

ปภิกณกะกฏหมายแรงงาน

ความรับผิดชอบนายจ้างตามหลัก Vicarious Liability

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปภิกณกะกฏหมายแรงงานตอนที่ 8 จะเป็นเรื่องของหลัก Vicarious Liability หรือหลักความรับผิดชอบจากการกระทำของบุคคลอื่น อันเป็นหลักกฏหมายย่อยที่อยู่ในกฏหมายว่าด้วยการกระทำละเมิด หลัก Vicarious Liability นี้มีการพัฒนามาคู่กับหลักกฏหมายย่อยอีกหลักหนึ่งคือหลัก Strict Liability หรือหลักความรับผิดชอบเด็ดขาด ซึ่งใช้กับกรณีที่ต้องรับผิดชอบจากการกระทำของบุคคลอื่น แม้ผู้ที่ต้องรับผิดชอบนั้นจะไม่ได้กระทำความผิดด้วยตนเองก็ตาม หลัก Vicarious Liability นี้ไม่เพียงแต่ใช้ในบริบทของการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น แต่จะนำมาใช้บังคับในกรณีที่มีผู้กระทำความผิดแต่กฏหมายประสงค์จะให้บุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์บางประการกับผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบร่วมกันกับผู้กระทำความผิดในการชดเชยค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ได้รับความเสียหายกรณีอื่นด้วย เช่น ความสัมพันธ์ในฐานะตัวการตัวแทน ผู้ว่าจ้างทำของกับผู้รับจ้าง บิดามารดากับบุตร ผู้อนุญาตกับบุคคลไร้ความสามารถ ครูบาอาจารย์กับศิษย์ในความดูแล เป็นต้น ตามกฏหมายไทยจะอยู่ในประมวลกฏหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426 ถึงมาตรา 430 ซึ่งบัญญัติรองรับหลักการดังกล่าวไว้ด้วย สำหรับความรับผิดชอบนายจ้างจากการกระทำของลูกจ้างจะเป็นไปตามมาตรา 425 ซึ่งมีที่มาจากหลักกฏหมายโรมันโบราณเรียกว่า **Respondent Superior** หรือ **Let the Master Answer** โดยในเวลาที่มีการพัฒนาการของกฏหมายนั้นจะใช้บังคับกรณีทาสของนายทาสไปทำความเสียหายแก่ผู้ใด กฏหมายจะให้นายทาสต้องร่วมรับผิดชอบด้วย ต่อมาได้ขยายความรับผิดชอบดังกล่าวไปจนถึงการกระทำของสมาชิกในครอบครัวของนายทาสและสัตว์เลี้ยง และต่อมาเมื่อ Slave หรือทาส พ้นสมัยไปแล้วเปลี่ยนจาก Slave เป็น Servant หลักการนี้จึงได้นำมาใช้กับ Servant หรือลูกจ้างโดยทั่วไปด้วย สำหรับประเทศอังกฤษซึ่งเป็นต้นแบบกฏหมายคอมมอนลอว์ได้นำหลักการนี้มาวินิจฉัยในคดีต่าง ๆ มาเป็นเวลาร่วมห้าร้อยปีแล้ว เช่น คดี *Jones v. Hart*, 2 Salk 441, 90 Eng. Rep. (K.B. 1698) และต่อมาสหรัฐอเมริกาได้นำหลักการนี้ของอังกฤษมาใช้เช่นกัน เช่น คดี *Wright v. Wilcox*, 19 Wend. 343, 32 Am. Dec. 508 (1838) ในช่วงแรกนี้ยังใช้กับความรับผิดชอบของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานที่เรียกว่า Master & Servant Law แต่ในคดีต่อ ๆ มาก็ได้พัฒนาความรับผิดชอบจากการทำงานของลูกจ้างแบบ Servant มาเป็นลูกจ้างที่ทำงานแบบ Employee และพัฒนาหลักกฏหมายดังกล่าวมาจนถึงปัจจุบัน

การจะพิจารณาว่าการกระทำใดของลูกจ้างที่เข้าลักษณะให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบตามหลัก Vicarious Liability ควรจะแยกถ้อยคำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อจะได้ไม่เกิดความสับสนเวลาอ้างอิงถึง คือคำว่า “**ในทางที่จ้าง (In the course of employment)**” กับคำว่า “**ในขอบเขตของการทำงาน (With the scope of employment)**” ซึ่งเป็นคำที่

