผู้ซื้อจนบาดเจ็บ ดังนี้ถือว่าเป็นเหตุการณ์อีกเรื่องหนึ่ง มิใช่กิจการที่นายจ้าง ได้มอบให้ลูกจ้างไปกระทำ นายจ้าง ไม่ต้องรับผิดชอบละเมิดร่วมกับลูกจ้าง 49 และฎีกาที่ 1942/2520 ผู้ควบคุมรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารประจำทางลูกจ้างบริษัทขนส่ง รุมทำร้ายคนโดยสารที่ต่อว่าคนขับรถซึ่งเลี้ยวรถเร็ว ทำให้คนโดยสารตกจากที่นั่ง เป็นการนอกเหนือกิจการในหน้าที่จ้าง บริษัทนายจ้าง ไม่ต้องรับผิดชอบด้วย

จากคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองนี้ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าการที่ลูกจ้างทำร้ายบุคคลอื่นนั้น เป็นเหตุการณ์อีกเรื่องหนึ่ง และเป็นการนอกเหนือกิจการในหน้าที่

ที่จ้าง แสดงว่าศาลก็ถือว่าหากลูกจ้างเจตนาทำร้ายบุคคลอื่นแล้ว ย่อมเป็น  
 มูลเหตุชักจูงใจส่วนตัว (personal motive) จึงไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่  
 เป็นนอกทางการที่จ้าง แต่ถ้าหากพิจารณาจากข้อเท็จจริงดูแล้วอาจเข้าใจได้ว่า  
 ลูกจ้าง ได้กระทำละเมิดในทางการที่จ้าง เพราะ ขณะนั้นลูกจ้างกำลังอยู่ระหว่าง  
 ทำงานที่จ้าง คือกำลังนับมะพร้าว และกำลังขับรถ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานของ  
 นายจ้าง และการที่ผู้เสียหายถือว่าเป็นมะพร้าวที่นับแล้ว กับต่อว่าคนขับรถ  
 เลี้ยวรถเร็วทำให้ตกจากที่นั่ง ก็เป็นการต่อว่าเกี่ยวกับงานที่ลูกจ้างกำลังปฏิบัติ  
 เพื่อนายจ้าง การที่ลูกจ้างเกิดโทสะทำร้ายบุคคลอื่น เพราะเหตุที่ได้ปฏิบัติงาน  
 เพื่อนายจ้างนี้ น่าจะถือว่าอยู่ในทางการที่จ้าง ยกเว้นจะตีความริศยาเคร่งครัด  
 ว่าทันทีที่ทำร้ายผู้อื่นโดยเจตนาเป็นการกระทำโดยส่วนตัว มิใช่กระทำเพื่อประ  
 ราชนของนายจ้าง จึงอยู่นอกทางการที่จ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ

กฎหมายถือหลักว่า การกระทำละเมิดโดยเจตนาร้ายของลูกจ้าง  
 ไม่ว่าจะ เป็นด้วยเหตุชุนเคื่อง หรือความพยาบาท ไม่ทำให้เป็นเหตุปลด  
 เบื้องความรับผิดชอบของนายจ้างไปได้ นายจ้างจะอ้างว่าเป็นการกระทำนอกทาง  
 ทางการที่จ้างไม่ได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว หากมีข้อเท็จจริงดังกล่าวศาลก็มักจะ  
 แสดงความลังเลที่จะตัดสินให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ ถึงแม้จะมีพฤติการณ์โดยทั่ว ไป  
 ว่าลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างก็ตาม<sup>50</sup> เช่นในคดี Warren v. Henlys  
 Ltd. [1948] ลูกจ้างของจำเลยซึ่งทำงานในบิมน้ำมัน เข้าใจผิดว่าจบท  
 พยายามจะขับรถหนีไป วิทยไม่ยอมจ่ายเงินค่าน้ำมันซึ่งเพิ่งเติมไป จึง ด้ตำ

<sup>50</sup> Salmond and Heuston, Law of Torts, pp.442-443.

