



บทความวิชาการ

การค้ำประกันตามสัญญาจ้างแรงงานที่ผู้ประกอบการควรรู้

วรรณรัตน์ การุณยวนิช

ที่ปรึกษากฎหมาย บริษัท สีโก้เคียว จำกัด

ปราโมช ธรรมกรณ์*

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1402 8914 อีเมล: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.008

รับเมื่อ 23 ตุลาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565 ตอรับเมื่อ 15 ธันวาคม 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 20 ธันวาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

เมื่อมีการทำสัญญาค้ำประกันตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วนายจ้างสามารถเรียกหลักประกันได้เฉพาะตำแหน่งงานที่กฎหมายบัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ในการเรียกหลักประกันจะเรียกได้ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ หากมีการเรียกเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดสัญญาค้ำประกันจะมีผลเป็นโมฆะการทำสัญญาค้ำประกันจะเป็นกรณีที่บุคคลภายนอกตกลงกับเจ้าหนี้ว่าจะชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้เมื่อลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ให้เจ้าหนี้ มีหน้าที่ส่งหนังสือบอกกล่าวให้ผู้ค้ำประกันทราบว่าการผิดนัดชำระหนี้ ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดหากนายจ้างไม่ทำตามที่กำหนดสัญญาอาจเป็นโมฆะและนายจ้างอาจต้องรับผิดชอบในทางอาญาซึ่งมีทั้งโทษจำคุกและปรับ

คำสำคัญ: การค้ำประกัน สัญญาจ้าง ผู้ประกอบการ



Academic Article

Employers' Need-to-Know Principles of a Guaranty and Suretyship Agreement

Wannarat Karoonyavanich

Leeco Kogyo Co.,Ltd, Samut Prakan, Thailand.

Pramoch Thammakorn *

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 08 1402 8914, E-mail: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.008

Received 23 October 2022; Revised 20 November 2022; Accepted 15 December 2022; Published online: 20 December 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

With regard to a suretyship agreement in employment contractual obligations, an Employer is entitled to demand or receive from an Employee a security deposit for damage to work or possible dishonesty done by an Employee. In accordance with the Labor Protection Act B.E. 2551, an Employer is entitled to demand a security deposit from the Employee to compensate for damage or losses only for the positions prescribed in the Ministerial Regulations. Values of the security shall be in accordance with the rules, which do not exceed 60 times of average daily wages payable to the employee. The contract shall be deemed void if surety's demand does not abide by the contract. Regarding a Guaranty and Suretyship Agreement, a third party or "guarantor" agrees to undertake suretyship liability towards the Employer (creditor), including satisfy repayment obligations based on the contract provisions. The guarantor must be given the Employer's advance notice in case the Employee (debtor) fails to meet a required payment. The contractual relationship and obligations between parties must be in full compliance with laws. In the event of the Employer's breach of employment contract, the agreement could be considered void. Any Employer who fails to comply with laws could face criminal penalties for the offense, including both imprisonment and fine.

Keywords: Guarantee, Employment contract, Entrepreneur

Please cite this article as: Karoonyavanich, W. & Thammakorn, P. (2022). Employers' Need-to-Know Principles of a Guaranty and Suretyship Agreement. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(3), 87 – 94.



1. บทนำ

ในการเข้าสมัครงานบางตำแหน่งบริษัทที่จ้างงานหรือนายจ้าง บางครั้งบริษัทที่จ้างงานหรือนายจ้าง จะให้ลูกจ้างทำสัญญาค่าประกันจ้างแรงงานหรือหาหลักประกันการทำงาน การทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน ในปัจจุบันนี้กฎหมายได้คุ้มครองผู้ค้าประกันมากขึ้น และกำหนดหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ตามสัญญาต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด การทำสัญญาค่าประกันและการทวงถามตามสัญญาค่าประกัน และการฟ้องร้องบังคับสัญญาค่าประกันจะต้องปฏิบัติตามถูกต้องตามที่กฎหมายบัญญัติ ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างและลูกจ้างรวมถึงผู้ค้าประกันต้องทราบถึงสิทธิหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้องหากปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว อาจไม่สามารถฟ้องบังคับตามสัญญาได้หรือต้องรับผิดชอบกว่าที่กฎหมายกำหนด ยิ่งไปกว่านั้นการเรียกร้องหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างหรือการทำสัญญาค่าประกันการทำงานมีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะถึงตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนเงินหลักประกันที่นายจ้างสามารถที่จะรับไว้เป็นหลักประกันได้ หากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้วนอกจากจะต้องเสียเบี้ยปรับหรือดอกเบี้ยที่กำหนดไว้ตามที่กฎหมายกำหนดยังมีโทษทางอาญาที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบด้วย

