

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง คำจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(กรณีนายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว)

สำนักงานประกันสังคมได้มีหนังสือ ที่ รง ๐๖๐๗/๕๗๓ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า

๑. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ด่วนมาก ที่ รง ๐๕๐๔/๐๙๑๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ถึงสำนักงานประกันสังคม ความว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดนิยาม “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ แต่เงินที่นายจ้างจ่ายตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว นั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ทั้งนี้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพในช่วงที่หยุดงานเพราะเหตุดังกล่าว และการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างก็เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ประสบสถานการณ์เช่นนั้น ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา ๗๕ นั้น จึงมิใช่ค่าจ้างตามนิยามในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะไม่ได้เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง

๒. คณะกรรมการอุทธรณ์ มีคำวินิจฉัยที่ ๑๖๒๕-๑๖๔๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อาจไม่เป็นค่าจ้างตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ตามข้อเท็จจริง ประกาศหยุดกิจการของบริษัทได้ระบุว่าจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างของบริษัทในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ลูกจ้างได้รับก่อนหยุดกิจการ และได้จ่ายตามประกาศดังกล่าวตามกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง โดยหักเงินสมทบส่วนของลูกจ้าง

นำส่งกองทุนประกันสังคมพร้อมกับส่วนของนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีคำนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง จึงเห็นว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดดังกล่าวเป็นค่าจ้างของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๙๐๗ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๑ ทารือสำนักงานประกันสังคมกรณีนายจ้างสั่งปิดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยได้นำเรื่องหารือในประเด็นดังกล่าว ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

๓.๑ ในระหว่างนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เป็นค่าจ้างหรือไม่

๓.๒ กรณีนายจ้างหยุดหรือปิดกิจการชั่วคราวตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนหรือไม่ เพียงใด และลูกจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อไม่ให้ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดในขณะที่ยังมีสิทธิความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงอยู่

๓.๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ เนื่องจากค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้างตามสัญญาจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ในขณะที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวโดยสภาพแล้วจะไม่มีการทำงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับลูกจ้าง การที่มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวและเป็นเงินช่วยเหลือ โดยกำหนดให้จ่ายในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้าง เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว

๔. สำนักงานประกันสังคมพิจารณาแล้ว เห็นว่า

๔.๑ กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเห็นว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ เป็นการคุ้มครองและช่วยเหลือลูกจ้างมิให้ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิตในช่วงที่หยุดกิจการชั่วคราวเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างในขณะที่ต้องประสบสภาวะการณดังกล่าว จึงมิใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพราะไม่ใช่เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการอุทธรณ์ได้เคยมีความวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างในกรณีดังกล่าวแม้จะไม่ใช่ค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่อาจจะเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยไม่มีนิยามวันหยุดไว้ดังเช่นที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเห็นว่าวันที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ถือได้ว่าเป็นวันหยุดของลูกจ้างประเภทหนึ่ง ประกอบกับลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่นายจ้างกำหนดมิให้ลูกจ้างเข้าทำงาน หาใช่เป็นความผิดของลูกจ้างไม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคมมีความเห็นที่แตกต่างกันในกรณีดังกล่าว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนจำนวนมาก

๔.๒ กรณีนายจ้างหยุดกิจการหรือปิดกิจการบางส่วนเป็นการชั่วคราวตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ได้นำส่งเงินสมทบให้ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เนื่องจากเห็นว่าเงินที่จ่ายตามมาตรา ๗๕ ดังกล่าวไม่เป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น ก็จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก โดยลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้รวม ๗ กรณี และกำหนดเงื่อนไขการก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน

ประกันสังคมในกรณีต่างๆ ทั้ง ๗ กรณี ไว้ต่างกัน เช่น ประโยชน์ทดแทนกรณีตายได้กำหนดเงื่อนไขในการเกิดสิทธิว่า ภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายลูกจ้างจะต้องมีการนำส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เป็นต้น ดังนั้น หากลูกจ้างมิได้มีการนำส่งเงินสมทบในระหว่างที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างอาจเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมด้วยสาเหตุดังกล่าวได้

๕. กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับสำนักงานประกันสังคม และเพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากสภาวะเศรษฐกิจ จึงขอหารือปัญหาข้อกฎหมายว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น ถือเป็นค่าจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือดังกล่าว โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มีเจตนารมณ์ในการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามระยะเวลาที่กำหนด และสิทธิดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือไม่ส่งเงินสมทบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ และได้กำหนดนิยามคำว่า “ค่าจ้าง”^๑ ซึ่งหมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ วันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์

^๑ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ฯลฯ

ฯลฯ

ทดแทน ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไม่ได้กำหนดนิยามคำว่า “วันหยุด” ไว้โดยเฉพาะดังเช่นที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แสดงให้เห็นว่า คำว่า “ค่าจ้าง” ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท รวมทั้งวันหยุดที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย และมีลักษณะเป็นค่าจ้างที่นายจ้างต้องหักเพื่อนำส่งเป็นเงินสมทบ ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่างๆ ตามมาตรา ๖๒^๒ มาตรา ๖๕^๓ มาตรา ๖๙^๔ มาตรา ๗๓^๕ มาตรา ๗๕^๖ มาตรา ๗๖^๗ และมาตรา ๗๘^๘ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

^๒ มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

^๓ มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ฯลฯ

ฯลฯ

^๔ มาตรา ๖๙ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

^๕ มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

^๖ มาตรา ๗๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

^๗ มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

^๘ มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

๒๕๕๑ จึงถือเป็น “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อหักนำส่งเป็นเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

(ลงชื่อ) พรทิพย์ จาละ

(คุณพรทิพย์ จาละ)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พฤษภาคม ๒๕๕๒