ว่าโจทก์ โจทก์ผู้จะรายงานนายจ้างเกี่ยวกับมรรยาทของลูกจ้าง ลูกจ้างจำเลย จึงทำร้ายโจทก์ ศาลพิพากษาว่า จำเลยไม่ต้องรับผิดเพราะการทำร้ายเป็นการกระทำที่เป็นการอาฆาตส่วนตัว ไม่อยู่ในทางการที่จ้าง 51 เช่นเดียวกับในคดี Keppell Bus Co. Ltd. v. Ahmad [1974] โจทก์เกิดทะเลาะกับคนเก็บเงินในรถประจำทาง และเกือบจะต่อสู้กันแล้ว แต่ผู้โดยสารคนอื่น ๆ ได้มาจับแยกออกจากกัน คนเก็บเงินได้เริ่มเก็บเงินค่าโดยสารตามหน้าที่ต่อ และคำว่าโจทก์ ซึ่งโจทก์ก็พูดห้ามไม่ให้คนเก็บเงินใช้วาจาไม่สุภาพต่อโจทก์ คนเก็บเงินจึงได้ค่อยๆ โจทก์ที่ตา ทำให้โจทก์มองไม่เห็น ศาลพิพากษาว่า การกระทำของคนเก็บเงินเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิด

แต่อย่างใดก็ตาม มีบางกรณีที่ศาลพิพากษาว่าการทำร้ายร่างกายอยู่ในทางการที่จ้าง เช่น คดี Daniels v. Whetstone Entertainments Ltd. [1962] ลูกจ้างของจำเลยเป็นคนบริการในสโมสรเต้นรำ โจทก์ต้องการจะเข้าไปในสโมสรแห่งนั้น แต่ลูกจ้างขัดขวางไม่ให้เข้า เพราะโจทก์ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสโมสร โจทก์ถูกจำเลยทำร้ายร่างกายภายในสโมสรหนึ่งครั้ง และเมื่อนำโจทก์ออกมานอกสโมสรแล้ว ลูกจ้างก็ทำร้ายโจทก์อีกครั้งหนึ่ง กรณีนี้ศาลพิพากษาว่าการที่ลูกจ้างทำร้ายร่างกายโจทก์ครั้งแรกนั้นเป็นการกระทำในทางการที่จ้าง ซึ่งจะต้องห้ามบุคคลที่ไม่ทำตามกฎของสโมสร เข้าไป แต่การทำร้ายร่างกายครั้งที่ 2 นั้นไม่เหมือนกัน ลูกจ้างได้กระทำด้วยความชุนเคืองส่วนตัว ไม่ใช้ในทางการที่จ้าง นายจ้าง

51 Paul L. Bradbury, Cases & Statutes on Tort,



ไม่ต้องรับผิด 52

ส่วนศาลนิวซีแลนด์เคยวินิจฉัยไว้ในคดี *Petterson v. Royal Oak Hotel Ltd.* [1948] ลูกค้าเมาสุรา คนขายสุราไม่ยอมขายสุราให้ ลูกค้าจึงขว้างแก้วไปที่คนขายสุรานั้น คนขายสุราหยิบเศษแก้วขว้างกลับไปที่ลูกค้าซึ่งกำลังจะเดินออกไป แต่ไม่โดน เศษแก้วกลับปลาดใบโหนดตาดำใจทักซึ่งเป็นลูกค้าอีกคนหนึ่งในร้าน ศาลนิวซีแลนด์พิพากษาให้จำทักชณะคดี วิชาให้เหตุผลว่าการกระทำของลูกจ้าง เป็นวิธีการที่ไม่ชอบ ในการรักษาความเรียบร้อย แต่ก็เป็นการกระทำละเมิดในหน้าที่ของลูกจ้าง จึงอยู่ในทางกัการที่จ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดด้วย 53

คดีนี้ต่างอง เดียวกันนี้ในออสเตรเลียแต่คำพิพากษาต่างกัน คดีคดี *Deaton Pty Ltd. v. Flew* [1949] หญิงเนบาร์ชขว้างแก้วไปที่ลูกค้า ด้วยความเกรงในพฤติกรรมการที่ลูกค้ากระทำต่อเธอ ในคดีนี้ศาลวินิจฉัยว่า การขว้างแก้วไม่ใช่วิธีการรักษาความเรียบร้อย และหญิงบริการได้กระทำไปโดยวัตถุประสงค์ส่วนตัวของเธอเอง ไม่ได้กระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างแต่อย่างใด ดังนั้นการกระทำละเมิดของลูกจ้าง จึงไม่อยู่ในทางกัการที่จ้าง 54