¹ เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

อยู่ในบริบทของสัญญาจ้างแรงงานด้วยกันและบางครั้งจะใช้แทนกัน แต่ในทางวิชาการคำว่า “ในทางที่จ้าง” มักจะใช้กับการกระทำละเมิดทางแพ่ง ซึ่งเหตุที่เกิดขึ้นอยู่ในเวลาทำงาน ในสถานที่ทำงาน หรือในระหว่างการทำหน้าที่ของลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง สำหรับกฎหมายไทยจะอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดชอบลูกจ้างในผลแห่งละเมิด ซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางที่จ้างนั้น” ซึ่งผู้เขียนจะอธิบายในเรื่องนี้ต่อไป ส่วนอีกคำหนึ่งคือ “ในขอบเขตของการทำงาน” จะมีความหมายที่ใกล้เคียงแต่แคบกว่าคำแรก โดยจะจำกัดอยู่เฉพาะเหตุที่เกิดขึ้นในขอบเขตของการทำงาน ซึ่งจะพิจารณากิจกรรมหรือการกระทำของลูกจ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานหรือไม่ ถือเป็น subset ของคำว่าในทางที่จ้าง และคำว่าในขอบเขตของการทำงานนี้มักจะใช้ในบริบทของกฎหมายที่ประสงค์จะให้นายจ้างรับผิดชอบต่อลูกจ้างโดยตรงตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน โดยถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพของลูกจ้างจากแนวคิดของ Duty of Care ในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่โดยปริยายที่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน (feeling safe at work) โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย (prevention of injury) รวมทั้งต้องหยุดยั้งการล่วงเกิน (stopping harassment) ที่ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลภายนอกกระทำต่อลูกจ้าง กฎหมายไทยจะกำหนด scope of employment ไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ตามนิยามของคำว่า “ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง นอกจากคำว่า “ในทางที่จ้าง” และคำว่า “ในขอบเขตของการทำงาน” ที่ผู้เขียนกล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีคำว่า “เหตุที่เกิดขึ้นหรือเป็นผลจากการทำงาน (Arising out of employment)” โดยจะพิจารณาสาเหตุของอุบัติเหตุว่ามาจากการทำงานและเป็นผลให้เกิดความเสียหายหรือไม่ ซึ่งคำนี้แม้จะเขียนแตกต่างจากสองคำแรก แต่เนื่องจากโดยความหมายแล้วพอจะถือเป็นส่วนหนึ่งของนิยามคำว่าประสบอันตราย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 ดังกล่าว ผู้เขียนจึงไม่ได้แยกออกมาอธิบายต่างหาก ซึ่งเนื้อหาของปณิกะตอนที่ 8 นี้จะจำกัดเฉพาะเรื่องของละเมิดในทางที่จ้างเท่านั้นครับ

ตามหลักการทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยการกระทำละเมิดจะบัญญัติให้เฉพาะผู้กระทำละเมิดที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้เสียหายจากการกระทำของตนเองเท่านั้น แต่ความรับผิดของนายจ้างในลักษณะตามมาตรา 425 ดังกล่าว ได้นำมาใช้เพื่อให้เยียวยาแก่ผู้เสียหายจากการกระทำของลูกจ้างซึ่งโดยปกติจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่เพียงพอจะชดเชยได้ จึงต้องให้นายจ้างซึ่งแม้จะไม่ได้เป็นผู้กระทำละเมิดโดยตรงมาร่วมรับผิดชอบในความเสียหายนั้นด้วยตามหลัก Control and Cost-Allocation อันเป็นการยกเว้นหลักกฎหมายละเมิดทั่วไป จึงต้องพิจารณาหลักการดังกล่าวโดยเคร่งครัดและจำกัดอยู่กับการกระทำละเมิดนั้นต้องเกิดจากลูกจ้าง (Employee) ไม่ใช่เกิดจากผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor) นอกจากนั้นลูกจ้างต้องได้กระทำไปในการที่จ้าง (In the Course of Employment) ซึ่งต้องพิจารณาว่า นายจ้างเป็นผู้กำหนดลักษณะและขอบเขต (Nature and Scope) ของงานที่ให้