2. สาเหตุที่ต้องทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องให้แรงงานแก่นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนคือค่าแรงให้กับลูกจ้าง ในการทำงานบางครั้งลูกจ้างอาจจะก่อให้เกิดนายจ้างได้รับความเสียหายไม่ว่าการกระทำนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยเจตนาหรือประมาท ไม่ว่าจะเป็นการผิดสัญญาหรือเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นถ้าเกิดจากการกระทำของคนลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับนายจ้าง

3. การทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน

หน้าที่การงานของลูกจ้างที่นายจ้างสามารถเรียกหลักประกันจากลูกจ้างได้ การจ้างแรงงานตามหลักของกฎหมายแรงงาน นายจ้างไม่อาจเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายจากลูกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 มาตรา 10 แต่ยังมีข้อยกเว้นที่สามารถเรียกหลักประกันการจ้างแรงงานจากลูกจ้างได้ต้องพิจารณาจากลักษณะหรือสภาพของงานของลูกจ้างว่าลูกจ้างคนนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ซึ่งหลักประกันการทำงานที่นายจ้างสามารถเรียกจากลูกจ้างได้มีอยู่ 3 อย่างด้วยกันได้แก่

1. การเรียกเงินสดเป็นหลักประกัน
2. การเรียกทรัพย์สินเป็นหลักประกัน
3. การค้ำประกันด้วยบุคคล

จากบทบัญญัติมาตรา 10 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 ทำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีการออกประกาศเพื่อกำหนดอาชีพที่ให้นายจ้างสามารถที่จะเรียกหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างได้คือประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย



ในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.2551 [1] ได้กำหนดงานที่นายจ้างสามารถที่จะเรียกหลักประกันจากลูกจ้างได้มีอยู่ 7 ตำแหน่งงานด้วยกันคือ

1. งานสมุหบัญชี
 2. งานพนักงานเก็บเงินและหรือจ่ายเงิน (พนักงานแคชเชียร์)
 3. งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่าคือเพชรพลอย เงิน ทองคำ ทองคำขาวและไข่มุก (ช่างทองหรือช่างจิวเวลรี่)
 4. งานเข้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง (ยาม พนักงานรักษาความปลอดภัย)
 5. พนักงานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน (พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ทวงหนี้)
 6. พนักงานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ (คนขับรถ)
 7. งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้าซื้อขายแลกเปลี่ยนให้เช่าทรัพย์สินให้เช่าซื้อให้กู้ยืมรับฝากทรัพย์สิน
- จำนองรับจำนำเก็บของในคลังสินค้ารับประกันภัยรับโอนหรือรับจัดส่งเงินหรือการธนาคาร
- การทำงานที่กล่าวมาข้างต้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่มีหน้าที่ในการควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น

4. ความรับผิดชอบของลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อนายจ้าง

การกระทำของลูกจ้างที่ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมีหลายสาเหตุ ตัวอย่างเช่นความเสียหายที่เกิดจาก ลูกจ้างได้ลักทรัพย์ของนายจ้าง ลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้างหรือลูกจ้างประมาททำให้นายจ้างได้รับความเสียหายต่อทรัพย์สิน ซึ่งการกระทำบางอย่างก็เป็นความผิดตามกฎหมายอาญาและ ความเสียหายเหล่านี้เกิดขึ้นบ่อยสำหรับลูกจ้างที่มีหน้าที่ควบคุมสินค้าหรือมีหน้าที่ในการดูแลรักษาเงินของนายจ้างจากความเสียหายที่กล่าวมาข้างต้นทำให้บางครั้งการทำสัญญาจ้างแรงงาน ในหลายสถานประกอบการนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเรียกหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง จะมีการเรียกหลักประกันในรูปแบบหลักประกันเงินสด

5. การคืนหลักประกันและจำนวนวงเงินที่นายจ้างสามารถเรียกหลักประกันได้ตามกฎหมาย

การคืนหลักประกันการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 มาตรา 10 วรรค 2 ยังกำหนดระยะเวลาที่นายจ้างมีหน้าที่จะต้องคืนหลักประกันการทำงานให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นพิเศษคือหากนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันการจ้างแรงงาน จากลูกจ้างเมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออกรวมทั้งสัญญาประกันสิ้นอายุ นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องคืนหลักประกันการจ้างแรงงาน พร้อมดอกเบี้ยภายใน 7 วันนับแต่วันที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างที่สามารถเรียกหลักประกันการจ้างแรงงานได้แล้ว ประกาศกระทรวงแรงงานยังกำหนดจำนวนมูลค่าของประกันที่นายจ้างสามารถเรียกจากลูกจ้างได้คือนายจ้างมีสิทธิ์เรียกหลักประกันการจ้างแรงงานจากลูกจ้างมีจำนวนมูลค่าไม่เกิน 60 เท่าของอัตราจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่ยนายจ้างรับหลักประกันการจ้างแรงงาน [2]



6. ผลการทำสัญญาค้ำประกันการจ้างแรงงานที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การทำสัญญาจ้างแรงงานหรือการเรียกหลักประกันการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งที่กฎหมายคุ้มครองอย่างเคร่งครัดและกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายหากมีการกำหนดข้อตกลงที่แตกต่างหรือฝ่าฝืนตามข้อบังคับกระทรวงแรงงานและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน หากทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างมากกว่าและทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายน้อยกว่าที่กฎหมายบัญญัติข้อตกลงนั้นจะเป็นโมฆะคือเสียเปล่าไปไม่สามารถที่จะใช้บังคับได้หากนายจ้างเรียกหลักประกันการจ้างแรงงาน จากลูกจ้างหรือมีการทำสัญญาค้ำประกันการจ้างแรงงาน กำหนดให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย โดยเฉลี่ยจะมีผลเป็นอย่างไรในกรณีนี้หลายบริษัท อาจไม่ทราบบทบัญญัติของกฎหมายหรือทราบแล้วแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดต่อมาได้มีการทำสัญญาเรียกหลักประกันจากลูกจ้าง และให้ลูกจ้างเข้าทำงานต่อมอลูกจ้างทำผิดสัญญาจ้างหรือละเมิดต่อนายจ้างเป็นเหตุให้นายจ้างได้มีการฟ้องเรียก บังคับหลักประกันที่ลูกจ้างได้ให้ไว้กับนายจ้าง จากเหตุการณ์ที่ได้กล่าวมาในช่วงต้นมีกรณีศึกษาที่เป็นข้อพิพาทจริงและได้มีการฟ้องคดีกันจนถึงศาลฎีกาในคดีนี้มีการทำสัญญาค้ำประกันการทำงานในคดีนี้ได้กำหนดให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย อันเป็นการเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างได้รับลูกจ้างเข้าทำงานลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้าง หลังจากนั้นลูกจ้างได้ทำผิดสัญญา เป็นเหตุให้นายจ้างต้องบังคับเอาหลักประกันที่ลูกจ้างได้ให้ไว้กับนายจ้างหากเป็นการค้ำประกันที่มีบุคคลภายนอกมาตกลงว่าหากลูกจ้างผิดนัดไม่ชำระหนี้ตัวผู้ค้ำประกันซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจะรับผิดชอบลูกจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ และนายจ้างมีหนังสือทวงถามให้ผู้ค้ำประกันสัญญาจ้างแรงงาน ชำระค่าเสียหายเต็มจำนวนซึ่งเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย ก่อนที่จะฟ้องผู้ค้ำประกันเป็นคดี ผู้ค้ำประกันไม่ได้ชำระเงินตามสัญญาค้ำประกันสัญญาจ้างแรงงาน ต่อมานายจ้างได้ฟ้องเรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกัน ผู้ค้ำประกันก็ไม่ได้ชำระตามสัญญาในการพิจารณาคดีมีประเด็นข้อพิพาทว่าสัญญาค้ำประกันนี้สามารถที่จะใช้บังคับตามกฎหมายได้หรือไม่เพราะข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีจะมีผลเป็นโมฆะคือไม่สามารถที่จะใช้บังคับกันได้ข้อสัญญานั้นเสียเปล่าไป ซึ่งนายจ้างได้กล่าวอ้างว่าในการทำสัญญาค้ำประกันจะทำสัญญาเท่าไรก็ได้ คดีนี้ได้มีการฟ้องกันที่ศาลแรงงานและได้มีการยื่นอุทธรณ์ฎีกาจนได้มีคำพิพากษาได้ตัดสินข้อพิพาทว่า หากนายจ้างทำสัญญาค้ำประกันการจ้างแรงงานกำหนดให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย นายจ้างก็สามารถฉวยโอกาสทวงถามเรียกร้องค้ำประกันให้ชำระค่าเสียหายเป็นจำนวนตามสัญญาค้ำประกันซึ่งเกินกว่า 60 เท่า โดยคาดหวังว่าจะได้รับชำระค่าเสียหายเต็มตามสัญญาหรือเกินกว่า 60 เท่า ตามกฎหมายจากผู้ค้ำประกัน ซึ่งผู้ค้ำประกันอาจไม่รู้ถึงสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว เหมือนที่โจทก์มีหนังสือทวงถามให้จำเลยชำระค่าเสียหายเต็มจำนวนซึ่งเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยก่อนที่จะฟ้องจำเลยเป็นคดีนี้ อันแสดงให้เห็นว่าโจทก์มิได้สนใจที่จะปฏิบัติตามต่อผู้ค้ำประกันด้วยความเคารพต่อประกาศกระทรวงแรงงาน สัญญาค้ำประกันตามฟ้องตกเป็นโมฆะ [3] และพิพากษายกฟ้อง ปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2782/2560

7. การทำสัญญาค้ำประกันการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สัญญาค้ำประกันเป็นเอกเทศสัญญาที่มีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การค้ำประกันการทำงานเป็นการทำสัญญาค้ำประกันในรูปแบบหนึ่งที่ต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือลงชื่อผู้ค้ำประกันการทำสัญญาค้ำประกันการทำงาน



การค้ำประกันคือสัญญาที่บุคคลภายนอกทำสัญญากับเจ้าหนี้ในกรณีการทำสัญญาค้ำประกันการทำงานเจ้าหนี้คือนายจ้าง ซึ่งตัวผู้ค้ำประกันและนายจ้างได้มีการตกลงกันว่าหากตัวลูกหนี้คือลูกจ้างผิดนัดชำระหนี้หรือได้ก่อให้เกิดหนี้ขึ้นมาตามที่ระบุไว้ในสัญญาผู้ค้ำประกันจะทำการชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 680 การทำสัญญาค้ำประกันการจ้างแรงงาน ที่คือนายจ้าง ควรที่จะระบุลักษณะงานที่ลูกจ้างได้ทำงานอยู่ในขณะผู้ค้ำประกันการจ้างแรงงาน ทำสัญญาค้ำประกันให้ชัดเจนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 681 และหากมีการตกลงให้ ผู้ค้ำประกันการจ้างแรงงาน รับผิดชอบในลักษณะที่เป็นลูกหนี้ร่วมข้อตกลงนี้ไม่สามารถตกลงได้และเป็นโมฆะเพราะขัดต่อกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 681/1 หรือการที่เจ้าหนี้บังคับให้ผู้ค้ำประกันการจ้างแรงงาน ทำหนังสือรับสภาพหนี้ทั้งหมดที่ลูกจ้างทำความเสียหายให้กับนายจ้างซึ่งอาจมีผลให้ผู้ค้ำประกันการจ้างแรงงาน รับผิดชอบเต็มจำนวนที่เกิดความเสียหายต่อนายจ้างเป็นกระทำนิติกรรมที่มีวัตถุประสงค์ฝ่าฝืนต่อประกาศกระทรวงแรงงานก็เป็นโมฆะเช่นกัน

8. หน้าที่ของเจ้าหนี้ต่อผู้ค้ำประกันสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ความรับผิดของตัวผู้ค้ำประกัน จะเริ่มต้นเมื่อลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ซึ่งปัจจุบันนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมในพหุศักราช 2557 [4] ที่กำหนดให้หน้าที่ ในการบอกกล่าวว่าลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้และผู้ค้ำประกันจำเป็นต้องรับผิดชอบตามสัญญาค้ำประกัน เป็นของเจ้าหนี้หากตัวเจ้าหนี้ไม่ได้มีการบอกกล่าวให้ผู้ค้ำประกันทราบ ว่าลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ เจ้าหนี้จะไม่มีอำนาจในการฟ้องคดีกับผู้ค้ำประกันการบอกกล่าวว่าลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้กฎหมายกำหนดให้เจ้าหนี้มีการบอกกล่าวผู้ค้ำประกัน โดยการทำเป็นหนังสือและกำหนดระยะเวลาที่ให้ เจ้าหนี้ต้องบอกกล่าวผู้ค้ำประกันให้ทราบว่าลูกหนี้ผิดนัดชำระภายใน 60 วันนับแต่วันที่ลูกหนี้ผิดนัดซึ่งหากเจ้าหนี้ไม่ได้มีการส่งหนังสือบอกกล่าว ภายในกำหนด 60 วันนับแต่วันที่ลูกหนี้ผิดนัดจะเป็นผลดีกับผู้ค้ำประกัน กล่าวคือผู้ค้ำประกัน จะหลุดพ้นจากความรับผิดในส่วนของการดอกเบี้ย ค่าสินไหมทดแทนรวมทั้งถ้าภารกิจพ้องอันเป็นอุปกรณ์แห่งหนี้ แต่ทั้งนี้ผู้ค้ำประกันยังคงต้องรับผิดชอบส่วนของเงินต้นดอกเบี้ยตามสัญญาและดอกเบี้ยผิดนัด 60 วัน [5]

การส่งหนังสือบอกกล่าวแก่ผู้ค้ำประกัน ว่าลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ สามารถส่งโดยไปรษณีย์ โดยให้พนักงานไปรษณีย์นำหนังสือทวงถาม และบอกกล่าวเลิกสัญญาไปส่งให้ผู้ค้ำประกัน ตามที่อยู่ระบุไว้ในสัญญา แม้จะไม่พบผู้ค้ำประกัน และไม่มีผู้ได้รับไว้โดยระบุว่าไม่มารับตามกำหนด แสดงว่าผู้ค้ำประกันมีเจตนาหลีกเลี่ยงไม่รับหนังสือบอกกล่าว จึงถือได้ว่าหนังสือบอกกล่าวได้ส่งถึงผู้ค้ำประกัน มีผลเป็นการบอกกล่าวโดยชอบตามกฎหมายแล้ว แม้หนังสือบอกกล่าวจะส่งไปยังจำเลยที่ 2 เมื่อพ้นหกสิบวันนับแต่จำเลยที่ 1 ผิดนัด โจทก์ก็มีอำนาจฟ้อง [6] นอกจากนี้กฎหมายได้มีการเพิ่มเติมในส่วนของกรณีที่ เจ้าหนี้ได้ทำการลดหนี้ให้กับลูกหนี้ เจ้าหนี้กระทำการใด ๆ อันมีผลเป็นการลดจำนวนหนี้ที่มีการค้ำประกัน รวมทั้ง ดอกเบี้ย ค่าสินไหมทดแทน หรือค่าภาระติดพันอันเป็นอุปกรณ์แห่งหนี้รายนั้น ให้ผู้ค้ำประกัน รับผิดชอบเพียงแค่อำนาจหนี้ที่ลดหากผู้ค้ำประกันหรือลูกหนี้ได้ทำการชำระหนี้ตามจำนวนที่ลดแล้วตัวผู้ค้ำประกันก็จะหลุดพ้นความรับผิดไปซึ่งเป็นไปตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 691



9. การบอกเลิกสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงานโดยผู้ค้าประกัน

หากผู้ค้าประกันต้องการบอกเลิกสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน กฎหมายได้ให้สิทธิ์ผู้ค้าประกันการจ้างแรงงานที่ทำสัญญาค่าประกันการทำงานของลูกค้าสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาค่าประกันได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 699 หากสัญญาค่าประกันนั้นมีลักษณะเป็นการค้าประกันกิจการเนื่องกันไปหลายคราวไม่มีกำหนดระยะเวลา ถ้าผู้ค้าประกันมีความประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาค่าประกันการทำงานของลูกค้าที่ทำไว้ก่อนนายจ้าง สามารถที่จะแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาไปยังเจ้าหนี้คือนายจ้างได้และจะมีผลเป็นการบอกเลิกสัญญาทันทีเพื่อให้มีผลต่อไปในคราวอนาคตแต่ถ้าลูกหนี้ คือลูกจ้างได้ทำผิดก่อนที่จะมีการบอกเลิกสัญญาค่าประกันผู้ค้าประกันยังคงต้องรับผิดชอบตามสัญญาค่าประกันอยู่ ความรับผิดชอบของนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด แม้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานจะเป็นความสัมพันธ์ทางแพ่งแต่กฎหมายก็คุ้มครองลูกจ้าง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด หากปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดโดยเฉพาะเรื่องการเรียกหลักประกันการทำงานจากลูกจ้าง หากไม่ได้ทำตามกฎหมายกำหนดนอกจากสัญญาจะตกเป็นโมฆะแล้ว นายจ้างอาจต้องรับผิดในทางอาญา เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 144 ได้บัญญัติไว้ว่าถ้ามีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 10 ซึ่งเป็นเรื่องของการเรียกหลักประกันการทำงานจากลูกจ้างจะต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

10. สรุป

ลูกจ้างอาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้กับนายจ้างความเสียหายนี้อาจเกิดจากการที่ลูกจ้าง มีเจตนาทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือประมาททำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การจ้างงานบางครั้งจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน ความเสียหายเกิดขึ้นโดยทั่วไปแล้วมักจะทำเป็นสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน

หลักของกฎหมายแรงงานนายจ้างไม่สามารถที่จะเรียกหลักประกันการจ้างแรงงาน จากลูกจ้างได้เว้นแต่เป็นอาชญาที่เกี่ยวข้องในการดูแลเงินหรือรักษาทรัพย์สินให้กับนายจ้างซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพุทธศักราช 2561 มาตรา 40 ประกอบกับประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551 ในการทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงานกับลูกจ้างแล้วในการเรียกหลักประกันการจ้างแรงงานจะเรียกได้ไม่เกิน 60 เท่าของอัตราจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับ หากมีการเรียกเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน จะมีผลเป็นโมฆะคือสัญญาไม่สามารถที่จะใช้บังคับกันได้ [7] การทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน จะเป็นกรณีที่บุคคลภายนอกตกลงกับเจ้าหนี้ว่าจะชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้เมื่อลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ ปัจจุบันนี้กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ให้เจ้าหนี้ มีหน้าที่ส่งหนังสือบอกกล่าวให้ผู้ค้าประกันการจ้างแรงงานทราบว่าการผิดนัดชำระหนี้ ในการทำสัญญาค่าประกันการจ้างแรงงาน ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดถือว่า เป็นการค้าประกันกิจการเนื่องกันไปหลายคราวไม่มีกำหนดระยะเวลา หากผู้ค้าประกันมีความประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาก็สามารถที่จะแสดงเจตนาไปยังเจ้าหนี้คือนายจ้างได้การความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัดหากไม่ทำตามที่กฎหมายกำหนดสัญญาอาจเป็นโมฆะและนายจ้างอาจต้องรับผิดในทางอาญา



เอกสารอ้างอิง

- [1] ประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างพ.ศ 2551. (2551, 4 กรกฎาคม).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 112 ง4. หน้า 10
- [2] วิจิตรา วิเชียรชม. (2564). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 8). วิญญูชน.
- [3] smartdeka. (2562). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๘๒/๒๕๖๐. Smartdeka. <https://www.smartdeka.com/>
- [4] อานนท์ ศรีบุญโรจน์. (2565) กฎหมายประกันด้วยบุคคลและทรัพย์สินจำนองจำนำ (พิมพ์ครั้งที่ 8). วิญญูชน.
- [5] สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563) คำพิพากษาศาลฎีกาพุทธศักราช 2562 เล่มที่ 12 (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักงานศาลยุติธรรม.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2468, 11 พฤศจิกายน) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. krisdika <https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=567410&ext=htm>.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2515, 16 มีนาคม) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ 2541. Senate. https://www.senate.go.th/assets/portals/28/fileups/146/files/พรบ.คุ้มครองแรงงาน%20พ.ศ.2541_1.pdf.