52 Salmond and Heuston, Law of Torts, P.443.

53 Francis Trindade, The Law of Torts in Australia, p.611.

54 Ibid. p.612.

กล่าวโดยสรุป การจงใจกระทำละเมิดของลูกจ้างโดยทำร้ายผู้อื่นนี้  
 ภัยหลักแล้วแม้ลูกจ้างจะทำร้ายผู้อื่นโดยเจตนา ไม่ได้หมายความว่ากรกระทำ  
 ของลูกจ้างจะเป็นการกระทำนอกทางการที่จ้างไปทันที นายจ้างจะยกขึ้นอ้าง  
 เป็นเหตุผลเบี่ยงความรับผิดชอบของตนไม่ได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ศาลในหลายๆ  
 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย ได้ให้ความสำคัญแก่ข้อเท็จจริง เช่นนี้อย่าง  
 มาก หากไม่มีพฤติการณ์และเหตุแวดล้อมอย่างแน่ชัดว่า ลูกจ้างได้กระทำไป  
 เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง หรืออยู่ในขอบเขตของงานที่จ้างอย่างใกล้ชิดแล้ว  
 จะถือว่าการกระทำของลูกจ้างอยู่นอกทางการที่จ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องมีความ  
 รับผิดชอบในการกระทำละเมิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยวัตถุประสงค์ส่วนตัวของลูกจ้าง โดยเฉพาะ  
 เฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏแน่ชัดว่า ลูกจ้างได้กระทำไปโดยมี  
 วัตถุประสงค์ส่วนตัวโดยแท้ [purely personal motives] ย่อมไม่เกี่ยว  
 ข้องกับงานที่จ้าง เช่น ลูกจ้างทะเลาะและตบตีภรรยา ย่อมไม่มีทางที่จะเกี่ยว  
 ข้องกับประโยชน์ของนายจ้างได้ ปัญหาที่ยากในการพิจารณาดังกล่าวมาแล้ว  
 จะเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำไปด้วยอารมณ์ส่วนตัว ในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อนายจ้าง  
 แนวความเห็นที่ถือกันเป็นส่วนมากในขณะนี้ที่ปรากฏตามคดีต่างๆ จะถือว่านาย  
 จ้างไม่ต้องรับผิดชอบ แต่ก็เริ่มมีแนวความคิดใหม่ที่จะให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ  
 เฉพาะในกรณีที่งานที่จ้างนั้น เป็นเหตุที่ทำให้ลูกจ้างได้กระทำละเมิด เพราะยับ  
 ยั้งซึ่งใจไม่อยู่ 55

ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง

ถ้าลูกจ้าง เหนียวแน่นกักขังผู้อื่น ทำให้เขาปราศจากเสรีภาพ

โดยได้กระทำไปเพื่อกิจการของนายจ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้าง เข้าใจผิดคิดว่าลูกจ้างยังไม่ชำระราคาสินค้า หรือคิดว่าลูกจ้างใช้เงินปลอม จ้างหน่วงเหนี่ยวล่าช้ามาให้เบียดเบียนเป็นการกระทำในทางการที่จ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำละเมิดโดยทำลาชยข้อเสียหายบุคคลอื่น หากอยู่ในทางการที่จ้างนายจ้างต้องรับผิดชอบ เช่น ลูกจ้างเป็นเซลล์แมนขายของกล่าววจมตีสินค้าของคู่แข่งทางการค้า แม้นายจ้างจะไม่ประสงค์ให้ทำการเช่นนั้น นายจ้างก็ต้องมีความรับผิดชอบ เพราะลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง คือ การขายของนั้น แม้ว่าวิธีในการปฏิบัติหน้าที่จะไม่ชอบธรรมก็ตาม เช่น คดี Colonial Mutual Life Assurance Society Ltd. v. Producers & Citizens Co-operative Assurance Co. of Australia Ltd. [1931] ศาลพิพากษาให้บริษัทจำเลยรับผิดชอบในการหมิ่นประมาททำลาชยข้อเสียหายของโจทก์ โดยตัวแทนขายประกันของจำเลย แม้ว่าจำเลยจะได้ทำข้อตกลงกับตัวแทนดังกล่าวแล้วว่า ห้ามขายประกันโดยการโจมตีบริษัทคู่แข่งอื่น<sup>56</sup>