ลูกจ้างรับผิดชอบเพียงใด และนายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแล (Authority to Control) รูปแบบวิธีการทำงานของลูกจ้างได้หรือไม่ โดยมีหลักการตรวจสอบเรียกว่า The Frolic and Detour Test ซึ่งหากเข้ากรณีตามหลักการนี้ถือเป็นการยกเว้นหลัก Respondeat Superior โดยหลักการของ The Frolic and Detour Test จะพิจารณาว่าการกระทำของลูกจ้างแม้ว่าไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้าง (employer's business) และไม่ได้กระทำตามคำสั่งของนายจ้าง (employer's instructions) โดยตรงก็ตาม แต่หากลูกจ้างกระทำดังกล่าวโดยเบี่ยงเบนเพียงเล็กน้อยจากภารกิจ (employment task) ที่ได้รับ อาจพิจารณาได้ว่าเพียงแต่เป็นกรณี detour ซึ่งการกระทำนั้นยังคงถือว่าอยู่ในขอบเขตของงาน (scope of employment) ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีที่เบี่ยงเบนจากงานอย่างมาก ในการจะพิจารณาว่าเป็นกรณี frolic ซึ่งถือว่าเกินกว่าหรือนอกขอบเขตของงานนั้น มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Authorization) พิจารณาว่า นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างสามารถใช้ดุลพินิจตามลักษณะ (manner) และวิธีการ (method) เพื่อที่ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานจะสำเร็จหรือไม่
2. การคาดการณ์ล่วงหน้า (Foreseeability) พิจารณาจากความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่า นายจ้างสามารถคาดการณ์ได้หรือไม่ว่าลูกจ้างจะปฏิบัติเบี่ยงเบนจากงานในลักษณะของ detour
3. เวลาและสถานที่ (Time and Place) พิจารณาว่า จำนวนครั้งที่ลูกจ้างกระทำการเบี่ยงเบนเพื่อให้สำเร็จภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง และสถานที่ที่การกระทำไม่ถูกต้อง (misconduct) เกิดขึ้นอยู่ภายในบริเวณที่ใช้ในการทำงานแก่นายจ้างหรือไม่
4. ประโยชน์ (Benefit) พิจารณาว่า นายจ้างได้รับประโยชน์ใดจากการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างหรือไม่

ตัวอย่างเช่น กรณีที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างขับรถไปส่งเอกสารให้ลูกค้าซึ่งอยู่ห่างออกไปประมาณ 80 กิโลเมตร ในการเดินทางไปส่งเอกสารดังกล่าวลูกจ้างได้หยุดพักระหว่างทางเพื่อรับประทานอาหารกลางวัน ปรากฏว่าขณะที่ลูกจ้างหาที่จอดรถในบริเวณที่พักระหว่างทางลูกจ้างขับรถเฉี่ยวชนกับรถที่จอดอยู่ การที่ลูกจ้างต้องหยุดพักระหว่างทางเพื่อรับประทานอาหารกลางวันเป็นเรื่องที่คาดการณ์ล่วงหน้าได้ (Foreseeability) และการเบี่ยงเบนจากงานดังกล่าวเป็นกรณีเล็กน้อย (minor detour) จึงยังคงอยู่ในขอบเขตของงาน ดังนั้นนายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้าง แต่หากเป็นกรณีที่ระหว่างการเดินทางไปส่งเอกสารดังกล่าว ลูกจ้างทราบว่ามียานประจำและมีรถพ่วงไปก่อนแล้วลูกจ้างออกเดินทางออกนอกเส้นทางปกติไปเล่นการพนันแล้วขับรถเฉี่ยวชนกับรถที่จอดอยู่หน้าสถานที่ที่จัดให้มีการพนัน ดังนั้นไม่ใช่กรณีปกติของการเดินทางไปส่งเอกสาร ไม่ถือเป็นเรื่องที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ (Foreseeability) และถือเป็นกรณี Frolic และอยู่นอกขอบเขตการทำงาน นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างในการกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก

นอกจากนั้นยังมีหลักการของ **Negligent Hiring or Retention** ใช้ในกรณีที่นายจ้างมีความเลินเล่อในการคัดเลือกลูกจ้าง การจ้างลูกจ้าง หรือการที่ยังคงให้ลูกจ้างที่เคยทำไม่ถูกต้องให้ทำงานนั้นอยู่ต่อไป แล้วต่อมากลางจ้างไปทำละเมิดต่อบุคคลอื่น เช่น กรณีที่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ขับรถยนต์เคยกระทำความผิดเกี่ยวกับการเมาแล้วขับมาแล้วหลายครั้ง แต่นายจ้างยังคงให้ขับรถอยู่ หากลูกจ้างนั้นเมาแล้วขับรถไปชนผู้อื่นหรือทรัพย์สินของผู้อื่นเช่นนี้ต้องถือว่านายจ้างมีส่วนผิดในความประมาทด้วยเช่นกัน หรือกรณีที่บริษัทแห่งหนึ่งจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการขายมาเป็นผู้จัดการฝ่ายขายสามเดือนต่อมา มีเรื่องร้องเรียนจากพนักงานหญิงหลายคนว่าถูกผู้จัดการฝ่ายขายล่วงลามดังนี้ โดยปกตินายจ้างไม่ต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำนั้น เว้นแต่นายจ้างจะทราบอยู่แล้วว่าบุคคลดังกล่าวมีลักษณะนิสัยเช่นนี้แต่ยังคงจ้างให้มาทำหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายขาย (Negligent Hiring) หรือเมื่อทราบพฤติกรรมดังกล่าวจากการร้องเรียนแล้วแต่ยังคงปล่อยให้ทำหน้าที่ดังกล่าวต่อไป (Negligent Retention) ถือเป็นการกระทำโดยงดเว้นของนายจ้าง เป็นต้น

สำหรับศาลฎีกาไทยมีแนวคำพิพากษาที่วางหลักการของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Authorization) ว่า เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานแล้วลูกจ้างกระทำการในหน้าที่ไม่ว่าจะมีหน้าที่โดยตรงก็ดี หรือไม่ใช้หน้าที่โดยตรงแต่หากกระทำไปขณะทำหน้าที่ของลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อก็ตามแล้วก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก ศาลฎีกาจะถือเป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำการไปในทางการที่จ้างและจะให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10408/2555 การที่จำเลยที่ 2 ลูกจ้าง เคลื่อนย้ายรถยนต์เล่นรถไฟที่พิพาทออกจากสวนสนุกเพื่อไปทำสีใหม่นั้น เป็นเพราะจำเลยที่ 1 นายจ้างสั่งการ แต่จำเลยที่ 2 ลูกจ้างกลับนำรถยนต์เล่นรถไฟที่พิพาทไปเก็บและนำไปให้จำเลยที่ 3 เช่าซื้อโดยไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ ถือว่าจำเลยที่ 2 กระทำละเมิดต่อโจทก์ในทางการที่จ้างของจำเลยที่ 1 แม้จำเลยที่ 2 จะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองและจำเลยที่ 1 ไม่รู้เห็นด้วยก็ไม่ใช่สาระสำคัญ จำเลยที่ 1 นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 2 ลูกจ้างต่อโจทก์ตามฟ้อง

กรณีดังกล่าวหากนายจ้างมีระเบียบข้อบังคับอะไรแล้วนายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างไม่ทำตามระเบียบข้อบังคับเพื่อให้นายจ้างพ้นความรับผิดชอบไม่ได้ นอกจากนั้นคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยโดยพิจารณาลักษณะของประโยชน์ (Benefit) ที่นายจ้างได้รับเพื่อพิจารณาว่าอยู่ในทางการที่จ้าง เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 10392/2553 จำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างขับรถบรรทุกไม่ยางให้แก่อำเภอมอเตอร์ 2 หลังเลิกงานจำเลยที่ 2 ยินยอมให้ลูกจ้างนำรถไปเก็บไว้เอง เพื่อประโยชน์ในการบำรุงรักษาและนำรถกลับมาบรรทุกไม่ยางให้จำเลยที่ 2 โดยจำเลยที่ 2 ไม่ต้องไปส่งลูกจ้าง การที่จำเลยที่ 1 ขับรถไปในเวลากลางคืนในขณะเกิดเหตุซึ่งเป็นเวลาหลังเลิกงานด้วยความยินยอมของจำเลยที่ 2 และเพื่อนำไปเก็บไว้ยังที่พักของจำเลยที่ 1 เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ 2 เพื่อประโยชน์ของนายจ้างเองที่จะนำรถกลับมาใช้งานให้จำเลยที่ 2 เมื่อจำเลยที่ 1 ขับรถชนผู้ตายและบุตรระหว่างขับรถกลับบ้าน ถือว่าเป็นการขับรถไปในทางการที่จ้าง จำเลยที่ 2 ต้องร่วมรับผิดชอบในเหตุละเมิดกับจำเลยที่ 1

ส่วนความเสียหายจะจำกัดเฉพาะความเสียหายโดยตรงจากการกระทำละเมิดไม่รวมถึงค่าเสียหายอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ค่าธรรมเนียมศาลในการต่อสู้คดี เป็นต้น นอกจากนั้น การกระทำในทางที่จำจะต้องเป็นเรื่องของงานของนายจ้าง หากมีเหตุสุดแต่กระทำทำให้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างกรกระทำกับผล ก็ไม่ถือว่าอยู่ในทางที่จำ จำ เช่น ระหว่างทำงาน ลูกจ้างดื่มสุราแล้วมีเรื่องวิวาทกันเป็นส่วนตัว การวิวาททำร้ายกันจึงไม่เกี่ยวกับงานในทางที่จำ เป็นต้น ความรับผิดชอบบุคคลภายนอกแม้จะเป็นไปตามมาตรา 425 แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการไล่เบี้ยต่อกันเป็นไปตามมาตรา 426 ดังนั้นเมื่อนายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่บุคคลภายนอกที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างในทางที่จำไปแล้ว จึงจะสามารถฟ้องไล่เบี้ยเอาจากลูกจ้างได้ภายในกำหนดอายุความ 10 ปี อย่างไรก็ตามมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจซึ่งศาลฎีกาขยายความค่านายจ้างไปถึงผู้ว่าจ้างซึ่งไม่ใช่ นายจ้างโดยตรงแต่เป็นผู้ที่จ้างให้นายจ้างของลูกจ้างปฏิบัติงานตามสัญญา หรือผู้ที่แสดงตัวว่าเป็นนายจ้างอีกด้วย ไม่ว่าลูกจ้างจะทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติก็ตาม เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6985/2561 จำเลยที่ 1 เป็นเทศบาลนครนครศรีธรรมราชได้ว่าจ้างจำเลยที่ 2 เป็นผู้ดำเนินการเก็บขนขยะมูลฝอยเทศบาลนครนครศรีธรรมราชแทนจำเลยที่ 1 ย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า จำเลยที่ 1 รับว่า ร. ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกคันเกิดเหตุเพื่อเก็บขนขยะในนามของจำเลยที่ 1 ตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 เมื่อการเก็บขนขยะเป็นภารกิจของเทศบาล การขับรถบรรทุกเก็บขนขยะของ ร. จึงเป็นการทำไปตามหน้าที่ในภารกิจของจำเลยที่ 1 พฤติการณ์ดังกล่าวย่อมเป็นการแสดงออกแก่บุคคลทั่วไปว่า ร. เป็นลูกจ้างของจำเลยที่ 1 และรถบรรทุกคันเกิดเหตุเป็นของจำเลยที่ 1 การที่จำเลยที่ 1 ว่าจ้างจำเลยที่ 2 ดำเนินการเก็บขนขยะในนามของจำเลยที่ 1 ย่อมถือได้ว่าจำเลยที่ 1 เป็นนายจ้างของ ร. ด้วย ส่วนจำเลยที่ 1 จะมีสัญญาหรือข้อตกลงกับจำเลยที่ 2 อย่างไร ก็เป็นเรื่องที่จะบังคับกันระหว่างจำเลยที่ 1 กับจำเลยที่ 2 เท่านั้น หาได้มีผลผูกพันกับบุคคลภายนอกซึ่งรวมถึงโจทก์ทั้งสามด้วยไม่ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ร. ขับรถบรรทุกคันเกิดเหตุไปในทางที่จ้างของจำเลยทั้งสองและกระทำละเมิด จำเลยทั้งสองจึงต้องร่วมกับ ร. รับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ ร. กระทำด้วยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 17440/2555 จำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 3 ขับรถบรรทุกเดี่ยวขนรถโดยสารของโจทก์ได้รับความเสียหายแม้ขณะเกิดเหตุเป็นเวลา 20 นาฬิกา แต่จำเลยที่ 1 ยังคงสวมใส่ชุดทำงาน ในวันรุ่งขึ้นจำเลยที่ 2 ให้นำส่วนผู้จัดการห้างจำเลยที่ 3 ไปพบพนักงานสอบสวนกับจำเลยที่ 1 โดยมีได้ปฏิเสธความรับผิดชอบว่าจำเลยที่ 1 มิได้กระทำการในทางที่จ้างของจำเลยที่ 3 แต่กลับยอมรับผิดชอบต่อตัวแทนฝ่ายโจทก์และพนักงานสอบสวนว่าจำเลยที่ 2 เป็นนายจ้างของจำเลยที่ 1 และยังร่วมเจรจาต่อรองค่าเสียหายโดยไม่ได้แจ้งหรือแสดงพฤติการณ์ใดให้เห็นว่าเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนของจำเลยที่ 1 แสดงว่าจำเลยที่ 2 รับโดยปริยายแล้วว่าการกระทำละเมิดของจำเลยที่ 1 เป็นการกระทำในทางที่จ้างซึ่งจำเลยที่ 3 จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อโจทก์ จำเลยที่ 2 ในฐานะหุ้นส่วนผู้จัดการที่ยินยอมเสนอเงินชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ แม้จำเลยที่ 1 จะเป็นเพียง

ลูกจ้างรายวันและขณะเกิดเหตุจะล่วงเลยเวลาทำงานตามปกติของจำเลยที่ 1 แล้วก็ตาม แต่ก็ยังถือว่าจำเลยที่ 1 เป็นลูกจ้างและเมืองานที่ทำเป็นกิจการของนายจ้าง จึงเป็นการปฏิบัติงานในทางการที่จ้างที่จำเลยที่ 3 ในฐานะนายจ้าง และจำเลยที่ 2 ในฐานะหุ้นส่วนผู้จัดการของห้างจำเลยที่ 3 ต้องร่วมรับผิดชอบโจทก์ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่จำกัดความรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ห้างก่อให้เกิดขึ้นด้วย

นอกจากนั้น ศาลฎีกาไม่เพียงแต่ให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบกับลูกจ้างเท่านั้น หากมีบุคคลภายนอกมาแสดงตัวให้เห็นว่าเป็นตัวการ ความรับผิดชอบบุคคลภายนอกก็จะนำเรื่องตัวการตัวแทนมาใช้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 427 อีกด้วย เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11488/2555 การที่จำเลยที่ 1 ขับรถยนต์บรรทุกหกล้อ ของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างไปในทางการที่จ้างด้วยความประมาทเลินเล่อเลี้ยวขวากลับรถกะทันหันให้รถขวางถนนจนเป็นเหตุให้ อ. ซึ่งขับรถยนต์กระบะ พุ่งชน จน อ. ถึงแก่ความตาย และ ส. ซึ่งนั่งโดยสารมาด้วยได้รับบาดเจ็บ เมื่อขณะเกิดเหตุปรากฏว่าจำเลยที่ 2 นำรถยนต์บรรทุกหกล้อรับจ้างขนส่งสินค้าให้แก่จำเลยที่ 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการรับจ้างขนส่งสินค้าและมีเครื่องหมายสัญลักษณ์ของจำเลยที่ 3 ติดไว้ที่ข้างรถบรรทุกหกล้อ เช่นนี้ พฤติการณ์ของจำเลยที่ 3 จึงเป็นการยอมให้จำเลยที่ 2 นำรถยนต์บรรทุกหกล้อรับจ้างขนส่งสินค้าให้แก่จำเลยที่ 3 เป็นประจำโดยใช้เครื่องหมายสัญลักษณ์ของจำเลยที่ 3 ติดไว้ที่ข้างรถมองเห็นได้ชัดเจน อันมีลักษณะเป็นการเปิดเผยให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าจำเลยที่ 2 เป็นตัวแทนของจำเลยที่ 3 ในการรับจ้างขนส่งสินค้า ถือได้ว่าจำเลยที่ 3 เชิดให้จำเลยที่ 2 เป็นตัวแทนของตนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 821 จึงต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 ในผลแห่งละเมิดด้วยตามมาตรา 427 ประกอบมาตรา 425

สำหรับวันนี้ขอจบเรื่องนี้เพียงเท่านั้นนะครับ ยังมีเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดทางกฎหมายแรงงานที่น่าสนใจอีกมาก อย่าลืมติดตามนะครับ ขอขอบคุณครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

กันยายน 2565

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา