

บันทึก

เรื่อง การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างรายเดือน ประโยชน์ทดแทน
การคลอดบุตรและประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้จากการคลอดบุตรตาม
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

กระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือ ที่ มท ๑๓๐๗/๔๕๔๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๓๖ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ความว่า กระทรวงมหาดไทยมีปัญหาข้อกฎหมายที่จำเป็นต้องตีความพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. การนับจำนวนวันส่งเงินสมทบของลูกจ้างรายเดือน ซึ่งในแต่ละเดือนมีจำนวนวันไม่เท่ากัน กรณีเช่นนี้จะนับตามจำนวนวันที่เป็นจริง หรือนับเดือนละ ๓๐ วัน

๒. การนับจำนวนวันที่ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ อันก่อให้เกิดสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร หากในวันแรกที่เข้ารับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบ ๒๑๐ วัน แต่ในระหว่างที่ผู้ประกันตนลาคลอด ผู้ประกันตนได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอดจากนายจ้างตามกฎหมาย และนายจ้างได้หักเงินสมทบส่งกองทุนประกันสังคม ทำให้ลูกจ้างผู้ประกันตนส่งเงินสมทบครบ ๒๑๐ วันในระหว่างลาคลอด จึงมีปัญหาค่าจ้างที่ต้องพิจารณาว่า

๒.๑ ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนที่เป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓หรือไม่

๒.๒ ในขณะที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบครบ ๒๑๐ วันแล้ว ลูกจ้างยังมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งแพทย์ต่อไปลูกจ้างนั้นจะมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนที่เหลืออยู่ตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๕) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวโดยรับฟังคำชี้แจงของผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานประกันสังคม) แล้ว ผู้แทนสำนักงานประกันสังคมชี้แจงว่า ปัญหาที่หารือมานี้เป็นปัญหาที่มีข้อเท็จจริงเช่นเดียวกับที่สำนักงานประกันสังคมได้เคยหารือมาครั้งหนึ่งแล้วตามหนังสือที่ มท ๑๓๐๗/๒๕๒๙ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๓๕ แต่โดยที่สำนักงานประกันสังคมมีความจำเป็นต้องขอถอนเรื่องคืนเพื่อให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเสียก่อนตามแนวทางปฏิบัติของกระทรวงมหาดไทย^๑ และขณะนี้กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็น

^๑หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๑๑/ว.๑๘๔๐ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม

ปัญหาสำคัญ สมควรหรือคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อหาข้อยุติ

คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๕) พิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

ปัญหาข้อที่ ๑ ที่ว่า การนับจำนวนวันส่งเงินสมทบของลูกจ้างรายเดือนซึ่งในแต่ละเดือนมีจำนวนวันไม่เท่ากัน จะนับตามจำนวนวันที่เป็นจริง หรือนับเดือนละ ๓๐ วัน นั้น เห็นว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มิได้มีข้อกำหนดว่าในการออกเงินสมทบ ผู้ประกันตนจะต้องออกเงินสมทบเป็นจำนวนกี่วันในหนึ่งสัปดาห์หนึ่งเดือน หรือหนึ่งปี มาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง^๒ ซึ่งเป็นบทบัญญัติว่าด้วยการออกเงินสมทบได้บัญญัติไว้แต่เพียงว่า ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ และกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๓๔) ฯลฯ ได้กำหนดอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพตาย และคลอดบุตรไว้ร้อยละ ๑.๕ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน แต่อย่างไรก็ตามค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน ถ้าเกินกว่าวันละห้าร้อยบาท มาตรา ๔๖ วรรคสี่^๓ ให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท สำหรับระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างนั้น เนื่องจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ มิได้กำหนดว่าการจ่ายค่าจ้างจะต้องจ่ายกันอย่างไรการจ่ายค่าจ้างจึงเป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกัน ซึ่งอาจตกลงกันจ่ายเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน^๔ มาตรา ๖ วรรคสอง^๕

๒๕๓๕ กำหนดว่า “ในกรณีที่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเห็นขัดแย้งไม่เป็นที่ตกลงกันได้ หากประสงค์จะให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตีความ ก็ให้ส่งปัญหาข้อกฎหมายนั้น ๆ ให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาก่อนที่จะส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา”

๒ มาตรา ๔๖ ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา ๓๙ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔

ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนถ้าเกินกว่าวันละห้าร้อยบาทให้คิดเพียงวันละห้าร้อยบาท ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายราย ให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

๓ โปรดดูเชิงอรรถที่ (๒), ข้างต้น

๔ ข้อ ๒๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

จึงวางหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างรายสัปดาห์ รายเดือน และรายปี เป็นค่าจ้างรายวัน โดยให้ถือว่าสัปดาห์หนึ่งมีเจ็ดวัน เดือนหนึ่งมีสามสิบวัน และปีหนึ่งมีสามร้อยหกสิบห้าวัน เมื่อนายจ้างคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนได้แล้ว มาตรา ๔๗^๖ บัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน โดยให้นายเจ้านำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคมภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ และในกรณีที่ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภท^๗ ผู้ประกันตนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง

เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

มาตรา ๖ ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบ ให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายวันเป็นเกณฑ์คำนวณ

ในการคำนวณค่าจ้างรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี เป็นค่าจ้างรายวัน ให้ถือว่าสัปดาห์หนึ่งมีเจ็ดวัน เดือนหนึ่งมีสามสิบวัน และปีหนึ่งมีสามร้อยหกสิบห้าวัน

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้คิดเป็นค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างที่คิดเงินสมทบตามมาตรา ๔๗

มาตรา ๔๗ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายเจ้านำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด ในกรณีจำเป็นไม่อาจส่งเงินสมทบและยื่นรายการได้ทันกำหนดนายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ขยายเวลาการยื่นรายการและการนำส่งเงินสมทบออกไปอีก ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ขยายเวลาก็ได้ การขยายเวลาดังกล่าวไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่มตามมาตรา ๔๙

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบให้แก่สำนักงานตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือคู่สมรสต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสองร้อยสิบวัน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง

มาตรา ๗๔ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกินสองคน

ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

จากข้อกฎหมายดังกล่าว เห็นได้ว่ามาตรา ๖ วรรคสอง^๙ มิใช่บทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างรายเดือนต้องออกเงินสมทบเดือนละสามสิบวัน หากแต่เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้างของผู้ประกันตนในกรณีที่จำเป็นต้องคำนวณเป็นรายวัน เช่น กรณีตามมาตรา ๔๖^๙ เป็นต้น และเมื่อพิจารณาอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติประกอบกับกฎกระทรวงที่ออกตามนัยดังกล่าวแล้วเห็นว่า เงินสมทบที่ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายนั้น กฎหมายมีเจตนาจะให้ถือเอาค่าจ้างที่ได้รับเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ ต้องจ่ายเป็นร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน เช่น ร้อยละ ๑.๕ ของค่าจ้าง ดังนั้น เมื่อผู้ประกันตนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนเดือนละเท่าไร ย่อมต้องจ่ายเงินสมทบเป็นร้อยละ ๑.๕ ของค่าจ้างที่ได้รับนั้น เว้นแต่มีกรณียกเว้นตามมาตรา ๔๖ โดยมีต้องคำนึงว่าในเดือนนั้นมีวันทำงานกี่วัน

ปัญหาข้อที่ ๒ ในประเด็นที่ ๑ ที่ว่า ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนเข้ารับบริการทางการแพทย์โดยส่งเงินสมทบไม่ครบ ๒๑๐ วัน แต่ในระหว่างลาคลอด นายจ้างได้หักเงินสมทบส่งกองทุนประกันสังคมจนครบ ๒๑๐ วัน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนที่เป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามมาตรา ๖๖^{๑๐} หรือไม่ นั้น เห็นว่า ในปัญหานี้จะต้องพิจารณาตรา ๖๕^{๑๐} กับมาตรา ๖๖ ประกอบกัน ซึ่งมาตรา ๖๕ บัญญัติว่าผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสองร้อยสิบวัน และต้องอยู่ภายในเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ โดยที่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิของผู้ประกันตน การแปลความจึงต้องแปลโดยเคร่งครัด และเมื่อพิจารณาประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรตามมาตรา ๖๖ แล้วจะเห็นว่าประโยชน์ดังกล่าวอาจมีทั้งที่เกิดขึ้นก่อนคลอดและหลังคลอด และเป็นประโยชน์ที่อาจแยกจากกันได้ ดังนั้น ถ้าผู้ประกันตนยังจ่ายเงิน

^๙โปรดดูเชิงอรรถที่ (๕), ข้างต้น

^{๑๐}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๒), ข้างต้น

^{๑๑}มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

(๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์

(๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์

(๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

(๔) ค่าทำคลอด

(๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล

(๖) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด

(๗) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย

(๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๗ ด้วย

^{๑๑}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๗), ข้างต้น

สมทบไม่ครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ผู้ประกันตนย่อมไม่มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีที่เกิดขึ้นก่อนจะจ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด แต่เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเมื่อไร สิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนย่อมเกิดขึ้น ทั้งนี้ เฉพาะสำหรับประโยชน์ทดแทนสำหรับกรณีที่เกิดขึ้นภายหลังจากวันจ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเป็นต้นไป เช่น ถ้าในขณะที่คลอด ผู้ประกันตนยังจ่ายเงินสมทบไม่ครบตามระยะเวลา ผู้ประกันตนย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าทดแทนในกรณีค่าทำคลอด แต่ภายหลังที่คลอดแล้วปรากฏว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนแล้ว และมีกรณีที่จะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด ผู้ประกันตนย่อมมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในส่วนนี้ ส่วนจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นจำนวนเท่าไร ย่อมเป็นไปตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด อย่างไรก็ตาม อำนาจของคณะกรรมการที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราตามมาตรา ๖๖^{๑๒} นั้น คณะกรรมการไม่มีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์หรืออัตราให้เป็นการขัดหรือตัดสิทธิของผู้ประกันตนตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายได้

ส่วนปัญหาข้อที่ ๒ ในประเด็นที่ ๒ ที่ว่า ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบครบ ๒๑๐ วันแล้ว ลูกจ้างยังมีความจำเป็นต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งแพทย์ต่อไป ลูกจ้างจะมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนที่เหลืออยู่ตามมาตรา ๖๗^{๑๓} แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือไม่ นั้น ผู้แทนสำนักงานประกันสังคมได้ชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ตามปัญหาดังกล่าวเป็นกรณีที่ผู้ประกันตนคลอดบุตรโดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วน้อยกว่า ๒๑๐ วัน ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ๒๐๕ วัน และได้หยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งของแพทย์เป็นเวลา ๖๐ วัน ในระหว่างหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบต่อไปจนครบ ๒๑๐ วัน เช่นนี้ผู้ประกันตนจะมีสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนของการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ๕๕ วันที่เหลือหรือไม่ คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๕) เห็นว่า มาตรา ๖๗^{๑๔} แห่ง

^{๑๒}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๑๐), ข้างต้น

^{๑๓}มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ในกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์ แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่ง จนกว่าสิทธิได้รับค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

^{๑๔}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๑๓), ข้างต้น

พระราชบัญญัติประกันสังคมฯ บัญญัติว่าในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗^{๕๔} สำหรับกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน โดยบทบัญญัติมาตรา ๖๗ มิได้มีข้อจำกัดว่าผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งแพทย์จะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นเวลาเท่าใด ดังนั้น ในประเด็นที่หารือมานี้เมื่อปรากฏว่าผู้ประกันตนได้หยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามคำสั่งของแพทย์ ผู้ประกันตนจึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่หยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์ตามมาตรา ๖๗ วรรคสอง^{๕๕} แต่ไม่เกินระยะเวลาหกสิบวันตามมาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ภายใต้เงื่อนไขตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(ลงชื่อ) อัคราทร จุฬารัตน

(นายอัคราทร จุฬารัตน)

รองเลขาธิการฯ

ปฏิบัติราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เมษายน ๒๕๓๖

^{๕๔}มาตรา ๕๗ การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นเวลาเก้าสิบวันก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ไม่ว่าระยะเวลาเก้าสิบวันนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง

^{๕๕}โปรดดูเชิงอรรถที่ (๑๓), ข้างต้น