ส่วนคำพิพากษาศาลฎีกาของ ไทยนั้นพอเทียบเคียงได้จากฎีกาที่ 126/2517 จำเลยที่ 4 เขียนข้อความอันเป็นการละเมิดต่อโจทก์ ลงตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ จำเลยที่ 1 ซึ่งมีจำเลยที่ 3 เป็นบรรณาธิการ ผู้พิมพ์ ผู้โฆษณา จำเลยที่ 3 และ 4 จึงต้องร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายค่าสินไหมทดแทนให้โจทก์ ส่วนจำเลยที่ 1 ไม่ได้เกี่ยว

<sup>56</sup> Francis Trindade, The Law of Torts in Australia,

ข้องกับการละเมิด และโจทก์มิได้ฟ้องให้รับผิดชอบในฐานะนายจ้างของจำเลยที่ 3 และ 4 จึงไม่ต้องรับผิดชอบ

ตามฎีกานี้ลูกจ้างหาละเมิดต่อชื่อเสียงของโจทก์ แต่ศาลมิได้พิพากษาให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ เพราะโจทก์มิได้ฟ้องให้รับผิดชอบในฐานะนายจ้าง ดังนั้นจึงตีความได้ว่า ถ้าหากโจทก์ฟ้องให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในฐานะนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องมีความรับผิดชอบ แม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรณีละเมิด แต่ลูกจ้างได้กระทำไปในขอบเขตของงานที่จ้าง

#### ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริต

นายจ้างต้องรับผิดชอบในกรณีที่ลูกจ้างได้ฟ้องเท็จ หากการฟ้องนั้นอยู่ในขอบเขตอำนาจของลูกจ้างโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย หรือนายจ้างได้ให้สัตยาบันอำนาจเช่นนี้อาจมีโดยทั่วไป หรือโดยเฉพาะ หรือถูกจำกัดในกรณีหากการโดยอุกฉกรรจ์ เช่น นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างเป็นผู้จัดการทรัพย์สิน สามารถเอาเงินของนายจ้างออกมาให้กู้ยืมได้ โดยลูกจ้างเป็นตัวแทนนายจ้าง ในการฟ้องคดีเรียกเงินกู้คืน แต่ความจริงลูกจ้างไม่ได้ให้เงินกู้ไป จึงเป็นฟ้องเท็จดังนั้นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบด้วย แต่ถ้าลูกจ้างฟ้องคดีในนามตัวเองว่า บุคคลภายนอกได้กู้เงินลูกจ้างไป ซึ่งความจริงลูกจ้างไม่ได้ให้กู้ ลูกจ้างก็จะมีความผิดฐานฟ้องเท็จเป็นส่วนตัวคนเดียวนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ 57

57 ศ. ไพจิตร บุณยพันธ์ุ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและ

พาณิชย์ว่าด้วยความรับผิดในผลแห่งการละเมิดของลูกจ้าง, หน้า 94-95.

และถ้าลูกจ้างขัดขวางการจับกุมของเจ้าพนักงาน ถือเป็นการกระทำ  
 นอกทางการที่จ้าง เพราะ เป็นการกระทำโดยส่วนตัว ไม่ได้ทำเพื่อประโยชน์ของ  
 นายจ้าง และไม่เกี่ยวกับงานที่จ้าง เช่น อีเกาที่ 1931/2518 จ้าเลยเป็นข้า  
 ราชการสังกัดกรมไปรษณีย์ จอตรถยนต์เก็บไปรษณีย์ภักดิ์ตามตู้ไปรษณีย์ จ้าเลย  
 ค่าตำรวจทำให้จอตรถให้ถูกที่ ตำรวจจะวิ่งกีดกันเข้าในรถ แจ้งข้อหาคุกคาม  
 เจ้าพนักงาน จ้าเลยขับรถออกไปโดยเร็ว และผลักตำรวจจากรถ การค่าและ  
 ขัดขวางการจับกุมเป็นการกระทำโดยส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวกับกรมไปรษณีย์ กรม  
 ไปรษณีย์ ไม่ต้องรับผิดชอบ

#### ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับเอกสาร

นายจ้างต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง แม้จะ เป็นการ  
 บลอมเอกสารก็ตาม ถ้าหากการบลอมนั้นอยู่ในขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่  
 ซึ่งทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจได้ว่าเป็นการทำตามหน้าที่ของลูกจ้างในทางการ  
 ที่จ้าง แต่ทั้งนี้ต้องมีพฤติการณ์ซึ่งแสดงว่ามีเหตุพอที่จะทำให้บุคคลภายนอกเข้าใจ  
 ผิดเช่นนั้น เช่น มีการแสดงอำนาจอย่างชัดเจน (ostensible authority)  
 ให้ลูกจ้างมีอำนาจกระทำการนั้นได้ ซึ่งเป็นหลักในการพิจารณาความรับผิดชอบของ  
 นายจ้าง ทานองเดียวกับที่ลูกจ้างกระทำความผิดอันถึงบุคคลอื่น

#### ลูกจ้างกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ

การกระทำความผิดทางเพศของลูกจ้างนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเห็น

<sup>1</sup> John Federic Clerk, Clerk & Lindsell on Torts, P.182.

กันว่านายจ้างไม่ต้องรับผิด เพราะโดยลักษณะของความผิดไม่ว่าจะเป็นการช่ม  
 ชนกระหาชาเรา หรือ อนาคต เป็นกรกระทำโดยมีความมุ่งหมายส่วนตัว  
 ไม่มีทางจะเป็นประโยชน์แก่งานของนายจ้างได้ แม้ว่าลูกจ้างจะได้กระทำ  
 ละเมิดดังกล่าวขึ้นในสถานที่ หรือเวลาทำงาน ก็ไม่เกี่ยวกับงานของนายจ้าง<sup>58</sup>  
 ดังนั้นการที่คนขับรถหาอนาจารย์คนโดยสาร หรือคนเดินตัวในโรงภาพยนตร์ช่มช้น  
 หึ่งที่มามชมภาพยนตร์ นายจ้างไม่ควรจะต้องรับผิด <sup>59</sup> แต่อย่างไรก็ตามมีผู้  
 ความเห็นว่า ในกรณีของคนขับรถโดยสารนั้น นายจ้างควรจะมีควมรับผิด  
 ชอบในความปลอดภัยของคนโดยสาร ตามสัญญารับขนคนโดยสาร ซึ่งหากผู้  
 สัญญาได้รับอันตรายจากการกระทำของลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยประมาทเลินเล่อหรือ  
 จงใจ นายจ้างก็ควรมีความรับผิด ถึงแม้ลูกจ้างจะกระทำละเมิดอันเป็นความ  
 ผิดส่วนตัว อย่างการช่มช้นกระหาชาเราตาม <sup>60</sup> ส่วนในกรณีของคนเดินตัว  
 ในโรงภาพยนตร์ ช่มช้นแล้วฆ่าเด็กหญิงที่ไปช่วยพาไปห้องน้ำนั้น ศาลฝรั่งเศส  
 ได้พิพากษาให้นายจ้างต้องมีความรับผิดด้วย ิโดยให้เหตุผลว่าการละเมิดนั้นเกิด  
 ในสถานที่และระหว่างเวลาปฏิบัติงาน และลูกจ้างมีโอกาสกระทำความผิดเช่น  
 นั้นได้ ก็เพราะนายจ้างมอบหมายให้ทำงานนั้น <sup>61</sup>

<sup>58</sup> Gyula Eorsi, "Private and Government Liability for Torts of Employees and Organs", Interational Encyclopedia of Comparative Law, P.43.

<sup>59</sup> วงษ์ วีรพงศ์, คำอธิบายลักษณะละเมิด หมิ่นประมาท, หน้า128.

<sup>60</sup> William L. Prosser, Law of Torts, P.465.

<sup>61</sup> Amos & Walton, Introduction to French Law, P.230.

