

# ผู้ค้าประกันการทำงาน ต้องรับประกันอย่างลูกหนี้ร่วมหรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักกฎหมายบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



**การ**ที่นายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องทำสัญญาค้ำประกันเมื่อเข้างาน ก็เพื่อประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง จึงเป็นเรื่องต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 10 วรรคหนึ่ง ซึ่งวางหลัก ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกันจำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ซึ่งต่อมาได้มีการออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.2551 ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2551 อันเป็นกฎหมายเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย และเป็นบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะ

เรื่องการค้าประกันเป็นสิทธิในทางแพ่งจึงไม่อาจนำกฎหมายที่เป็นคุณมาใช้บังคับย้อนหลังได้ ต้องใช้กฎหมายในขณะเกิดเหตุหรือเกิดความเสียหาย กล่าวคือ ความเสียหายเกิดขึ้นในวันใด ต้องใช้กฎหมายที่มีผลในขณะนั้นใช้บังคับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเรียก หรือรับ

หลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ.2551 ข้อ 12 แล้ว ก็ปรากฏเพียงว่าในกรณีที่นายจ้างรายใดเรียก หรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากลูกจ้างเป็นทรัพย์สิน หรือบุคคลค้ำประกันไว้มีมูลค่าเกินกว่า 60 เท่า ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยอยู่ก่อนวันที่ประกาศใช้บังคับ เมื่อประกาศมีผลใช้บังคับก็ให้นายจ้างนั้น ดำเนินการให้มีหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานไม่เกินกว่าจำนวนมูลค่าหลักประกันที่กำหนดไว้ในประกาศภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประกาศมีผลใช้บังคับ เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติให้นายจ้างดำเนินการหลังจากประกาศมีผลใช้บังคับแล้ว มิใช่กรณีที่ให้ประกาศมีผลย้อนหลังแต่ประการใด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามประกาศในข้อ 2 ก็ระบุไว้ชัดเจนว่า “ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป” (ประกาศในวันที่ 4 กรกฎาคม 2551)

**ประเด็นมีคำถามว่า** สัญญาค้ำประกันที่ทำได้ต้องรับผิดอย่างลูกหนี้ร่วม ที่ได้ทำไว้ก่อนวันประกาศกระทรวงแรงงานมีผลบังคับ (4 กรกฎาคม 2551) แล้วต่อมาลูกจ้างได้กระทำผิดตามสัญญาค้ำประกัน ผู้ค้าประกันต้องรับผิดแค่ไหนเพียงไร ประเด็นนี้ศาลฎีกา

ได้เคยตัดสินไว้ว่า แม้สัญญาค้ำประกันที่ทำได้ต้องรับผิดชอบอย่าง ลูกหนี้ร่วม แต่ความรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันเกิดขึ้นหลังประกาศ กระทรวงแรงงานฉบับแก้ไขมีผลใช้บังคับก็คงรับผิดชอบไม่เกิน หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย ส่วนที่ให้รับผิดชอบ เกินกว่านั้น ถือว่าขัดต่อประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าว ซึ่งเป็น กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยไม่มีผลใช้บังคับ

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13530/2557 ประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเรียกหรือรับหลัก ประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้าง พ.ศ.2551 ออกโดยอาศัยมาตรา 6 และมาตรา 10 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ออก โดยอาศัยมาตรา 6 และมาตรา 10 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ข้อ 10 กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่ นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันโดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงิน ค้ำประกันที่นายจ้างเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบ ต้องไม่เกินหกสิบเท่า ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ แม้ประกาศดังกล่าว จะมีผลใช้บังคับวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 ภายหลังจากจำเลยที่ 2 ทำ สัญญาค้ำประกันไว้ต่อโจทก์ก็ตาม แต่ความรับผิดชอบตามสัญญาค้ำ ประกันจะเกิดขึ้นต่อเมื่อจำเลยที่ 1 กระทำความเสียหายแก่โจทก์ เมื่อจำเลยที่ 1 พุจริตเบียดบังเอาทรัพย์สินของโจทก์ไปประมาณต้นปี 2552 และโจทก์ทราบการกระทำของจำเลยที่ 1 ประมาณต้นเดือน มีนาคม 2552 กรณีความรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกันย่อมเกิดหลัง จากประกาศกระทรวงแรงงานฉบับแก้ไขมีผลใช้บังคับแล้ว **จึงต้อง ใช้ประกาศดังกล่าวอันเป็นกฎหมายที่มีผลในขณะนั้นใช้บังคับ** จำเลยที่ 2 จึงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์หกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ย ที่จำเลยที่ 1 ได้รับ แม้ตามข้อตกลงในสัญญาค้ำประกัน



จำเลยที่ 2 ต้องร่วมรับผิดชอบอย่างลูกหนี้ร่วมกับจำเลยที่ 1 ต่อโจทก์ก็ตาม แต่ต้องรับผิดชอบไม่เกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ จำเลยที่ 1 ได้รับ ส่วนที่ต้องรับผิดชอบเกินกว่านั้น ถือว่าขัดต่อประกาศ กระทรวงแรงงานฉบับดังกล่าวซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อยของประชาชน มีผลใช้ข้อตกลงในส่วนที่เกินกว่ากฎหมาย กำหนดเสียเปล่าไป

**บทสรุปส่งท้าย** การที่นายจ้างกำหนดหลักประกันเกินกว่าที่ กำหนดไว้ มาก่อนวันที่ประกาศกระทรวงแรงงานมีผลบังคับ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 นั้น ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องดำเนินการให้มี หลักประกันไม่เกินมูลค่าของหลักประกันตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ดังกล่าว แสดงว่านายจ้าง และลูกจ้างไม่อาจกำหนดนอกเหนือจาก หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ประกาศกำหนด ดังนั้นสัญญาค้ำประกันที่ ผู้ค้ำประกันทำไว้กับนายจ้าง แม้จะทำกันก่อนประกาศจะมีผลใช้ บังคับก็ตาม แต่เมื่อประกาศมีผลใช้บังคับแล้วความรับผิดชอบของผู้ค้ำ ประกันก็ต้องบังคับตามหลักเกณฑ์ของประกาศฉบับดังกล่าวคือ ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ 