ลูกจ้างกระทำความผิดฐานบุกรุก

ถ้าการบุกรุกของลูกจ้างเป็นการทำงานเพื่อนายจ้างแล้ว นายจ้างควรจะต้องรับผิดชอบ แต่ในอังกฤษมีคดี Joseph Rand, Ltd V. Craig [1919] จ่าเลขที่ใช้ให้ลูกจ้างขนขยะมูลฝอยใส่รถและให้เอาไปวางไว้ในที่แห่งหนึ่ง แต่เพื่อมิให้คนลาบากและมีโช่ประโชชน์ของนายจ้าง ลูกจ้างได้ทิ้งขยะมูลฝอยบนที่ดินของโจทก์ แทนที่จะเอาไปทิ้งให้ไกลตามที่นายจ้างกำหนด ศาลอุทธรณ์เห็นว่า การบุกรุกของลูกจ้างมิใช่การกระทำที่เกิดในทางการที่จ้าง อันจะทำให้นายจ้างต้องรับผิด 62 คดีนี้ถ้าพิจารณาแล้วอาจเห็นว่า เป็นการกระทำในทางการที่จ้างได้ เพราะลูกจ้างได้ขนขยะไปทิ้งอันเป็นการทำงานให้นายจ้างนั่นเอง เพียงแต่วิธีปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง และเป็นการขัดคำสั่งของนายจ้างเท่านั้น แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างมีสัญญาต่อกันอย่างชัดเจนว่า จ้างให้ขนขยะจากที่หนึ่ง ไปยังอีกที่หนึ่งซึ่งกำหนดแน่นอน เมื่อลูกจ้างไม่กระทำตามยอมไม่เป็นการทำงานให้นายจ้าง จึงอยู่นอกทางการที่จ้าง

ลูกจ้างกระทำความผิดทางอาญาเพื่อวัตถุประสงค์นอกจากทรัพย์สิน

ประการอื่นๆ

การกระทำละเมิดอันเป็นความผิดทางอาญาของลูกจ้าง ไม่จำกัดว่าจะ เป็นความผิดประเภทใดในลักษณะใด จะเป็นการกระทำในทางการที่จ้างหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆไป เช่น ลูกจ้างมีวสุมกับลูกจ้างด้วยกัน กระทำการเป็นอั้งยี่ ช้องโรงร เมื่อไม่เกี่ยวกับงานของนายจ้าง

62 ศ. เพจิตร บุณยพันธ์ุ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ หรือลูกจ้างเอาน้ำมันเบนซินของนายจ้างไปวางเพลิง  
 เผาทรัพย์สินผู้อื่น ก็ไม่ใช่การกระทำในทางการที่จ้าง ลูกจ้างใช้แสตมป์ที่ใช้แล้วบิด  
 จดหมายให้นายจ้าง นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบ แต่ถ้าลูกจ้างในสำนักพิมพ์เขียน  
 เรื่องให้นายจ้างพิมพ์โดยละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น น่าจะเป็นการกระทำในทาง  
 การที่จ้าง ยกเว้นผู้เขียนเรื่องนั้น จะเป็นนักเขียนอิสระ ไม่ได้เป็นลูกจ้างของ  
 สำนักพิมพ์ นักเขียนนั้นจะเป็นผู้รับจ้างหาของมีความรับผิดชอบต่างหากจากสำนักพิมพ์  
 หรือลูกจ้างในร้านขายของ กระทำความคิดเกี่ยวกับการค้า เช่น มีหรือใช้  
 เครื่องซึ่งที่ผิดอัตรา หรือขายของโดยขาดกติกาส่ง ย่อมเป็นการกระทำใน  
 ทางการที่จ้าง นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติมาตราซึ่ง ดวง วัตถุประสงค์ พ.ศ. 2466  
 มาตรา 33 ได้บัญญัติไว้ว่า " ในคดีที่ฟ้องที่ตัวแทนหรือลูกจ้างกระทำความผิดที่  
 ระบุไว้ในมาตรา 29, 30, 31, และ 32 ท่านให้ถือว่านายจ้างเป็นตัวการใน  
 คดีความผิดนั้น แต่ว่าความผิดเช่นว่านี้ ต้องได้เกิดขึ้นเพราะเหตุตัวแทนหรือ  
 ลูกจ้างได้กระทำแทน หรือกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง "