“รู้กฎหมาย รู้สิทธิ 3 กองทุน รับประโยชน์สูงสุด เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง”

ผศ (พิเศษ) ดร ชนาธิป ชินะนาวิน

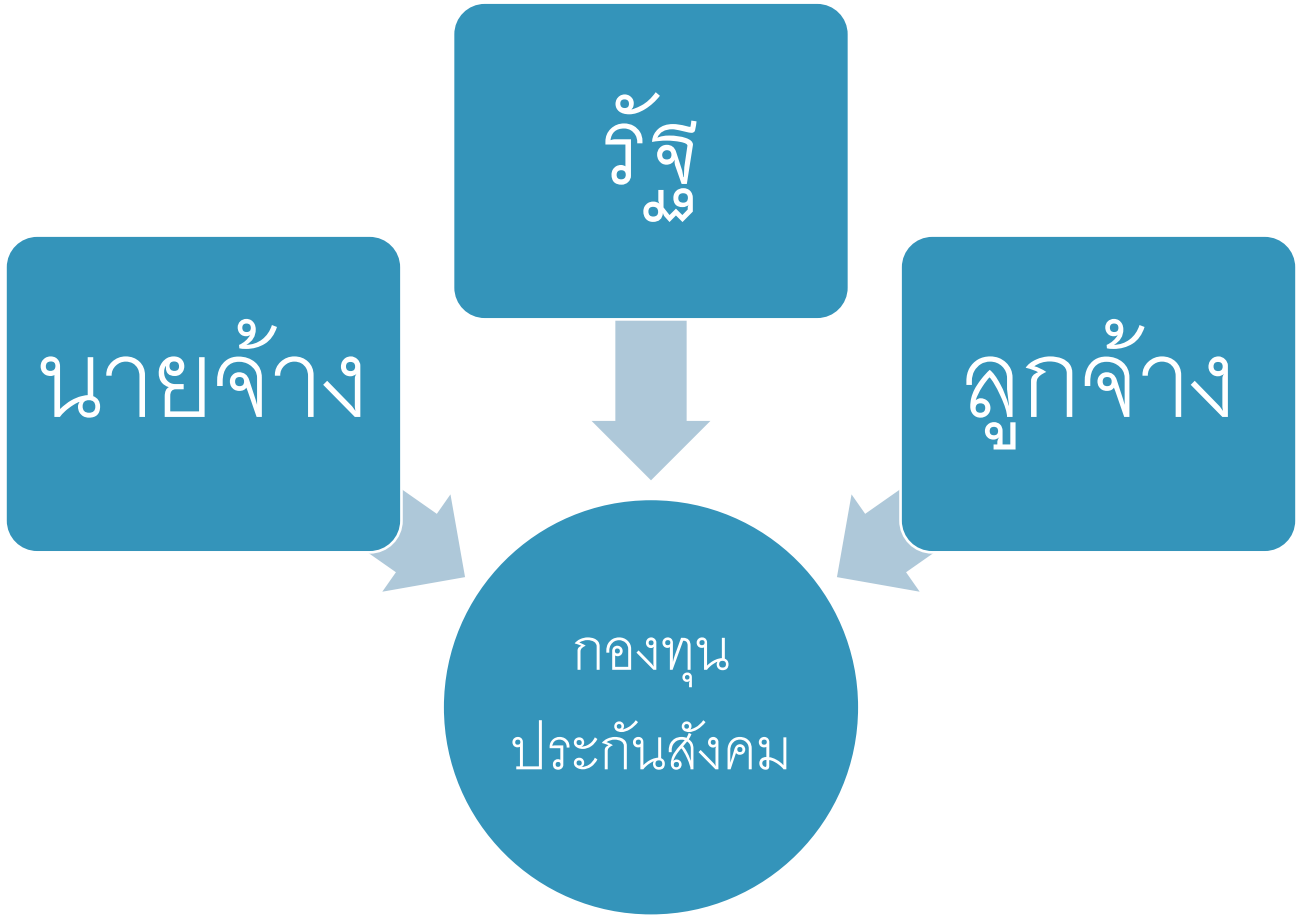
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

ประกันสังคม

ผศ (พิเศษ) ดร ชนาธิป ชินะนาวิน

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

แนวคิดประกันสังคม (การเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขระหว่างสมาชิก)



นิยามมาตรา ๕

- “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย
- “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
- “ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการงานตามปกติได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการแพทย์
- “ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

ผู้ประกันตน

- ผู้ประกันตน คือ ลูกจ้างที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ แต่ถ้าลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แต่นายจ้างยังจ้างให้ทำงานต่อให้ถือเป็นผู้ประกันตนต่อไป โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
  - ม ๓๓ กลุ่มที่ทำงานประจำ ต้องจ่ายเงินสมทบตามกฎหมาย
  - ม ๓๙ กลุ่มที่เคยทำงานประจำ แต่ลาออกและไม่ได้สมัครงานประจำต่อ ซึ่งเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ต่ำกว่า 12 เดือนตอนที่ยังทำงานประจำอยู่ และลาออกจากงานประจำไม่เกิน 6 เดือนเมื่อลาออกแล้วยังสมัครใจที่จะจ่ายเงินสมทบอยู่
  - ม ๔๐ กลุ่มที่ไม่ได้ทำงานประจำ (อาชีพอิสระ หรือ ฟรีแลนซ์) อายุ 15-60 ปี เลือกจ่ายเงินสมทบเองเพื่อให้ได้ สิทธิ์ประกันสังคม

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓

- มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน
- ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

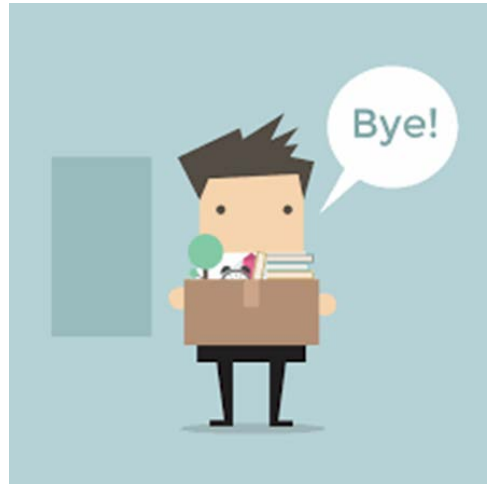
พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พ.ศ. ๒๕๔๕

- มาตรา ๔ ให้ลูกจ้างต่อไปนี้เป็นลูกจ้างตามมาตรา ๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
- (๑) ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
- (๒) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (๓) ลูกจ้างของสภากาชาดไทย
- (๓/๑) ลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- (๔) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (๕) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (๖) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (๗) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (๘) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่หรือการค้าแผงลอย

นายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑ คน ขึ้นไปต้องเข้าประกันสังคม

- พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป พ.ศ. ๒๕๔๕
- มาตรา ๓ ให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แล้วเป็นผู้ประกันตนต่อตามมาตรา ๓๙



- มาตรา ๓๘ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น
- (๑) ตาย
- (๒) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (๒) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ (เคยเป็นผู้ประกันตนและส่งเงินต่อ)

- มาตรา ๓๙ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ (๒) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน
- จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งต้องนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม ให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย
- ให้ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้งภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดไป
- ผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่งซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสาม ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙

- มาตรา ๔๑ ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น
- (๑) ตาย
- (๒) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ อีก
- (๓) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
- (๔) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
- (๕) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน
- การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๔) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๕) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (๓) (๔) และ (๕) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนอาชีพอิสระตามมาตรา ๔๐

- มาตรา ๔๐ บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
- หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
- ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เป็นระบบสมัครใจ

- คุณสมบัติในการสมัคร
  - อายุ 15-60 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มาตรา 39 ไม่เป็นข้าราชการหรือบุคคลที่ถูกยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม
  - บุคคลพิการที่สามารถรับรู้สิทธิประกันสังคม
- สิทธิประโยชน์พื้นฐาน
  - กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย เมื่อนอนโรงพยาบาลเป็นผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวน 200 บาทต่อวัน ไม่เกิน 30 วันต่อปี เงื่อนไขจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายในระยะเวลา 4 เดือน (การรักษาพยาบาลใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพ (บัตรทอง) จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ)
  - กรณีทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวน 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลานานถึง 15 ปี เงื่อนไข เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือนขึ้นไป (ต้องเป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้นตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการ แพทย์)
  - กรณีตาย จะได้รับค่าทำศพจำนวน 20,000 บาทต่อราย เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนเสียชีวิต ยกเว้น เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนเสียชีวิต

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เป็นระบบสมัครใจ

- กรณีชราภาพ (เงินบำเหน็จ) ผู้ประกันตนสามารถรับเงินก้อนเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เงื่อนไข มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน
- กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ)
- — ผู้ประกันตนสามารถรับเงินบำนาญเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน
- — ต้องจ่ายเงินสมทบถึงบำนาญขั้นต่ำหรือไม่น้อยกว่า 420 เดือน (35 ปี) ได้รับเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำเดือนละ 600 บาท ตลอดชีวิต

ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เป็นระบบสมัครใจ

- ทางเลือกที่ 1 (จ่ายเงินสมทบ 100 บาท/เดือน)
  - สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 3 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย
- ทางเลือกที่ 2 (จ่ายเงินสมทบ 150 บาท/เดือน)
  - สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ (เงินบำเหน็จ)
- ทางเลือกที่ 3 มี 3 ทางเลือก ดังนี้
  - ทางเลือกที่ 3 สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 1 กรณี คือ กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ)
  - ทางเลือกที่ 1 และทางเลือก 3 (1+3) สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ)
  - ทางเลือกที่ 2 และทางเลือก 3 (2+3) สิทธิประโยชน์พื้นฐานคุ้มครอง 5 กรณี คือ กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ (เงินบำเหน็จ) กรณีชราภาพ (เงินบำนาญ)

สรุปสิทธิผู้ประกันตนอาชีพอิสระตามมาตรา ๔๐

- ผู้ที่สามารถสมัครมาตรา 40 ได้ คือบุคคลทั่วไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33, มาตรา 39 ไม่เป็นข้าราชการหรือบุคคลที่ถูกยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม
- – เมื่อนอนโรงพยาบาลเป็นผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวน 200 บาทต่อวันไม่เกิน 30 วันต่อปี เงื่อนไขจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายในระยะเวลา 4 เดือน (การรักษาพยาบาลใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพ (บัตรทอง) จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ)
- – เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพิ่มเป็นวันละ 300 บาท สำหรับกรณีนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลเบิกได้ตั้งแต่วันแรกที่นอนโรงพยาบาล และ
- – กรณีไม่ได้นอนพักรักษาตัวแต่มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ได้วันละ 200 บาท
- – กรณีมีใบรับรองแพทย์ ให้หยุดพักรักษาตัว 1-2 วัน ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้วันละ 50 บาท แต่ไม่เกินคนละ 3 ครั้งต่อปี

เงินทดแทนการขาดรายได้

เงินทดแทนที่ได้รับ กรณีประสบอันตราย/เจ็บป่วย	ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน	ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน	ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/เดือน
ผู้ป่วยใน นอนพักรักษาตัว 1 วันขึ้นไป	วันละ 300 บาท	วันละ 300 บาท	วันละ 300 บาท
ผู้ป่วยนอก มีใบรับรองแพทย์ให้ หยุดพักรักษาตัว 3 วันขึ้นไป	วันละ 200 บาท	วันละ 200 บาท	วันละ 200 บาท
เงื่อนไขการรับสิทธิ ผู้ป่วยในและ ผู้ป่วยนอกรวมกัน	ไม่เกิน 30 วัน/ปี	ไม่เกิน 30 วัน/ปี	ไม่เกิน 90 วัน/ปี
ผู้ป่วยนอก ไปพบแพทย์ และมีใบรับองแพทย์ (ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง)	ครั้งละ 50 บาท	ครั้งละ 50 บาท	ไม่คุ้มครอง

สรุปสิทธิผู้ประกันตนอาชีพอิสระตามมาตรา ๔๐

- – เพิ่มเงินสงเคราะห์กรณีตาย 3,000 บาท เมื่อส่งสมทบมาแล้ว 60 เดือน
- กรณีชราภาพ เงินบำเหน็จชราภาพ หากส่งเงินสมทบครบ 180 เดือนจะได้รับเงินเพิ่มจำนวน 10,000 บาท ผู้ประกันตนสามารถรับเงินก้อนเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยต้องมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน
- กรณีทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวน 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลานานถึง 15 ปี ทั้งนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือนขึ้นไป (ต้องเป็นผู้ทุพพลภาพหรือทุพพลภาพเพิ่มขึ้นตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการ แพทย์)
- กรณีตาย รับเงินค่าทำศพจำนวน 20,000 บาทต่อราย เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก่อนเสียชีวิต ยกเว้น เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนเสียชีวิต

ความต่างการเป็นผู้ประกันตน

- มาตรา ๓๓ ลูกจ้าง
  - เจ็บป่วย ตาย ว่างงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ (๗สิทธิ)
- มาตรา ๓๙ ออกจากเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แล้วประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อ
  - เจ็บป่วย ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ (๖ สิทธิ)
- มาตรา ๔๐ อาชีพอิสระ
  - ตามแต่ทางเลือกจ่ายเงินสมทบมากได้มาก (๓,๔,๕ สิทธิ)
  - เงินทดแทนการขาดรายได้ ตาย สงเคราะห์บุตร ทุพพลภาพ ชราภาพ (บำเหน็จ)

คำถาม

- บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้ประกันตนได้หรือไม่ และตามมาตราใด และนับระยะเวลาต่อ
  - นายเอกทำงานเป็นพนักงานร้านคาเฟ่อเมซอน ทำสัญญาจ้างมีกำหนด ๒ ปี รับค่าจ้างรายวัน วันละ ๗๐๐ บาท
  - นายโท เป็นคนขับรถมอเตอร์ไซครับจ้าง
  - นายตรี เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน ๑๐ ปี ตอนนี้กำลังเป็นคนหางาน
  - นายจัตวา เคยเป็นลูกจ้างมาก่อน ๑๐ ปี ตอนนี้เปิดร้านขายส้มตำ
  - นายเบญ พึ่งเรียนจบกำลังหางานทำ ไม่ได้ประกอบอาชีพ
  - นายกิมเป็นข้าราชการ
  - นายเงินเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
  - นายนิติ เป็นทนายความ ของธนาคารกรุงไท
  - นายกฎหมาย เป็น ทนายความ รับงานอิสระ

การนับระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนทุกช่วง ทุกมาตราเข้าไว้ด้วยกัน

- มาตรา ๔๒ เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบทบัญญัติลักษณะ ๓ ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา ๓๓ และหรือมาตรา ๓๙ ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

นายจ้าง

- นายจ้าง คือ ผู้ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เป็นผู้มีหน้าที่ต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างภายใน 30 วัน และเมื่อมีการจ้างลูกจ้างใหม่ต้องแจ้งขึ้นทะเบียนลูกจ้างใหม่ภายใน 30 วันเช่นกัน

นายจ้างเป็นผู้ยื่นแบบผู้ประกันตน

- มาตรา ๓๔ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด
- มาตรา ๓๖ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้างและออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณี outsource ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้ยื่นแบบ

- มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบกิจการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา ๓๔ ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้าง ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ประกอบกิจการหลุดพ้นจากความรับผิดในหนี้เงินสมทบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

กรณีนายจ้างไม่ยื่นแบบผู้ประกันตน

- มาตรา ๓๗ ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่านายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๖ แล้วแต่กรณี
- ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายจะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

เงินสมทบ

- เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องนำส่งกองทุนประกันสังคมทุกเดือน
- เงินสมทบคำนวณจากค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งกำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งรัฐบาลจะร่วมสมทบด้วยส่วนหนึ่ง โดยลูกจ้างจะถูกนายจ้างหักเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง นายจ้างจะร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 5 และรัฐบาลร่วมจ่ายสมทบด้วยในอัตราร้อยละ 2.75

ผู้ประกันตน

สำนักงานประกันสังคม
จำนวนผู้ประกันตนทั่วประเทศ
ประจำเดือนเมษายน 2563
มาตรา 33
มาตรา 40
มาตรา 39
สำนักงานประกันสังคม
ข้อมูล ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2563
คุณเป็นผู้ประกันตน มาตราอะไร
มาตรา 33 คือ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์
มาตรา 39 คือ เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 นำส่งเงินสมทบแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนและออกจากงานไม่เกิน 6 เดือน นับตั้งแต่วันที่ลาออกจากงาน
มาตรา 40 คือ บุคคลทั่วไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ทำงานไม่มีนายจ้าง
สิทธิประโยชน์ ที่ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครอง
7 คุ้มครอง กรณี
- เจ็บป่วย - ตาย - ว่างงาน
- คลอดบุตร - สงเคราะห์บุตร
- ทุพพลภาพ - ชราภาพ
เดือนเมษายน 2563 มีผู้ประกันตนในระบบ จำนวน 11,520,407 คน
6 คุ้มครอง กรณี
- เจ็บป่วย - ตาย
- คลอดบุตร - สงเคราะห์บุตร
- ทุพพลภาพ - ชราภาพ
เดือนเมษายน 2563 มีผู้ประกันตนในระบบ จำนวน 1,684,367 คน
คุ้มครอง กรณีขึ้นอยู่กับทางเลือก
3-4-5
- เงินทดแทนการขาดรายได้
- ทุพพลภาพ - สงเคราะห์บุตร
- ตาย - ชราภาพ (บำเหน็จ)
เดือนเมษายน 2563 มีผู้ประกันตนในระบบ จำนวน 3,353,939 คน
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ
ยอดรวม มีผู้ประกันตนในระบบ จำนวน 16,558,713 คน
ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายข่าว สำนักงานประกันสังคม
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
สายด่วน 1506 ทุกวัน
ตลอด 24 ชั่วโมง
www.sso.go.th

โดยกองทุนประกันสังคม
ทางเลือกในการจ่ายเงินสมทบ
ประกันสังคมมาตรา40
ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 คือ บุคคลทั่วไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ และไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33, มาตรา 39
ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครอง
ทางเลือกที่ 1 จ่าย 70 บาท/เดือน
ทางเลือกที่ 2 จ่าย 100 บาท/เดือน
ทางเลือกที่ 3 จ่าย 300 บาท/เดือน
1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รับค่าทดแทนขาดรายได้
- ผู้ป่วยใน นอนพักรักษาตัว 1 วันขึ้นไป: วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท | วันละ 300 บาท
- ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนโรงพยาบาล) ใบรับรองแพทย์ให้หยุด 3 วันขึ้นไป: วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท | วันละ 200 บาท
- เงื่อนไขการรับสิทธิ ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกหยุดรวมกัน: ไม่เกิน 30 วัน/ปี | ไม่เกิน 30 วัน/ปี | ไม่เกิน 90 วัน/ปี
- ผู้ป่วยนอก(ไม่นอนโรงพยาบาล) หยุดไม่เกิน 2 วัน (ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง): ครั้งละ 50 บาท | ครั้งละ 50 บาท | ไม่คุ้มครอง
2. กรณีทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้
- ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้รายเดือน (ขึ้นกับระยะเวลาส่งเงินสมทบของผู้ประกันตน): 500-1,000 บาท | 500-1,000 บาท | 500-1,000 บาท
- ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เป็นระยะเวลา: เป็นเวลา 15 ปี | เป็นเวลา 15 ปี | ตลอดชีวิต
- เสียชีวิตระหว่างทุพพลภาพ ได้รับค่าทำศพ: 25,000 บาท | 25,000 บาท | 50,000 บาท
3. กรณีเสียชีวิต ได้รับเงินค่าทำศพ
- ผู้จัดการศพ ได้รับค่าทำศพ: 25,000 บาท | 25,000 บาท | 50,000 บาท
- จ่ายเงินสมทบครบ 60 เดือนก่อนเสียชีวิต ได้รับเงินเพิ่ม: รับเพิ่ม 8,000 บาท | รับเพิ่ม 8,000 บาท | ไม่คุ้มครอง
4. กรณีชราภาพ ได้รับเงินก้อนพร้อมดอกผล
- สะสมเงินบำเหน็จชราภาพ(เงินออม)จากเงินสมทบ เดือนละ (ได้รับเงินเมื่ออายุครบ 60 ปี และสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน): ไม่คุ้มครอง | 50 บาท | 150 บาท
- จ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือนรับเงินเพิ่ม: ไม่คุ้มครอง | ไม่คุ้มครอง | รับเพิ่ม 10,000 บาท
- ผู้ประกันตนจ่ายเงินออมเพิ่มได้ ไม่เกินเดือนละ: ไม่คุ้มครอง | ออมเพิ่มได้ 1,000 บาท | ออมเพิ่มได้ 1,000 บาท
5. กรณีสงเคราะห์บุตร ได้รับเงินรายเดือน
- ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรแรกเกิด ถึง 6ปีบริบูรณ์ (จ่ายเงินสมทบ 24 ใน 36 เดือน): ไม่คุ้มครอง | ไม่คุ้มครอง | คนละ 200 บาท (คราวละไม่เกิน 2 คน)
สมัครมาตรา40ได้ที่
สำนักงานประกันสังคม ทั่วประเทศ
เซเว่น -อีเลฟเว่น ทุกสาขา
เว็บไซต์ www.sso.go.th
ธนาคาร ธกส. ทุกสาขา
สายด่วนประกันสังคม 1506
Big C ซุปเปอร์เซ็นเตอร์
เครือข่ายประกันสังคม ทั่วประเทศ
สำหรับผู้ประกันตน ใช้สมัครด้วยตนเอง
ช่องทางการชำระเงินสมทบ หักบัญชีเงินฝากธนาคาร+เคาน์เตอร์
ธนาคารกรุงไทย
ธนาคารไทยพาณิชย์
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา
ธนาคารกสิกรไทย
ธนาคารกรุงเทพ
ธนาคารทหารไทย
ธนาคารออมสิน
ธนาคารธนชาต
ธนาคาร ธกส.
เคาน์เตอร์เซอร์วิส
CenPay
ห้างเทสโก้โลตัส
ตู้บุญเติม
บิ๊กซี ซุปเปอร์เซ็นเตอร์

อัตราการหักเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

สิทธิประโยชน์	อัตราเงินสมทบ		
	ผู้ประกันตน	นายจ้าง	รัฐบาล
เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร	1.5%	1.5%	1.5%
สงเคราะห์บุตร ชราภาพ	3%	3%	1%
ว่างงาน	0.5%	0.5%	0.25%
รวม	5%	5%	2.75%

ประกันสังคม ส่งเงินสมทบ 875 บาท

- ตามแผนของประกันสังคม
- ปรับขึ้นถึงปี 2575
- เพื่อเพิ่มเงินกองทุน

แนวทางการปรับเงินเพิ่ม
จากส่งเงิน 750 เป็น 1150 บาท
โดยได้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น

สิทธิประกันสังคมเดิม vs ใหม่ หลังปรับเงินสมทบ

รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกัน เป็นผู้ออกเงินสมทบ

- มาตรา ๔๖ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้
- ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้
- สำหรับการประกันตนตามมาตรา ๓๙ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง
- การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา ๒๔
- ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนสำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

นายจ้างเป็นผู้หักเงินค่าจ้างลูกจ้างเพื่อนำส่งเงินสมทบในส่วนผู้ประกันตน

- มาตรา ๔๗ ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๖ และให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้า
- ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่ง และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้ พร้อมทั้งยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่เลขาธิการประกาศกำหนด
- ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว
- ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนหรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งเงินสมทบหรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

กรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบ ต้องจ่ายเงินเพิ่ม

- มาตรา ๔๗ ทวิ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาในมาตรา ๔๗ วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือ ให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้
- (๑) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้ว ให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมีหน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้วเดือนสุดท้ายเต็มเดือน
- (๒) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ แล้ว แต่ไม่เคยนำส่งเงินสมทบ หรือยื่นแบบรายการตามมาตรา ๓๔ โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อลูกจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบ แล้วแต่กรณี โดยถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องที่นั้น คูณด้วยสามสิบ
- ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตามวรรคหนึ่งว่า จำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ตาม (๑) หรือ (๒) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์ให้นายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ เพื่อให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบเพิ่มเติมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน
- การนำส่งคำเตือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้ และการแจ้งผลการพิสูจน์ ให้นำความในมาตรา ๓๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

กรณีนายจ้างจัดสวัสดิการ นายจ้างขอลดเงินสมทบได้

- มาตรา ๕๕ ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างนั้นนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการเพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา ๔๖ และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป
- การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

เงินเพิ่มอัตราร้อยละ ๒ ต่อเดือน (นายจ้างผู้นำส่งเงินเป็นคนจ่ายเงินเพิ่ม)

- มาตรา ๔๙ นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตน หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๗ ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมิได้นำส่งหรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่าย
- ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตน เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้วแต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

ประโยชน์ทดแทน

- มาตรา ๕๔ ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้
- (๑) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค
- (๒) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
- (๓) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (๔) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (๕) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (๖) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙
- สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งไม่อาจโอนกันได้ และไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี

การได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกันสังคมไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายอื่น

- มาตรา ๕๔/๑ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น

คำถาม

- หมอแดงเป็นแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต ป่วยเป็นหวัด เข้ารักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ตตามสวัสดิการ มีสิทธิเรียกค่ารักษาจากประกันสังคมหรือไม่
- หมอแดง ถูกรถชน เข้ารักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ตซึ่งเป็นโรงพยาบาลตามสิทธิ โดยได้สิทธิประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุที่ตนทำไว้ มีสิทธิเรียกค่ารักษาจากประกันสังคมหรือไม่
- หมอแดง ถูกรถชน เข้ารักษาที่โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ตซึ่งเป็นโรงพยาบาลตามสิทธิ โดยได้สิทธิจากกองทุนผู้ประสบอุบัติเหตุจากรถ (กองทุน พรบ) มีสิทธิเรียกค่ารักษาจากประกันสังคมหรือไม่
- หมอแดง ถูกรถชน เส้นเลือดออกในสมอง ตับแตก ต้องผ่าตัด หมดแดงเข้ารักษาที่คลินิกของหมอเค เพื่อนของตน มีสิทธิเรียกค่ารักษาจากประกันสังคมหรือไม่
- หมอแดง ถูกรถชน ขาหัก ต้องผ่าตัด หมอแดงผ่าตัดตนเอง มีสิทธิเรียกค่ารักษาจากประกันสังคมหรือไม่

กรณีเจ็บป่วย

- **เงื่อนไขการใช้สิทธิ** : ต้องจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนเดือนที่รับบริการทางการแพทย์
- ในกรณีเจ็บป่วยสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ

ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย

- มาตรา ๖๒ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

ค่ารักษาพยาบาล

- มาตรา ๖๓ ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่
- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค
- (๓) ค่าบำบัดทางการแพทย์ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์
- (๖) ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๗) ค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ เมื่อสำนักงานได้จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตนไปแล้ว ให้สำนักงานมีสิทธิไล่เบี้ยแก่ผู้กระทำผิดได้
- (๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น
- ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
- ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๔ ด้วย

ค่าขาดรายได้

- มาตรา ๖๔ ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์คราวหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน
- ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ให้เริ่มนับแต่วันแรกที่ต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงาน ในกรณีผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

การรักษาในระบบประกันสังคม

- เป็นระบบผูกสิทธิ
- หากผู้ประกันตนเข้ารักษาพยาบาลจะต้องเข้ารักษาที่โรงพยาบาลตามสิทธิที่ระบุไว้เท่านั้น
- หากจะเข้าสถานพยาบาลอื่นจะต้องเป็นกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน

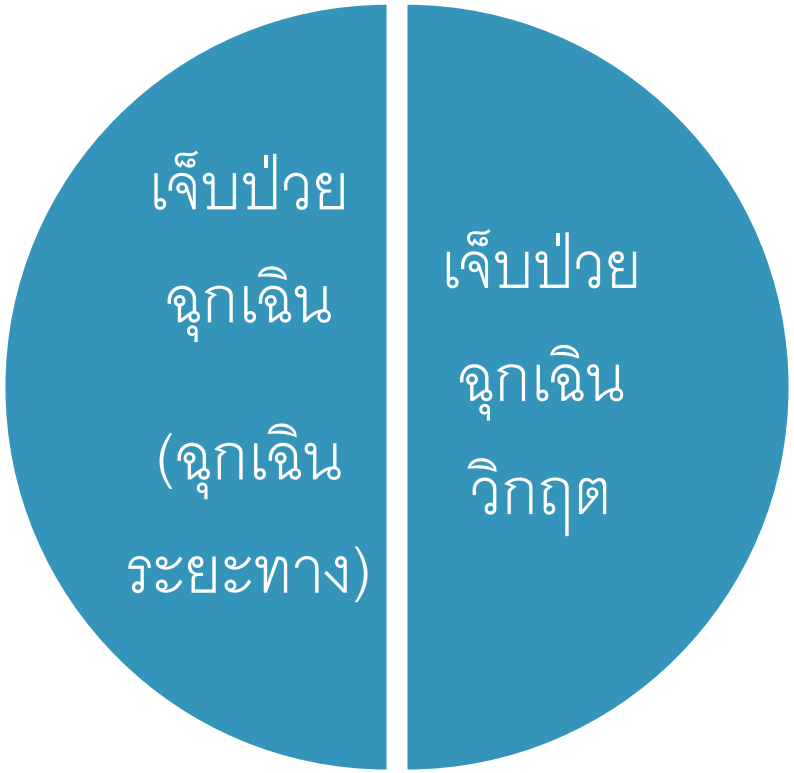
โรงพยาบาลตามสิทธิ

- มาตรา ๕๙ ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน มีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้
- ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตน ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตามจำนวนที่สำนักงานกำหนด โดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

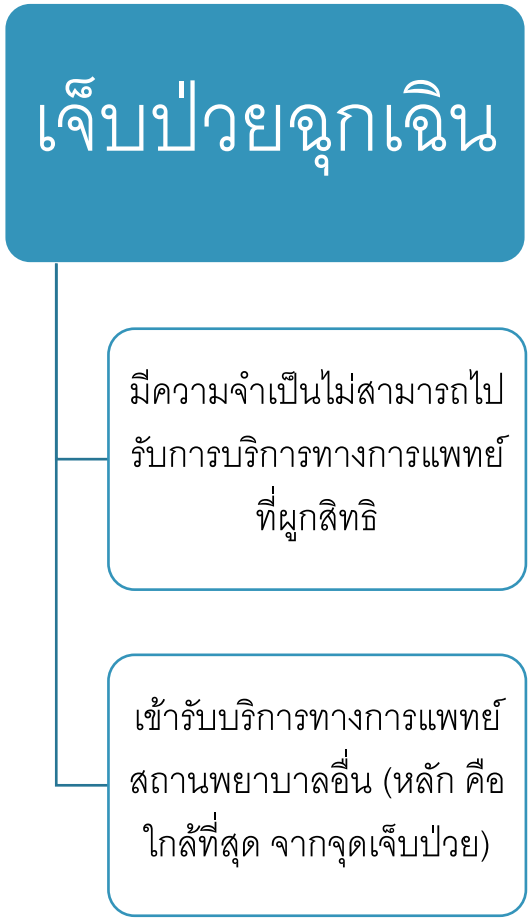
กรณีเจ็บป่วย

	สถานพยาบาล	ค่าใช้จ่าย
เจ็บป่วยทั่วไป	สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ	ไม่เสียค่าใช้จ่าย ยกเว้นโรคยกเว้น 14 โรค
เจ็บป่วยฉุกเฉิน	<u>หลัก</u> สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ <u>ข้อยกเว้น</u> สถานพยาบาลที่ใกล้ที่สุดและไม่สามารถไปโรงพยาบาลตามสิทธิได้	สำรองจ่ายแล้วนำหลักฐานมาเบิกได้ตามอัตราที่กำหนด

การเจ็บป่วยฉุกเฉิน



เจ็บป่วยฉุกเฉิน (ระยะทาง)



ค่าบริการทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน

- ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน
- หลัก เข้ารักษาที่สถานพยาบาลตามสิทธิ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
- กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน
  - ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินอันมิใช่เนื่องจากการทำงานและมีความจำเป็นทำให้ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่สำนักงานกำหนดให้สำหรับผู้ประกันตนนั้น เมื่อผู้ประกันตนได้เข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลอื่น ให้สำนักงานจ่ายเงินเป็นค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้ประกันตนหรือสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ แล้วแต่กรณี ดังนี้

เจ็บป่วยฉุกเฉิน สถานพยาบาลของรัฐ

- ๓.๑.๑ กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของรัฐ
- (๑) ประเภทผู้ป่วยนอก จ่ายให้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น
- (๒) ประเภทผู้ป่วยใน
- (ก) ค่าบริการทางการแพทย์ ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมง โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการ หากมีวันหยุดราชการในช่วงระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมงนั้น ให้นับรวมค่าบริการทางการแพทย์ในวันหยุดราชการด้วย
- (ข) ค่าห้องและค่าอาหารตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละเจ็ดร้อยบาท ภายในระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมง โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการ หากมีวันหยุดราชการในช่วงระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมงนั้น ให้นับรวมค่าบริการทางการแพทย์ในวันหยุดราชการด้วย

กรณีเข้ารักษาที่สถานพยาบาล

72 ชม แรก	เกิน 72 ชม
สำนักงานประกันสังคมจ่าย	โรงพยาบาลตามสิทธิจ่าย

ค่ารักษาพยาบาล

เจ็บป่วยฉุกเฉิน สถานพยาบาลเอกชน (๑)

- ๓.๑.๒ กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลเอกชน
- (๑) ประเภทผู้ป่วยนอก ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินหนึ่งพันบาท และกรณีที่ค่าบริการทางการแพทย์เกินหนึ่งพันบาท ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เพิ่มเติมกรณีที่ได้รับการตรวจรักษาตามรายการและอัตรา ดังต่อไปนี้
- (ก) การได้รับเลือดหรือส่วนประกอบของเลือดเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินห้าร้อยบาทต่อยูนิต
- (ข) สารต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก (Tetanus - Antitoxin) ชนิดทำจากมนุษย์เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสี่ร้อยบาทต่อราย
- (ค) ค่าวัคซีน/เซรุ่ม ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

เจ็บป่วยฉุกเฉิน สถานพยาบาลเอกชน (๒)

- (ง) Ultrasound เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินหนึ่งพันบาทต่อราย เฉพาะกรณีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง (Acute abdomen)
- (จ) CT - Scan เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสี่พันบาท หรือ MRI เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินแปดพันบาทต่อราย ตามหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
  - ๑) ผู้ประกันตนที่ได้รับการตรวจด้วย CT - Scan หรือ MRI แล้วและได้รับการผ่าตัดสมองทันที หรือถึงแก่ความตายภายหลังการตรวจ หรือ
  - ๒) ผู้ประกันตนได้เข้ารับการรักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉิน และมีการส่งตรวจเพื่อการวินิจฉัยว่ามีเส้นโลหิตในสมองแตก หรืออุดตัน โดยมีเหตุผลทางการแพทย์ประกอบหรือ
  - ๓) ผู้ประกันตนได้รับการตรวจวินิจฉัยเพื่อการผ่าตัดกระดูกสันหลังหรือไขสันหลังจากแพทย์ของสถานพยาบาลที่ทำการผ่าตัดนั้น
- (ฉ) การขูดมดลูกเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสองพันห้าร้อยบาทต่อราย เฉพาะกรณีที่มีภาวะตกเลือดหลังการคลอดหรือภาวะตกเลือดจากการแท้งบุตร
- (ช) ค่าฟื้นคืนชีพ (Cardio Pulmonary Resuscitation - CPR) รวมค่ายาและอุปกรณ์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสี่พันบาทต่อราย
- (ซ) กรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการตั้งแต่สามชั่วโมงขึ้นไปให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์ในอัตราเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสองร้อยบาทต่อราย

เจ็บป่วยฉุกเฉิน สถานพยาบาลเอกชน(๓)

- (๒) ประเภทผู้ป่วยใน ให้ได้รับค่าบริการทางการแพทย์เฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมง โดยไม่รวมระยะเวลาในวันหยุดราชการหากมีวันหยุดราชการในช่วงระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมงนั้น ให้นับรวมค่าบริการทางการแพทย์ในวันหยุดราชการด้วย ตามประเภทและอัตราดังนี้
  - (ก) ค่ารักษาพยาบาลกรณีไม่ได้รักษาในห้อง ICU ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินวันละสองพันบาท
  - (ข) ค่าห้องและค่าอาหาร ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละเจ็ดร้อยบาท
  - (ค) ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่รักษาในห้อง ICU เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละสี่พันห้าร้อยบาท
  - (ง) กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ กำหนดอัตราตามระยะเวลาการผ่าตัดดังนี้
    - ๑) ค่าผ่าตัดไม่เกินหนึ่งชั่วโมง เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินครั้งละแปดพันบาท
    - ๒) ค่าผ่าตัดเกินหนึ่งชั่วโมงแต่ไม่เกินสองชั่วโมง เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินครั้งละหนึ่งหมื่นสองพันบาท
    - ๓) ค่าผ่าตัดเกินสองชั่วโมงขึ้นไป เท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินครั้งละหนึ่งหมื่นหกพันบาท
  - (จ) ค่าฟื้นคืนชีพ (Cardio Pulmonary Resuscitation - CPR) รวมค่ายาและอุปกรณ์ เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสี่พันบาทต่อราย
  - (ฉ) ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการและ/หรือเอกซเรย์ ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินหนึ่งพันบาทต่อราย

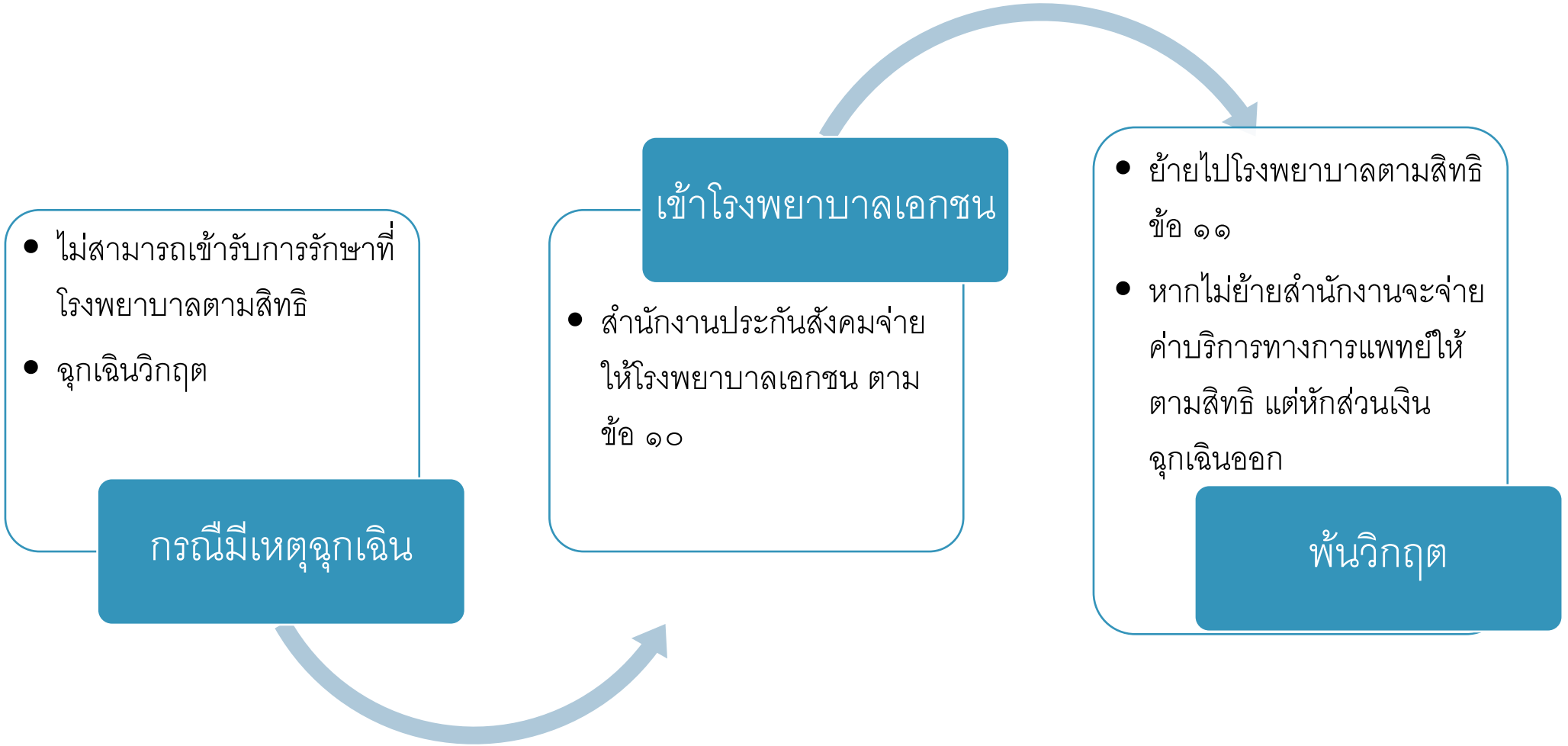
เจ็บป่วยฉุกเฉิน สถานพยาบาลเอกชน(๔)

- (ช) ค่าตรวจวินิจฉัยพิเศษจ่ายตามรายการและอัตรา ดังต่อไปนี้
- ๑) ตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG, ECG) ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสามร้อยบาทต่อราย
- ๒) ตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง (Echocardiography) ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยบาทต่อราย
- ๓) ตรวจคลื่นสมอง (Electro - encephalography - EEG) ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินสามร้อยห้าสิบบาทต่อราย
- ๔) ตรวจ Ultrasound ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินหนึ่งพันบาทต่อราย
- ๕) ค่าสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ (Coronary Angiography - CAG) ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินหนึ่งหมื่นห้าพันบาทต่อราย
- ๖) ค่าส่องกล้อง (Endoscopy) ยกเว้น Proctoscopy ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยบาทต่อราย
- ๗) ค่าตรวจ Intravenous Pyelography (IVP) ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยบาทต่อราย
- ๘) CT - Scan ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินสี่พันบาท หรือ MRI ตามจำนวนเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินแปดพันบาทต่อราย ตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการทำ CT - Scan หรือ MRI ของการรับบริการประเภทผู้ป่วยนอก

กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต

- ประกาศคณะกรรมการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ กรณีประสบอัตรายหรือเจ็บป่วยฉุกฉิน ประกาศ ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐
- ข้อ ๙ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข
  - (๑) หมดสติ ไม่รู้สึกตัว ไม่หายใจ
  - (๒) หายใจเร็ว หอบเหนื่อยรุนแรง หายใจตัดขัดมีเสียงดัง
  - (๓) ซึมลง เหงื่อแตก ตัวเย็น หรือมีอาการชักร่วม
  - (๔) เจ็บหน้าอกเฉียบพลัน รุนแรง
  - (๕) แขนขาอ่อนแรงครึ่งซีก พูดไม่ชัดแบบปัจจุบันทันด่วน หรือชักต่อเนื่องไม่หยุด
  - (๖) มีอาการอื่นร่วมที่มีผลต่อการหายใจ ระบบการไหลเวียนโลหัต และระบบสมองที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิต

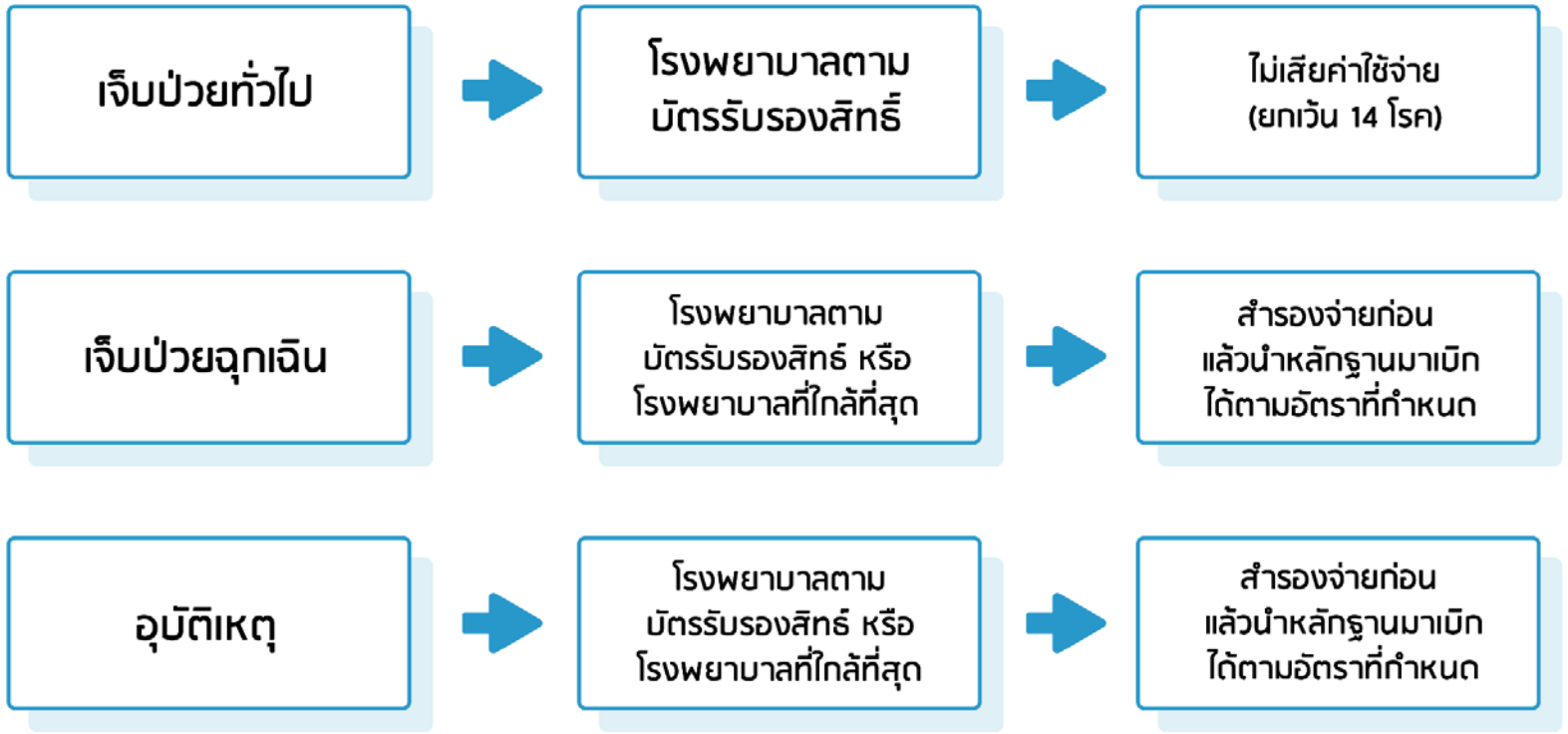
กรณีฉุกเฉินวิกฤต



คำถาม

- การฉุกเฉินระยะทางและฉุกเฉินวิกฤติ
- กรณีนายแดง ผู้ประกันตน ทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่ มีโรงพยาบาลนพรัตนเชียงใหม่เป็นโรงพยาบาลตามสิทธิ
  - นานแดงขับรถจักรยานยนต์ไปเที่ยวภูเก็ต และรถล้มที่จังหวัดระนอง เป็นแผลถลอก เข้าโรงพยาบาลที่ระนอง
  - นายแดงขับรถจักรยานยนต์ไปเที่ยวภูเก็ต และรถล้มที่จังหวัดระนอง เป็นแผลถลอก เข้าโรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต
  - นายแดงไปเที่ยวชุมพร ทานส้มตำท้องเสีย แต่อาการไม่มากจึงเดินทางต่อ ต่อมาถึงภูเก็ตมีอาการมากขึ้นมือเท้าเริ่มดำ จึงเข้าโรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต
  - นายแดงไปเที่ยวกรุงเทพ ถูกรถชน ขาหักหลายแห่ง ม้ามแตก ต้องผ่าตัดด่วนที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ (ติดอันดับแพงสุดในไทย)
  - นายแดงอยู่เชียงใหม่ เป็นหวัด เข้าโรงพยาบาลกรุงเทพเชียงใหม่

สรุปบริการทางการแพทย์



ฎีกาที่ 8094/2560 เข้ารักษา รพ ตามสิทธิแล้วย้ายออกตามความต้องการ ไม่ถือเป็นกรณีฉุกเฉิน

- คดีนี้ข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์มีอาการแน่นหน้าอกกะทันหัน ร้าวที่วงแขน อาเจียน โจทก์ถูกนำส่งโรงพยาบาล ศ. ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุด แพทย์ให้การรักษาด้วยยาอาการดีขึ้น ภรรยาโจทก์เห็นว่าอาการโจทก์มีลักษณะรุนแรงควรได้รับการรักษาโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญประกอบกับโจทก์เคยรักษากับแพทย์ที่โรงพยาบาล ซ. ซึ่งมีแพทย์ที่ชำนาญเฉพาะทาง ภรรยาโจทก์จึงติดต่อและย้ายโจทก์ไปรักษาที่โรงพยาบาล ซ. ทั้งที่ได้ความว่าโรงพยาบาล ก. ซึ่งเป็นสถานพยาบาลตามสิทธิมีที่ตั้งอยู่ใกล้กับโรงพยาบาล ศ. มากกว่าโรงพยาบาล ซ. และใช้ระยะเวลาเดินทางน้อยกว่ากัน เมื่อภรรยาและญาติโจทก์ตัดสินใจส่งตัวโจทก์ไปรักษาที่โรงพยาบาล ซ. เพราะภรรยาและญาติโจทก์มีความเชื่อถือการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล ซ. ซึ่งโจทก์เคยรักษาที่โรงพยาบาลนี้มาก่อน การที่นำตัวโจทก์ไปรักษาที่โรงพยาบาล ซ. ซึ่งมิใช่สถานพยาบาลตามสิทธิ จึงมิใช่เป็นกรณีที่มีเหตุผลสมควรหรือจำเป็นต้องรับการบริการทางการแพทย์จากโรงพยาบาล ซ. ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 59 วรรคสอง และประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ลงวันที่ 11 เมษายน 2548 โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องให้จำเลยจ่ายเงินค่าบริการทางการแพทย์ของโรงพยาบาล ซ.

ฎีกาที่ 4767/2559
รพ ตามสิทธิไม่รักษา ถือเป็นกรณีฉุกเฉิน

- เมื่อแพทย์ของสถานพยาบาลตามสิทธิวินิจฉัยแล้วว่าต้องรักษาโจทก์ด้วยการผ่าตัดแต่กลับไม่ดำเนินการรับโจทก์ไว้รักษาหรือวางแผนการรักษาทันที โดยอ้างว่าอาการของโจทก์ไม่รุนแรงและไม่ฉุกเฉิน การผ่าตัดรอได้ เพียงแต่ให้ยาแก้ปวดไปรับประทานที่บ้าน เป็นการไม่ให้การรักษาที่จำเป็นและสมควรแก่อาการป่วยของโจทก์ โจทก์โทรศัพท์สอบถามขอรับการผ่าตัดจากสถานพยาบาลตามสิทธิถึง 2 ครั้ง ก่อนที่จะได้รับการผ่าตัดจากโรงพยาบาล ศ. แต่ไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจนจนเป็นเหตุให้โจทก์ต้องไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล ศ. เป็นกรณีโจทก์ใช้ความพยายามที่จะขอรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามสิทธิโดยปฏิบัติตามเงื่อนไขของ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 และตามที่จำเลยที่ 1 กำหนดไว้อย่างเต็มที่เท่าที่ตนจะพึงทำได้แล้ว ถือเป็นเหตุสมควรที่โจทก์ไม่สามารถรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามสิทธิได้ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 59 วรรคสอง จำเลยที่ 1 มีหน้าที่ต้องจัดให้โจทก์ได้รับบริการทางการแพทย์และตามสัญญา เมื่อสถานพยาบาลตามสิทธิไม่ให้การรักษา จึงเป็นกรณีจำเลยที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วนถูกต้อง จำเลยที่ 1 ต้องจ่ายเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ตามจำนวนที่โจทก์เสียไปคืนแก่โจทก์

ฎีกาที่ 4373/2559
รพ ไม่พร้อมรักษา

- อาการป่วยของโจทก์ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วน เพราะมีการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ว. อันเป็นโรงพยาบาลตามสิทธิมาระยะหนึ่งแล้ว แต่อาการของโจทก์ไม่ดีขึ้นมีแต่จะทรุดลงจนเมื่อแพทย์ตรวจวินิจฉัยได้ข้อสรุปว่าน่าจะเป็นโรคนิ่วในถุงน้ำดี จำเป็นต้องทำการเอ็กซเรย์ด้วยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า เครื่องเอ็กซเรย์ของโรงพยาบาลตามสิทธิก็ชำรุด แพทย์ผู้ทำการรักษาต้องสั่งให้นำตัวโจทก์ไปเอ็กซเรย์ที่ศูนย์ประชาชื่นโดยกำหนดนัดไว้แล้ว ก็ไม่อาจดำเนินการได้เพราะติดขัดที่ขั้นตอนอนุมัติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลตามสิทธิ และไม่มีการนัดไปทำการเอ็กซเรย์ที่ศูนย์ประชาชื่นอีก ในขณะที่โจทก์ยังคงมีอาการเจ็บปวดมากขึ้นไม่มีความหวังว่าจะได้รับการรักษาต่อไปอย่างไร เสี่ยงต่อความตายหรือไม่ จนไม่อาจรอรับการรักษาจากโรงพยาบาลตามสิทธิอีกต่อไป โดยแพทย์ผู้ทำการรักษาโจทก์ที่โรงพยาบาล ธ. ก็ให้ความเห็นว่า อาการป่วยของโจทก์มีความจำเป็นต้องรักษารีบด่วน หากมิได้รับการรักษาพยาบาลทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตได้ ดังนี้ ถือได้แล้วว่าเป็นกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน จำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลเป็นการด่วน และมีความจำเป็นเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการรักษาของโรงพยาบาลตามสิทธิชำรุด โจทก์มีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถรับบริการทางการแพทย์จากโรงพยาบาลตามสิทธิได้ โจทก์มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีเจ็บป่วย ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 59

ฎีกาที่ 6683/2558
รพ รักษาไม่ได้เป็นกรณีฉุกเฉิน

- เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงแล้วว่าอาการกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดของโจทก์เป็นกรณีฉุกเฉินซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยไว้ ประกอบกับโรงพยาบาล ก. สุขาภิบาล 3 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ ไม่มีศูนย์หัวใจ จึงไม่มีศักยภาพที่จะรักษาโจทก์ได้โดยทันท่วงที เบื้องต้นแพทย์โรงพยาบาล ร. ฉีดสีจึงทราบว่าเส้นเลือดอุดตันและต้องรักษาโดยการทำบอลลูนขยายหลอดเลือด โรงพยาบาล ร. กับโรงพยาบาล ก. สุขาภิบาล 3 ติดต่อประสานกันทราบว่าโรงพยาบาล ก. สุขาภิบาล 3 ไม่สามารถทำการรักษาโดยการทำบอลลูนขยายหลอดเลือดให้ได้ และได้ติดต่อไปยังโรงพยาบาล ก. ประชาชื่น ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในเครือ แต่ก็ได้รับแจ้งว่ารักษาให้ไม่ได้ ผลการปรึกษากันระหว่างโรงพยาบาล ร. กับโรงพยาบาล ก. สุขาภิบาล 3 ได้ข้อสรุปว่าให้โจทก์พักรักษาตัวก่อน 1 คืน ถือว่ากรณีมีเหตุสมควรที่โจทก์ไม่สามารถไปเข้ารับบริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาล ก. สุขาภิบาล 3 ได้ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากจำเลย

ฎีกาที่ 15078/2555
เหตุฉุกเฉินตามระยะทาง รพ ตามสิทธิอยู่ที่อุตรดิษฐ์ แต่เจ็บป่วย กทม

- โจทก์เกิดอาการแน่นหน้าอก หายใจไม่ออกขณะปฏิบัติงานอยู่ที่กรุงเทพมหานครจึงไม่สามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ซึ่งเป็นสถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้ไปเข้ารับการบริการทางการแพทย์ได้ และอาการป่วยดังกล่าวถือได้ว่ามีลักษณะรุนแรงอันอาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตหากไม่ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที จึงเป็นกรณีที่โจทก์ซึ่งเป็นผู้ประกันตนเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานและไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดให้สำหรับโจทก์และเป็นกรณีที่จำเป็นต้องได้รับบริการทางการแพทย์อย่างฉุกเฉิน โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์เฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงตามความจำเป็น ภายในระยะเวลาไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมงตามที่ระบุไว้ในประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดจำนวนเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์

ฎีกาที่ 2040/2539 แม้ได้รับเงินตาม พรบ คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถก็ยังได้เงินตาม พรบ ประกันสังคม

- สิทธิของโจทก์ที่ได้รับเงินทดแทนค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันภัยเป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถพ.ศ.2535ที่บังคับให้เจ้าของรถซึ่งใช้รถหรือมีรถไว้เพื่อใช้ต้องจัดให้มีการประกันความเสียหายสำหรับผู้ประสบภัยโดยประกันภัยกับบริษัทและต้องเสียเบี้ยประกันภัยส่วนสิทธิของโจทก์ที่จะได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากจำเลยเป็นสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533ซึ่งบังคับให้ลูกจ้างต้องเป็นผู้ประกันตนและส่งเงินเข้ากองทุนสมทบเมื่อเป็นสิทธิของโจทก์ตามกฎหมายแต่ละฉบับโดยโจทก์ต้องเสียเบี้ยประกันภัยและส่งเงินเข้ากองทุนสมทบแล้วแต่กรณีตามที่กฎหมายแต่ละฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ซึ่งต้องชำระทั้ง2ทางและเมื่อพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533ไม่มีบทบัญญัติตัดสิทธิมิให้ผู้ที่ได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายอื่นแล้วมารับเงินทดแทนอีกจำเลยจึงจะยกเอาเหตุที่โจทก์ได้รับเงินทดแทนค่ารักษาพยาบาลจากบริษัทประกันภัยแล้วมาเป็นข้ออ้างเพื่อไม่จ่ายเงินทดแทนแก่โจทก์หาได้ไม่ พระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533เป็นกฎหมายพิเศษที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตรายเจ็บป่วยทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณีอื่นอีกจึงจะนำหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องประกันวินาศภัยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับในกรณีนี้ไม่ได้โจทก์มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์จากจำเลยตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

- มาตรา ๖๕ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าเดือน
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่มีภริยา หากผู้ประกันตนอยู่กินฉันสามีภริยากับหญิงใดโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับหญิงนั้นด้วย

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

- จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนเดือนคลอดบุตร
- จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายกรณีคลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนในอัตรา 15,000 บาทต่อการคลอดบุตรหนึ่งครั้ง สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วันสำหรับการใช้สิทธิบุตรคนที่ 3 จะไม่ได้รับสิทธิเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน
- กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่จำกัดจำนวนบุตร/ครั้ง
- ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
  - เท่าที่จ่ายจริง จำนวน 5 ครั้ง ไม่เกิน 1,500 บาท ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด (มีผลตั้งแต่ 1 ม.ค. 64)

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

- มาตรา ๖๖ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่
- (๑) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่าทำคลอด
- (๕) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๖) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (๗) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (๘) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น
- ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
- ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรให้ได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๗ ด้วย

ค่าจ้างในวันลาคลอด ๔๕ วัน (รอแก้ไข)

- มาตรา ๖๗ ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง เป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ เป็นเวลาเก้าสิบวัน

- กม ประกันสังคมจะมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับการลาคลอดคุ้มครองแรงงานที่ ๑๒๐ วัน

การลาคลอด มาตรา ๔๑

- มาตรา 41 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
- วันลาพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
- วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย
- ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย

กฎหมายแก้ไขใหม่เกี่ยวกับวันลาคลอด

- การลาคลอด ๑๒๐ วัน นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ๖๐ วัน
  - กำหนดวันลาคลอดบุตรไม่เกิน 120 วัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วัน
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร ๑๕ วัน โดยได้รับค่าจ้างอัตราร้อยละ ๕๐
  - สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน 15 วัน กรณีบุตรมีภาวะเจ็บป่วย เสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งใช้สิทธิลาต่อเนื่องให้ได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา

ลูกจ้างชายลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร

- มาตรา 41/1 ให้ลูกจ้างชายมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้ไม่เกินสิบห้าวัน โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร

กรณีคลอดบุตร

- **เงื่อนไขการใช้สิทธิ** : ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่ต่ำกว่า 15 เดือน

สิทธิประโยชน์

- สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ 13,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง (ไม่จำกัดจำนวนครั้ง)
- ผู้ประกันตนหญิงได้รับเงินสงเคราะห์จากการลาคลอดเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือนเป็นระยะเวลา 90 วัน (ใช้สิทธิได้เฉพาะบุตรคนที่ 1 และ 2 เท่านั้น)
- กรณีสามีและภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ สามารถเลือกใช้สิทธิได้เพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ฎีกาที่ 3351/2535 กรณีคลอดบุตรต้องเป็นสามีภริยาที่ได้จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมาย

- แม้ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "คู่สมรส" ว่ามีความหมายว่าอย่างไร แต่เนื่องจากเป็นถ้อยคำในจดหมาย จึงต้องแปลความหมายโดยเทียบเคียงกับคำว่า"คู่สมรส" ในกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งตามบทบัญญัติ มาตรา 4แห่ง ป.พ.พ. คือ มาตรา 1552,1553 และ 1559 ซึ่งหมายถึงสามีภริยาที่จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายเท่านั้น คำว่า คู่สมรสตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม มาตรา 65 วรรคแรก จึงต้องหมายถึงสามีภริยาที่ได้จดทะเบียนสมรสกันตามกฎหมายด้วยเช่นกัน ขณะที่น.ภริยาโจทก์คลอดบุตรโจทก์และ น. ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันน. จึงไม่ใช่คู่สมรสของโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ น. คลอดบุตร.

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

- มาตรา ๖๙ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

- มาตรา ๗๐ ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่
- (๑) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (๒) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (๓) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (๔) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (๕) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (๖) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (๗) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น
- ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

กรณีทุพพลภาพ

- **เงื่อนไขการใช้สิทธิ** : ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนทุพพลภาพ

สิทธิประโยชน์

- รับเงินทดแทนขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพร้ายแรง หากไม่ร้ายแรงจะได้รับตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่ประกาศฯกำหนด
- รับค่าบริการทางการแพทย์ หากเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เท่าที่จ่ายจริงตามจำเป็นและสมควร หากเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเอกชน ในกรณีเป็นผู้ป่วยนอก กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เดือนละไม่เกิน 2,000 บาท ในกรณีเป็นผู้ป่วยใน กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้เดือนละไม่เกิน 4,000 บาท ในส่วนของค่ารถและค่าบริการทางการแพทย์ จะได้รับการเหมาจ่ายไม่เกินเดือนละ 500 บาท

กรณีทุพพลภาพ

- ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเมื่อมีมติให้เป็นผู้ทุพพลภาพ
- หากผู้ทุพพลภาพเสียชีวิต ผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 40,000 บาท
- ได้รับเงินสงเคราะห์เสียชีวิต หากผู้ทุพพลภาพจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 3 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปีจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน แต่หากจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน

หลักฐานที่ต้องใช้เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ

- หลักฐานที่ต้องใช้เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน (กรณียื่นคำขอฯเพื่ออนุมัติให้เป็นทุพพลภาพ)
- - แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทน (สปส. 2-01)
- - ใบรับรองแพทย์ที่ระบุว่าเป็นบุคคลทุพพลภาพ
- - สำเนาเวชระเบียน
- - สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชี (กรณีขอรับเงินทางธนาคาร) ผ่านทางบัญชีธนาคารของผู้ประกันตน

กรณีเสียชีวิต

- **เงื่อนไขการใช้สิทธิ** : สาเหตุการเสียชีวิตต้องไม่เกิดจากการทำงาน และจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 1 เดือน

สิทธิประโยชน์

- ผู้จัดการศพสามารถขอค่าทำศพได้ 50,000 บาท
- เงินสงเคราะห์ กองทุนประกันสังคมจะจ่ายให้บุคคลที่มีชื่อระบุอยู่ในหนังสือระบุให้เป็นผู้รับเงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนเสียชีวิต หากไม่มีหนังสือระบุไว้ต้องนำมาเฉลี่ยให้ บิดามารดา หรือ สามีหรือภรรยา หรือ บุตร ในจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งจะได้เงินสงเคราะห์ดังนี้
  - หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือนจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 2 เดือน
  - หากผู้เสียชีวิตจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ไม่ 120 เดือนขึ้นไป จะได้เงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้าง 6 เดือน
- ทายาทสามารถขอรับคืนเงินกรณีชราภาพได้ภายใน 2 ปี

ผู้มีสิทธิได้รับเงินกรณีตาย

- มาตรา ๗๓ ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้
- (๑) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้
  - (ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
  - (ข) สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
  - (ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- (๒) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีหรือภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้
  - (ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสี่
  - (ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา ๕๗ คูณด้วยสิบสอง

หลักฐานเพื่อใช้ยื่นคำขอรับค่าทำศพ

- กรณีขอรับค่าทำศพ
- แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย (สปส. 2-01)
- บัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ
- หลักฐานจากฌาปนสถานหรือมัสยิดที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
- สำเนาใบมรณบัตรพร้อมตัวจริง
- สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชี (กรณีขอรับเงินทางธนาคาร) ผ่านทางบัญชีธนาคารของผู้จัดการศพ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

- มาตรา ๗๔ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน
- มาตรา ๗๕ ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่
  - (๑) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
  - (๒) ค่าเล่าเรียนบุตร
  - (๓) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
  - (๔) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น
- ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีสงเคราะห์บุตร

- **เงื่อนไขการใช้สิทธิ** :
- ต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือ มาตรา 39
- จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน
- เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้น บุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น
- อายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกิน 3 คน เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ในขณะที่บุตรมีอายุแรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

สิทธิประโยชน์

- เงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 1,000 บาทต่อบุตรหนึ่งคน คราวละไม่เกิน 3 คน (มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2568)

การหมดสิทธิรับเงินกรณีสงเคราะห์บุตร

- **การหมดสิทธิรับเงินกรณีสงเคราะห์บุตร**
- เมื่อบุตรมีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์
- บุตรเสียชีวิต
- ยกบุตรให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่น
- ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

แบบขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม

- แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม (สปส. 2-01)
- กรณีผู้ประกันตนเคยยื่นใช้สิทธิแล้วและประสงค์จะใช้สิทธิสำหรับบุตรคนเดิม ให้ใช้หนังสือขอใช้สิทธิบุตรคนเดิมกรณีกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน จำนวน 1 ฉบับ
- กรณีผู้ประกันตนหญิงใช้สิทธิ
  - สำเนาสูติบัตรบุตร (กรณีคลอดบุตรแฝดให้แนบสำเนาสูติบัตรของคู่แฝดด้วย) จำนวน 1 ชุด
- กรณีผู้ประกันตนชายใช้สิทธิ
  - สำเนาทะเบียนสมรส หรือสำเนาทะเบียนหย่าพร้อมบันทึกแนบท้ายของผู้ประกันตนหรือสำเนาทะเบียนรับรองบุตร หรือสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้เป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย จำนวน 1 ชุด
  - สำเนาสูติบัตรบุตร (กรณีคลอดบุตรแฝดให้แนบสำเนาสูติบัตรของคู่แฝดด้วยจำนวน 1 ชุด)
- กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุลให้แนบสำเนาเอกสารใบเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุลด้วย จำนวน 1 ชุด
- กรณีผู้ประกันตนต่างชาติขอรับประโยชน์ทดแทนให้ใช้สำเนาบัตรประกันสังคมและสำเนาหนังสือเดือนทาง (passport) หรือสำเนาหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคลที่ทางราชการออกให้ จำนวน 1ชุด
- สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ยื่นคำขอ จำนวน 1 ฉบับ ผ่านทางบัญชีธนาคารของผู้ประกันต

บุตรที่มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์

- มาตรา ๗๕ ตรี ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์ จำนวนคราวละไม่เกินสามคน บุตรดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น
- ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียว เว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใดให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีผู้ประกันตนตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามมาตรา ๗๕ จัตวา

- มาตรา ๗๕ จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้
- (๑) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร
- (๒) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (๑) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตรหรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย

ชราภาพ

จ่ายเงินสมทบ ๑๘๐ งวด ขึ้นไป ได้บำนาญ	จ่ายเงินสมทบไม่ถึง ๑๘๐ งวด ได้บำเหน็จ

กรณีชราภาพ

<u>กรณีบำนาญชราภาพ</u>

เงื่อนไขการใช้สิทธิ

- ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (ไม่ต้องจ่าย 180 เดือนติดต่อกัน) (๑๕ ปี)
- มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

บำเหน็จชราภาพ

- มาตรา ๗๗ ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง
- ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ
- ผู้ประกันตนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เมื่อความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงไม่ว่าจะส่งเงินสมทบครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนหรือไม่ก็ตาม และประสงค์ที่จะไม่พำนักอยู่ในประเทศไทย ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีบำเหน็จชราภาพ

- **<u>กรณีบำเหน็จชราภาพ</u>**
  เงื่อนไขการใช้สิทธิ
  - จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน
    - ถ้าจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ
    - ถ้าจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ พร้อมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด
  - มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ หรือเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย
  - ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

กรณีบำเหน็จชราภาพ

- **<u>กรณีบำเหน็จชราภาพ</u>**
  สิทธิประโยชน์
- ถ้าจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ
- ถ้าจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ พร้อมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด
- กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับตั้งแต่ได้สิทธิบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้ายก่อนเสียชีวิต

ตัวอย่างการคำนวณบำเหน็จชราภาพ

- **ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ** (สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพไม่ถึง 180 เดือน)
- กรณีที่จ่ายเงินสมทบกรณี ชราภาพ ไม่ถึง 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ ดังนั้นหากผู้ประกันตนอายุ 55 ปี และสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ขณะส่งเงินสมทบได้ 10 เดือน ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพจะได้รับ 300 x 10 = 3,000 บาท
- กรณีที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ ตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบ ที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนำส่งพร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

บำเหน็จชราภาพและบำนาญชราภาพ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

- มาตรา ๗๖ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

- มาตรา ๗๗ ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่
- (๑) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ
- (๒) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ
- หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

บำนาญชราภาพ

- มาตรา ๗๗ ตรี ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา ๓๘ หรือมาตรา ๔๑ แล้วแต่กรณี
- ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตายให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ
- ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้ทายาทผู้มีสิทธิของผู้นั้นตามมาตรา ๗๗ จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

กรณีบำนาญชราภาพ

<u>กรณีบำนาญชราภาพ</u>

สิทธิประโยชน์

- ถ้าจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย
- ถ้าจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนจะได้รับการปรับเพิ่มบำนาญชราภาพอีกร้อยละ 1.5 สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนทุกๆ 12 เดือนที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือนนั้น

ตัวอย่างการคำนวณบำนาญชราภาพ

- (สำหรับ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกรณีชราภาพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ครบอายุ 55 ปี และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ ในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย)

- ตัวอย่างที่ 1 20% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย = **20 x 13,000 ÷ 100 = 2,600**
- **ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละ 2,600 บาท ไปจนตลอดชีวิต**
- การหาค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย คือ นำค่าจ้าง 60 เดือนสุดท้าย รวมกันแล้วหารด้วย 60
- ค่าจ้างเฉลี่ย = ผลรวมของค่าจ้าง 60 เดือน จำนวนเดือน (60 เดือน)
- กรณีที่จ่ายเงิน สมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน
- เช่น จ่ายเงินสมทบมาได้ 193 เดือน จะได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตรา 21.5% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย เป็นต้น

ตัวอย่างการคำนวณบำนาญชราภาพ

- ตัวอย่างที่ 2 ผู้ประกันตนทำงานได้รับเงินค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท มาตลอด และส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 ปี อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเดือนละเท่าใด และหากเสียชีวิตภายใน 60 เดือน จะได้รับเงินอย่างไร
- 1. ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญ
- = 15 ปี (แรก) ได้อัตราเงินบำนาญ 20% = 5 ปี (หลัง) ได้อัตราเงินบำนาญ (1.5% (ปรับเพิ่ม) × 5ปี) = 7.5%
- รวมอัตราเงินบำนาญ 20 ปี
- = 20% + 7.5% = 27.5% ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญรายเดือน = 27.5% ของ 15,000 บาท
  = 4,125 บาท/เดือนจนตลอดชีวิต
- กรณีตาย
- มีสิทธิรับบำนาญ**หลัง**วันที่ 29 เมษายน 2565 และเสียชีวิตตั้งแต่วันที่ 29 เมษายน 2565 เป็นต้นไป
- - จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพให้กับทายาทผู้มีสิทธิเป็นจำนวนเงินเท่ากับจำนวนเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับเดือนสุดท้าย ก่อนถึงแก่ความตาย**คูณด้วยจำนวนเดือนที่เหลือจนครบ 60 เดือน**

อัตราบำนาญและส่วนเพิ่ม

ระยะเวลาจ่ายเงินสมทบต่อปี และเงินสมทบเพิ่ม

ฎีกาที่ 3616/2564 การคำนวณบำเหน็จชราภาพกรณีมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ ให้ใช้เฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย (๑)

- แม้โจทก์จะเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ใช้บังคับก็ตาม แต่โจทก์จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีต่าง ๆ นั้น ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามกฎหมายดังกล่าว โดยเรื่องประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 76 กำหนดไว้อย่างชัดแจ้งว่า ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ซึ่งตามบทเฉพาะกาล มาตรา 104 วรรคสอง กำหนดให้การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม 2541 การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพนี้จึงหาได้นับตั้งแต่วันที่โจทก์เริ่มจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมงวดแรก เนื่องจากวันดังกล่าวโจทก์ยังไม่ได้มีการจ่ายเงินสมทบเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย เมื่อ พ.ร.ฎ.กำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ พ.ศ.2541 มาตรา 3 กำหนดให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2541 เป็นต้นไป จึงต้องนับแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2541 เป็นวันเริ่มการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย บทบัญญัติดังกล่าวหาใช่เป็นการตัดสิทธิการนับระยะเวลาส่งเงินสมทบเพื่อได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพของโจทก์ และมิใช่มีผลเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงหรือเลื่อนกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ดังนั้น ตามคำสั่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี ลงวันที่ 16 เมษายน 2560 และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1345/2560 ลงวันที่ 28 กันยายน 2560 ที่กำหนดให้คำนวณจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้แก่โจทก์ โดยคำนวณจำนวนการส่งเงินสมทบตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2541 จึงชอบแล้ว

ฎีกาที่ 3616/2564 การคำนวณบำเหน็จชราภาพกรณีมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๙ ให้ใช้เฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย (๒)

- ส่วนการจ่ายเงินบำนาญชราภาพนั้น ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ.2550 ข้อ 2 วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าจ้างเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงนั้น เมื่อผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพอาจเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หรือมาตรา 39 ก็ได้ แล้วแต่กรณี การคำนวณจ่ายเงินบำนาญชราภาพจึงต้องคำนวณจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนในแต่ละกรณี หรือทั้งสองกรณีประกอบกัน หาใช่คำนวณจากค่าจ้างเฉพาะที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ดังที่โจทก์ฎีกาไม่ มิฉะนั้น การเป็นผู้ประกันตนเฉพาะแต่เพียงตามมาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่ผู้ประกันตนมิได้เป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ก็มิอาจมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพไปได้ เนื่องจากไม่มีค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินดังกล่าว ดังนั้น ค่าจ้างเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเพื่อจ่ายเงินบำนาญชราภาพตามกฎกระทรวงดังกล่าวจึงหมายถึงค่าจ้างที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้รับจากนายจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ และจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งไม่มีนายจ้างด้วย และตามมาตรา 39 วรรคสอง ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ.2538) ออกตามความใน พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ข้อ 1 กำหนดให้เป็นจำนวนเดือนละ 4,800 บาท เมื่อมาตรา 42 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเวลาเข้าด้วยกันเพื่อก่อสิทธิในการขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน การที่โจทก์เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และมาตรา 39 ในช่วงเวลาหกสิบเดือนสุดท้ายก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และได้รับประโยชน์จากมาตรา 42 ในการก่อสิทธิเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน จึงต้องนำเงินค่าจ้างที่เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามกฎกระทรวงที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ซึ่งเสมือนเป็นค่าจ้างมารวมเฉลี่ยเพื่อคำนวณเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือนให้แก่โจทก์ คำสั่งของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี ลงวันที่ 16 เมษายน 2560 และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ที่ 1345/2560 ลงวันที่ 28 กันยายน 2560 ชอบแล้ว

สูตร care

เคลียร์ทุกข้อสงสัย!
Pension Point CARE
"สูตรใหม่ที่ดีกว่า ระบบบำนาญเพื่อคุณ"
Pension Point CARE
เป็นการปรับปรุงวิธีการคำนวณบำนาญให้เป็นธรรมมากขึ้น
โดยทุกเดือนที่ผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ จะถูกแปลงเป็น
"แต้มบำนาญ"
สูตรคำนวณบำนาญ
บำนาญ = "แต้มบำนาญเฉลี่ย"
คูณ อัตราบำนาญ คูณ ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายของระบบ
สูตรนี้ใช้อย่างไร?
1 ให้นำค่าจ้างของผู้ประกันตนที่ใช้คำนวณเงินสมทบทุกเดือน หารด้วยค่าจ้างเฉลี่ยของทุกคนที่สมทบ
2 ดูว่าค่าจ้างของผู้ประกันตน สูงหรือต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยของทุกคนที่อยู่ในระบบประกันสังคม แล้วเปลี่ยนเป็น "แต้มบำนาญ" เพื่อใช้สะสมไปเรื่อยๆ
3 เมื่อเกษียณนำ "แต้มบำนาญ" ที่ผู้ประกันตนสะสมมาตลอดชีวิตการทำงาน มาคำนวณเป็นบำนาญที่จะได้รับ
เดือน
ตัวอย่างการคำนวนแต้มบำนาญ
ค่าจ้างผู้ประกันตน ที่ใช้คำนวณเงินสมทบ
ค่าจ้างเฉลี่ย ของทุกคน
"แต้มบำนาญ"
มิถุนายน 11,706 11,706 1.00
กรกฎาคม 11,706 11,938 0.98
สิงหาคม 13,000 12,125 1.07
แต้มบำนาญเฉลี่ย = 1.02
อัตราบำนาญ
ยิ่งส่งเงินสมทบ
มากกว่า 15 ปี
ยิ่งได้อัตราบำนาญ
มากขึ้นทุกเดือน
ใครได้ประโยชน์อะไรบ้าง?
ผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39
ได้รับคะแนนตามสัดส่วนที่เป็นธรรม
กลุ่มที่ค่าจ้างปานกลางถึงต่ำ
จะได้รับบำนาญที่สอดคล้องกับค่าจ้างระยะยาวมากขึ้น
กลุ่มที่ค่าจ้างสูง (เกินเพดาน)
จะยังได้รับบำนาญสูงสุดเท่าเดิม และไม่ต่างจากสูตรเดิม
ผู้ที่ค่าจ้างเฉลี่ยสูงในระยะยาว
แต่ 60 เดือนสุดท้ายต่ำ จะได้รับบำนาญเพิ่มขึ้น
สายด่วน 1506
โทรฟรี! 24 ชั่วโมง
www.sso.go.th
ssofanpage
@ssothai
SSO PLUS
@ssonews1506
"ประกันสังคม คุ้มครองทุกวัย ใส่ใจทุกคน"
ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายข่าว
Information Center
ดาวน์โหลด "SSO PLUS"

สูตรคำนวณบำนาญชราภาพ

- สูตร care ใช้ทุกเดือนมาคำนวณเงินบำนาญในรูปแบบแต้ม
- สูตร care ดีกว่าสูตรเดิม
- การใช้สูตร care จะตรงตามความจริงมากกว่า
- เพราะค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างเฉลี่ยจะได้บำนาญมากขึ้น

กรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพถึงแก่ความตาย

- มาตรา ๗๗ จัตวา ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา ๗๗ ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน หรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้ทายาทของผู้นั้นซึ่งมีชีวิตอยู่ในวันที่ผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ
- ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่
- (๑) บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน
- (๒) สามีหรือภริยา ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (๔) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา ๗๗ (๒) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ
- ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามวรรคสอง ให้ทายาทของผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามลำดับ หากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคน ให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน
- (๑) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน
- (๒) พี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดา
- (๓) ปู่ ย่า ตา ยาย
- (๔) ลุง ป้า น้า อา

ฎีกาที่ 776/2553 บิดาต้องชอบด้วยกฎหมาย

- คำว่า "ทายาท" ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 77 หมายถึง ทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น มิได้หมายความรวมถึงทายาทตามความเป็นจริงด้วย เมื่อโจทก์เป็นบิดาตามความเป็นจริง แต่มิใช่เป็นบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน และมิใช่เป็นทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ประกันตน จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 77 จัตวา

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

- มาตรา ๗๘ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้
- (๑) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง
- (๒) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมิใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างหรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด ๗ ในลักษณะนี้

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

- มาตรา ๗๙ ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

- มาตรา ๗๙/๑ ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือนายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีว่างงาน

- **เงื่อนไขการใช้ สิทธิประกันสังคม**
- จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน
- มีระยะเวลาว่างงานตั้งแต่ 8 วันขึ้นไป
- ผู้ประกันตนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานผ่าน เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน ของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันที่ลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง

กรณีว่างงาน

- **เงื่อนไขการใช้ สิทธิประกันสังคม (ต่อ)**
- รายงานตัวเป็นผู้ว่างงานผ่าน เว็บไซต์ กรมการจัดหางาน ของรัฐ ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
- เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานและพร้อมจะทำงานตามที่สำนักงานจัดหางานของรัฐจัดหาให้
- ไม่ปฏิเสธที่จะฝึกงาน
- จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน
- ต้องไม่ถูกเลิกจ้างในกรณี ทุจริตต่อหน้าที่ หรือ จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือทำผิดกฎหมายกรณีร้ายแรง หรือ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร หรือ ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา และไม่ใช่ผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

กรณีว่างงาน

- **สิทธิประโยชน์**
- กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท
  ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนมีเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเดือนละ 5,000 บาท
- กรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลา ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบขั้นต่ำเดือนละ 1,650 บาท และฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตนมีเงินเดือนเฉลี่ย 10,000 บาท จะได้รับเดือนละ 3,000 บาท
- ในกรณียื่นคำขอรับเงินทดแทนกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง หรือเหตุถูกเลิกจ้างและลาออกหรือ สิ้นสุดสัญญาจ้างเกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนทุกครั้ง รวมกันไม่เกิน 180 วัน แต่ในกรณียื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่า 1 ครั้ง ภายใน 1 ปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนรวมกันไม่เกิน 90 วัน

การขอรับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคม

- ต้องยื่นขอภายในเวลาที่กำหนด
- แต่การยื่นเกินคำขอ ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้ประกันตน
- **ฎีกาที่** 14975/2558 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ.2547 ข้อ 2 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน กรณีลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน นับแต่วันว่างงานไว้ว่า ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ ทั้งการไปขึ้นทะเบียนหางานเกินระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนก็ไม่เป็นเหตุตัดสิทธิหรืองดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามที่บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าว การที่สำนักงานประกันสังคมออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2547 ในข้อ 3.2 (2) กำหนดให้ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนหางานหลัง 90 วัน หรือหลัง 180 วัน นับแต่วันที่แปดของการว่างงานในกรณีลาออกหรือถูกเลิกจ้างแล้ว แต่กรณีไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน อันเป็นการตัดสิทธิประโยชน์ของโจทก์ซึ่งเป็นผู้ประกันตนเกินไปกว่าที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ.2547 ประกาศดังกล่าวจึงไม่อาจนำมาใช้บังคับเพื่อตัดสิทธิโจทก์ได้

การคำนวณเงินสมทบต้องคำนวณจากฐานค่าจ้าง

- การคำนวณเงินสมทบจาก
  - นายจ้าง
  - ลูกจ้าง
  - รัฐ
- คำนวณจากฐานค่าจ้าง
- การเรียกเงินสมทบเพิ่ม
  - คำสั่งสำนักงานประกันสังคม
  - อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์
  - ฟ้องศาลแรงงาน

ฎีกาที่ 8245/2560 เงินค่าบริการที่ได้รับจากลูกค้าไม่เป็นค่าจ้าง

- ค่าจ้างที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคิดเงินสมทบต้องเป็นไปตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วยทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เมื่อศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์ไม่มีส่วนได้เสียกับเงินค่าบริการที่เรียกเก็บจากลูกค้าของโจทก์ โจทก์เป็นคนกลางในการเรียกเก็บเงินค่าบริการจากลูกค้าเพื่อนำมาคำนวณเฉลี่ยจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น ทั้งลักษณะธรรมชาติของเงินค่าบริการนี้มีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ เมื่อเงินค่าบริการนี้มิได้จ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ จึงมิได้เป็นค่าจ้าง

ฎีกาที่ 8093/2560
ค่านั่งเครื่องที่จ่ายจากความประพฤติไม่เป็นค่าจ้าง

- โจทก์กำหนดอัตราค่านั่งเครื่องของพนักงานแคชเชียร์ในอัตราเดือนละ ๕๐๐ บาทต่อคน เท่ากันทุกเดือน โดยมีหลักเกณฑ์ว่าหากพนักงานแคชเชียร์มีความประพฤติไม่ดี ทำความผิดหรือทำงานมีข้อผิดพลาดก็จะหักคะแนนและนำไปปรับลดเงินค่านั่งเครื่องตามหลักเกณฑ์ของโจทก์ ในบางเดือนอาจมีพนักงานแคชเชียร์บางคนไม่ได้รับค่านั่งเครื่องเลย แต่การจ่ายค่านั่งเครื่องให้จริงเป็นจำนวนมากน้อยหรือไม่จ่ายค่านั่งเครื่องเลยย่อมขึ้นอยู่กับการประเมินผลในเรื่องความประพฤติปฏิบัติตนและความตั้งใจในการทำงาน การจ่ายค่านั่งเครื่องดังกล่าวจึงเป็นการจ่ายให้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานแคชเชียร์ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประพฤติที่ดี ลดข้อผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง และกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานเป็นสำคัญ ไม่ได้มีลักษณะเป็นการตอบแทนในการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติตามความหมายของคำว่าค่าจ้างตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ค่านั่งเครื่องแคชเชียร์ของพนักงานแคชเชียร์จึงไม่ใช่ค่าจ้าง โจทก์ไม่ต้องนำค่านั่งเครื่องดังกล่าวมาคำนวณเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

ฎีกาที่ 8491/2559
เงินค่าอาหารไม่เป็นค่าจ้าง

- ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างในหมวดสวัสดิการกำหนดว่า นายจ้างจะให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าอาหารแก่พนักงานทุกคนที่เป็นพนักงานประจำตามสุภาพการจ้าง ยกเว้นพนักงานทดลองงานและพนักงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าอาหารนั้น เดิมนายจ้างเคยมอบคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละ 1 ใบ ต่อวัน เป็นมูลค่าวันละ 5 บาท และปี 2535 นายจ้างมอบกระดาษทิชชูให้แก่ลูกจ้างคนละ 2 ม้วน ต่อเดือน แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีเจตนาแต่แรกที่จะให้ค่าอาหารเป็นสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานประจำยกเว้นพนักงานทดลองงานและพนักงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป จึงกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดสวัสดิการ และเห็นเจตนาชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อระยะแรกนายจ้างจ่ายค่าอาหารในรูปคูปองและจ่ายกระดาษทิชชูให้ลูกจ้าง แม้ต่อมานายจ้างเปลี่ยนการจ่ายค่าอาหารในรูปคูปองและการจ่ายกระดาษทิชชูมาเป็นตัวเงิน โดยจ่ายให้พนักงานที่มีสิทธิได้รับทุกคนเป็นประจำทุกเดือนและไม่มีเงื่อนไขว่าพนักงานจะขาดลามาสายหรือไม่ ก็เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติของบริษัทนายจ้างเท่านั้น มิได้แสดงว่าเมื่อนายจ้างเปลี่ยนการให้สวัสดิการจากรูปแบบอื่นมาเป็นตัวเงินแล้วจะทำให้สวัสดิการดังกล่าวกลายเป็นค่าจ้าง สวัสดิการจึงเป็นตัวเงินได้ ไม่จำต้องเป็นแต่สิ่งของหรือบริการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง ดังนั้นเงินค่าอาหารและค่ากระดาษทิชชูที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างประจำทุกเดือนจึงเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

ฎีกาที่ 1441/2559
นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบต้องจ่ายเงินเพิ่ม

- พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 49 บัญญัติให้นายจ้างซึ่งนำส่งเงินสมทบไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ เป็นการบัญญัติหน้าที่และจำนวนเงินที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มไว้โดยชัดแจ้งและเคร่งครัด สามารถคำนวณเงินเพิ่มได้แน่นอน และไม่มีข้อยกเว้นไม่ว่านายจ้างจะมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่

- โจทก์ (นายจ้าง) ไม่นำค่าเที่ยวซึ่งเป็นค่าจ้างของลูกจ้างรวมเข้าเป็นฐานคำนวณเงินสมทบ จึงนำส่งเงินสมทบให้แก่จำเลยไม่ครบจำนวน โจทก์ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่

ฎีกาที่ 15130/2558
ไม่นำคดีมาฟ้องศาลแรงงาน ภายในกำหนด 30 วัน คำสั่งเป็นที่สุด

- พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 85 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ชัดเจนว่า นายจ้าง ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา 50 ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว ทั้งมาตรา 87 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา 85 โดยวรรคสามบัญญัติว่า คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด บทบัญญัติดังกล่าวหาได้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานส่งมอบให้คณะกรรมการอุทธรณ์อีกทางหนึ่งไม่ที่ศาลแรงงานภาค 4 วินิจฉัยว่า หนังสือที่โจทก์ทำถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่เป็นการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม มาตรา 85 โจทก์ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายในสามสิบวันก่อน เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์มีคำวินิจฉัยแล้ว ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ตามมาตรา 87 โจทก์ไม่ดำเนินการตามขั้นตอน จึงไม่มีอำนาจฟ้อง แล้วพิพากษายกฟ้องโจทก์นั้นจึงชอบแล้ว

ระบบการขอรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนหรือนายจ้างร้องขอ

สำนักงานประกันสังคมพิจารณาและมีคำสั่ง

อุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

ฟ้องศาล

การอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์

- มาตรา ๘๕ นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา ๕๐ ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว
- หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

คณะกรรมการอุทธรณ์

- มาตรา ๘๖ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่น ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

การฟ้องคดีเพิกถอนคำสั่ง ต้องกระทำภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย

- มาตรา ๘๗ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา ๘๕
- เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ
- คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจ ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ผศ (พิเศษ) ดร ชนาธิป ชินะนาวิน

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- **มาตรา ๑๒๖** ให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

องค์ประกอบของเงินในกองทุน

- มาตรา ๑๒๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย
- (๑) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๖
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๓๑
- (๔) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (๖) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (๗) เงินรายได้อื่น
- (๘) เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจัดให้มีบัญชีประกอบด้วย
- (๑) บัญชีเงินของสมาชิกซึ่งแสดงรายการเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของเงินดังกล่าวของบรรดาสมาชิกแต่ละคน
- (๒) บัญชีเงินกองทุนกลางซึ่งแสดงรายการเงินอื่นนอกจาก (๑)
- มาตรา ๑๒๘ การส่งเงินค่าปรับตามมาตรา ๑๒๗ (๔) เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกำหนดเวลาส่งเงินดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- มาตรา ๑๒๙ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
- ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน* เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ
- คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (๒) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี
- (๕) จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- ให้นำมาตรา ๗๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ และมาตรา ๘๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยอนุโลม

กิจการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- มาตรา ๑๓๐ ให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ความในวรรคหนึ่งจะใช้บังคับแก่ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
- คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มิได้อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้างและให้นายจ้างมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้
- ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการดังกล่าวแล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง
- ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการดังกล่าว
- การยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด
- ให้ถือว่าผู้ซึ่งยื่นแบบรายการ หรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้ปฏิบัติตามความในวรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ดของมาตรานี้แล้ว

กิจการที่ต้องส่งเงิน

- บังคับใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้าง ๑๐ คน ขึ้นไป
- ลูกจ้างในกิจการทั่วไป
  - ต้องสมัครใจ เข้ากองทุน

กิจการที่ต้องเข้าร่วมกองทุน (บังคับ)	กิจการที่ไม่บังคับแต่สามารถเข้าร่วมได้ (สมัครใจ)
•มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และไม่มีการจัดการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายอื่น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนสงเคราะห์ภายในบริษัท •ดำเนินการยื่นแบบ สกล.3 เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง •หักค่าจ้างของลูกจ้างตามจำนวนที่จะต้องนำส่งตามแบบ สกล.3 นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป	•มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน หรือไม่อยู่ภายใต้บังคับของ พ.ร.บ. เช่น งานเกษตร งานรับใช้ในบ้าน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร กิจการ/งานประมง มูลนิธิ สมาคม เป็นต้น •นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (กรณีลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง) •หากลูกจ้างและนายจ้างตกลงกัน ก็สามารถยื่นแบบ สกล.3/1 เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนได้ •หักค่าจ้างของลูกจ้างตามจำนวนที่จะต้อง •นำส่งตามแบบ สกล.3 นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ

- อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ
- กฎกระทรวงได้กำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสบทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567 โดยกำหนดอัตราเงินสะสมของลูกจ้าง และเงินสมทบของนายจ้าง ดังนี้
  - ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2573 ในอัตรา ฝ่ายละ 0.25 ของค่าจ้างรวม
  - ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2573 ในอัตรา ฝ่ายละ 0.50 ของค่าจ้างรวม
- (เงินที่นำมาคำนวณต้องคำนวณจาก ค่าจ้าง เท่านั้น)
- เดิมเริ่มบังคับใช้ ๑ ตค ๖๘
- วันที่ 26 สิงหาคม 2568 มติคณะรัฐมนตรีได้เลื่อนระยะเวลาการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างออกไป เป็นวันที่ 1 ตุลาคม 2569

หลักกฎหมายค่าจ้าง

- ค่าจ้าง คือ เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน
  - คำนวณจากระยะเวลาทำงาน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ
  - คำนวณจากผลสำเร็จของงาน เช่น ค่านายหน้า ค่าชิ้นงาน ค่าเที่ยว
- เงินที่ไม่ค่าจ้าง
  - สวัสดิการ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำมัน ค่ารถยนต์ประจำตำแหน่ง
  - เงินจูงใจ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เงินทำงานเป็นทีม
  - เงินลูกค้า เช่น ค่าทิป ค่าบริการ
- เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตอบแทน หากเงินใดมีเงื่อนไขในการจ่าย เช่น คะแนนความประพฤติหรือต้องมาทำงานทุกวัน จึงเป็นเงินจูงใจให้ขยันมาทำงานไม่ใช่ค่าจ้าง
- นายจ้างเป็นผู้นำเงินส่งกองทุนประกันสังคม หากนายจ้างส่งไม่ครบถ้วน สำนักงานประกันสังคมมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายให้ครบถ้วนได้

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงิน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงิน

- มาตรา ๑๓๑ นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้าง และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินร้อยละห้าของค่าจ้าง
- ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว
- ในกรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสี่ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามมิให้นายจ้างอ้างเหตุที่ไม่ได้หักค่าจ้าง หรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนเพื่อให้พ้นความรับผิดที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว
- การนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

- มาตรา ๑๓๒ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลา ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น
- ในการมีคำเตือนตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจทราบจำนวนค่าจ้างได้แน่ชัด ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

เงินเพิ่ม กรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ

- กรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียเงินเพิ่มให้แก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานจะมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งเงินที่ค้างจ่ายมาชำระภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือ

การจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง

- มาตรา ๑๓๓ ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง
- ในกรณีที่ลูกจ้างตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้โดยทำเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดมอบไว้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน
- ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง

- ลูกจ้างออกจากงาน
  - ลาออก เลิกจ้าง ตกลงกันเลิกสัญญา เช่น เกษียณก่อนกำหนด
- ลูกจ้างตาย
  - จ่ายเงินแก่บุคคลที่ลูกจ้าง ตามแบบ สกล ๕
  - กรณีไม่ได้กำหนด หรือกำหนดแต่บุคคลนั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่บุตร สามี ภรรยา บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน

สรุปกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผศ (พิเศษ) ดร ชนาธิป ชินะนาวิน

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

กองทุนเพื่อการออม

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้างภาคเอกชน
  - พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐
- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- กองทุนการออมแห่งชาติ (สำหรับคนที่ไม่อยู่ในกองทุนอื่น เช่น ประชาชนทั่วไป)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
  - ส่งเสริมการออมระยะยาว เพื่อเป็นประโยชน์ในยามชราภาพของลูกจ้าง
  - เป็นหลักประกันของครอบครัวกรณีลูกจ้างออกจากงาน เกษียณอายุ ออกจากกองทุนหรือเสียชีวิต
  - เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่กับนายจ้างนานขึ้น

การตั้งกองทุน

- มาตรา ๕ กองทุนจะมีขึ้นได้ต่อเมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันจัดตั้งขึ้นและได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยลูกจ้างจ่ายเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุนนั้น ทั้งนี้ จะจัดตั้งเป็นกองทุนนายจ้างเดียวหรือกองทุนหลายนายจ้าง ซึ่งอาจมีนโยบายการลงทุนนโยบายเดียวหรือหลายนโยบายก็ได้

- มาตรา ๗ กองทุนที่ได้จดทะเบียนแล้วให้เป็นนิติบุคคล
- (กรณีลูกจ้างฟ้องเรียกเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต้องฟ้องกองทุน จะฟ้องนายจ้างไม่ได้)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7120/2559 การฟ้องเรียกเงินกองทุน ต้องฟ้องกองทุน

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยซึ่งจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากจำเลยตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 7 คณะกรรมการกองทุนหรือผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่จ่ายเงินให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง หากโจทก์มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามมาตรา 23 จำเลยไม่มีอำนาจจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยเพื่อให้จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นได้ ปัญหานี้แม้ไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ แต่อำนาจฟ้องเป็นปัญหาเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาเห็นสมควรยกขึ้นวินิจฉัยเองได้

ประเภทของทรัพย์สินในกองทุน

- มาตรา ๗/๑
- กองทุนประกอบด้วยทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้
- (๑) เงินสะสมและเงินสมทบ
- (๒) เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างตามมาตรา ๖ วรรคสอง
- (๓) เงินเพิ่มตามมาตรา ๑๐ วรรคสาม
- (๔) ทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๕) ทรัพย์สินที่เกิดจากการลงทุนหรือดอกผลของทรัพย์สินในกองทุน
- (๖) ทรัพย์สินของลูกจ้างที่โอนย้ายมาทั้งจำนวนจากกองทุนเดิมหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทั้งนี้ การโอนทรัพย์สินดังกล่าวเข้ากองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายทะเบียนประกาศกำหนด
- (๗) ทรัพย์สินอื่นตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

การส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน

- มาตรา ๑๐ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนโดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้าง และให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ซึ่งการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละสองแต่ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้าง
- ลูกจ้างและนายจ้างอาจตกลงกันให้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราที่สูงกว่าอัตราที่กำหนดในวรรคหนึ่งโดยอนุมัติรัฐมนตรีก็ได้
- ให้นายจ้างส่งเงินตามวรรคหนึ่งเข้ากองทุนภายในสามวันทำการนับแต่วันที่มีการจ่ายค่าจ้าง ในกรณีที่นายจ้างส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุนล่าช้ากว่าสามวันทำการ ให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่กองทุนในระหว่างเวลาที่ส่งล่าช้า ในอัตราร้อยละห้าต่อเดือนของจำนวนเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ส่งล่าช้านั้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

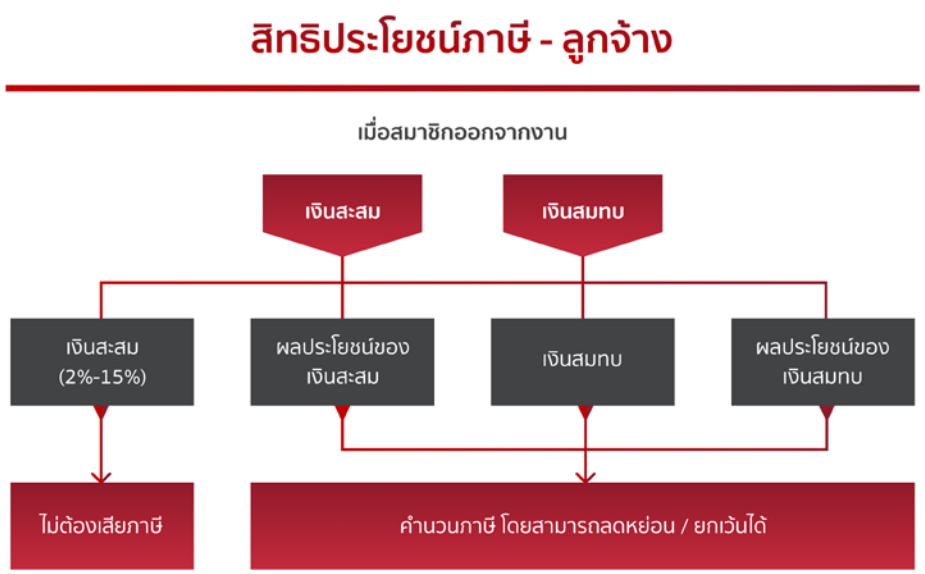
การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ

- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมาจาก:
  - เงินสะสม(ส่วนของสมาชิก) : เงินที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนซึ่งจะถูกหักจากเงินค่าจ้าง ตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนของแต่ละนายจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15% ของเงินค่าจ้าง
  - เงินสมทบ (ส่วนของนายจ้าง) : เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนเป็นประจำทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนของแต่ละนายจ้าง ในอัตราไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15% ของเงินค่าจ้าง

เงินในกองทุน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เงินเข้ากองทุน
เงินออกจากกองทุน
เงินสะสมของลูกจ้าง
(2%-15% ของเงินค่าจ้าง)
เงินสมทบของนายจ้าง
(2%-15% ของเงินค่าจ้าง)
เสียชีวิต
ลาออกจากกองทุน
ลาออกจากงาน
ผลประโยชน์จากการลงทุน
ผลประโยชน์เงินสะสม
ผลประโยชน์เงินสมทบ

สิทธิประโยชน์ด้านภาษี



คณะกรรมการกองทุน

- มาตรา ๑๑ ให้กองทุนมีคณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วยผู้แทนซึ่งลูกจ้างเลือกตั้งและผู้แทนซึ่งนายจ้างแต่งตั้ง มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของกองทุน และให้มีอำนาจแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนและเป็นผู้แทนของกองทุนในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการกองทุนจะมอบหมายเป็นหนังสือให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้
- การแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนหรือการเปลี่ยนกรรมการให้คณะกรรมการกองทุนนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันแต่งตั้งผู้จัดการกองทุนหรือเปลี่ยนกรรมการ

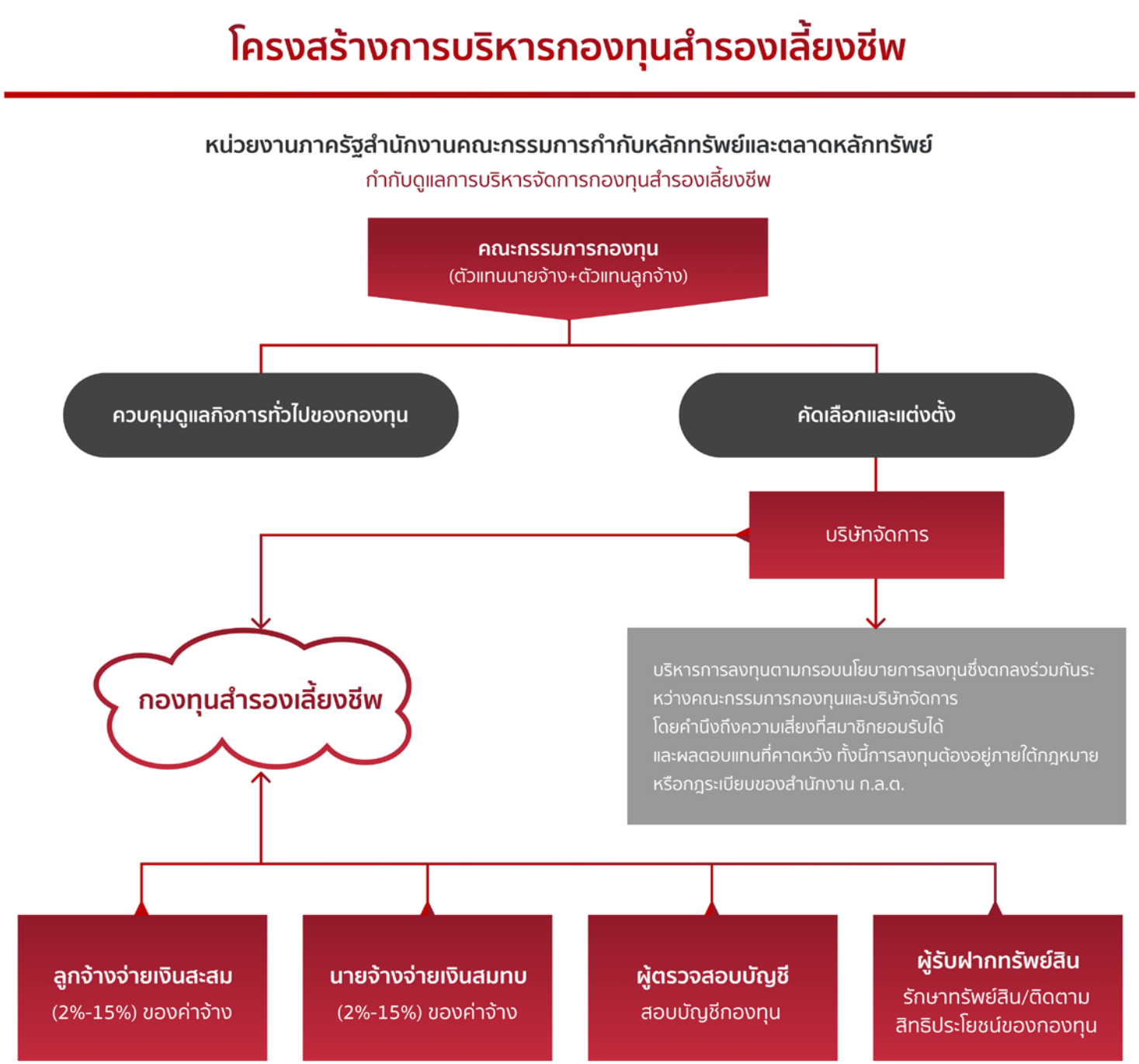
การจัดการกองทุน

- มาตรา ๑๓ การจัดการกองทุนจะต้องดำเนินการโดยบุคคลซึ่งมิใช่นายจ้าง และได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- มาตรา ๑๔ ในการจัดการกองทุน ให้ผู้จัดการกองทุนมีหน้าที่ และอยู่ในบังคับบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการกองทุนส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ด้วย

การลงทุนหรือ หาผลประโยชน์ตาม นโยบายการลงทุน ที่ลูกจ้างเลือก

- มาตรา ๑๖ ในการลงทุนหรือหาผลประโยชน์ของกองทุนให้ผู้จัดการกองทุนน าเงินสะสมและเงินสมทบไปลงทุนหรือหาผลประโยชน์ตามนโยบายการลงทุนที่ลูกจ้างได้แสดงเจตนาไว้ในกรณีที่ลูกจ้างไม่แสดงเจตนาเลือกนโยบายการลงทุน ให้ลงทุนหรือหาผลประโยชน์ตามนโยบายเดิมที่ลูกจ้างเคยลงทุนไว้ หากไม่มีนโยบายเดิม ให้ลงทุนหรือหาผลประโยชน์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน หากข้อบังคับของกองทุนไม่ได้กำหนดไว้ให้ลงทุนหรือหาผลประโยชน์ตามนโยบายที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

การบริหารกองทุน



การจ่ายเงินจากกองทุน

- มาตรา ๒๓ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓/๒ มาตรา ๒๓/๓ และมาตรา ๒๓/๔ เมื่อลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเลิก ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน และตามที่กำหนดในมาตรา ๒๓/๑ โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดคราวเดียวภายในเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสมาชิกภาพ
- ในกรณีสิ้นสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย ถ้าลูกจ้างมิได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุนหรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนตามวรรคหนึ่งให้แก่บุคคลตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
- (๑) บุตรให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (๒) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน
- (๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน
- ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลดังกล่าวใน (๑) (๒) หรือ (๓) หรือมีแต่ได้ตายก่อนให้แบ่งเงินที่บุคคลนั้นมีสิทธิจะได้รับให้แก่บุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่ตามส่วนที่กำหนดในวรรคสอง
- ถ้าผู้ตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามวรรคสองหรือไม่มีทายาทตามกฎหมายแล้ว ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

การจ่ายเงินกรณีตาย

- ในกรณีสิ้นสมาชิกภาพเพราะถึงแก่ความตาย
- (๑) กรณีกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนไว้โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่ผู้จัดการกองทุนหรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลผู้นั้นตายก่อน
- (๒) กรณีไม่ได้กำหนด
  - (๑) บุตรให้ได้รับสองส่วน แต่ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
  - (๒) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน
  - (๓) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2861/2552 การจ่ายเงินจะจ่ายให้แก่บุคคลที่สมาชิกกองทุนกำหนดไว้ก่อน

- ว.ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนจำเลยได้กำหนดตัวบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินกองทุนจำเลยไว้ตามหนังสือแต่งตั้งผู้รับผลประโยชน์ และผู้จะพึงได้รับผลประโยชน์ยังมีชีวิตอยู่ การจ่ายเงินกองทุนจำเลยจึงต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของสมาชิก โดยไม่มีข้อจำกัดว่าผู้ที่ลูกจ้างกำหนดเป็นผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นแม้ ร. กับ จ. จะมิใช่บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของ ว. ก็ย่อมเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนตามที่ ว. กำหนดไว้ในหนังสือแต่งตั้งผู้รับผลประโยชน์โดยหาได้ต้องห้ามหรือจะต้องให้แบ่งจ่ายเงินกองทุนดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ของ พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ มาตรา 23 ไม่

การขอจ่ายเป็นงวด (ภาษีน้อยกว่าเป็นก้อน)

- มาตรา ๒๓/๒ เมื่อลูกจ้างรายใดสิ้นสมาชิกภาพตามข้อบังคับของกองทุนด้วยเหตุเกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อมีอายุไม่ต่ำกว่าห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ หากลูกจ้างรายนั้นแสดงเจตนาขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด ให้ผู้จัดการกองทุนจ่ายเงินจากกองทุนตามเจตนาของลูกจ้าง โดยลูกจ้างรายนั้นยังคงเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนแต่ลูกจ้างรายนั้นและนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสมหรือเงินสมทบสำหรับลูกจ้างรายนั้นอีก ทั้งนี้ การรับเงินจากกองทุนเป็นงวดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

การขอคงเงินไว้ในกองทุน

- มาตรา ๒๓/๓ เมื่อลูกจ้างรายใดสิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด ลูกจ้างรายนั้นมีสิทธิคงเงินทั้งหมดที่มีสิทธิจะได้รับไว้ในกองทุนและคงการเป็นสมาชิกต่อไป โดยลูกจ้างและนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนโดยระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนับแต่วันที่ออกจากงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1979/2560 การคงเงินในกองทุน

- ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนตามมาตรา 23 และมาตรา 23/3 ไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดี โดยมาตรา 23/3 บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิคงเงินทั้งหมดที่มีสิทธิจะได้รับไว้ในกองทุนและคงการเป็นสมาชิกต่อไป ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อสร้างความต่อเนื่องของการออมเงินโดยผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คดีนี้เมื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ได้ออกเช็คสั่งจ่ายเงินสะสมด้วยเหตุออกจากงานให้แก่โจทก์ไว้ก่อนศาลมีคำพิพากษา จึงเป็นกรณีที่โจทก์ได้ใช้สิทธิขอรับเงินสะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง หาใช่เป็นกรณีที่ลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานแล้วใช้สิทธิคงเงินทั้งหมดที่จะได้รับไว้ในกองทุนและคงการเป็นสมาชิกต่อไปตามมาตรา 23/3 เงินดังกล่าวจึงไม่อยู่ในความรับผิดแห่งการบังคับคดีตามมาตรา 24

การโอนเงินไปยังกองทุนอื่น

- มาตรา ๒ ๓/๔ ในกรณีที่นายจ้างถอนตัวจากกองทุนหลายนายจ้างและยังมิได้จัดให้มีกองทุนใหม่ หรือลูกจ้างสิ้นสมาชิกภาพเพราะออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หรือกองทุนเลิก หากลูกจ้างได้แสดงเจตนาให้ผู้จัดการกองทุนหรือผู้ชำระบัญชีโอนเงินทั้งหมดที่ตนมีสิทธิได้รับจากกองทุนหรือเงินที่เหลือจากการขอรับเงินเป็นงวดตามมาตรา ๒๓/๒ หรือขอให้โอนเงินที่คงไว้ในกองทุนตามมาตรา๒๓/๓ ไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีการออกจากงานหรือการชราภาพให้ผู้จัดการกองทุนหรือผู้ชำระบัญชีดำเนินการตามที่ลูกจ้างได้แสดงเจตนาไว้ ทั้งนี้ นายทะเบียนอาจประกาศกำหนดวิธีการและเงื่อนไขไว้ด้วยก็ได้

การจ่ายเงินเมื่อออกจากงาน

สิทธิทางภาษี กรณีเงินที่ได้จ่ายคืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1486/2559 ออกจากงาน โดยอายุเกิน ๕๕ ปี และเป็นสมาชิกกองทุนเกิน ๕ ปี ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

- ประกาศเรื่องโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดประจำปี 2550 ที่ให้พนักงานออกจากงานก่อนอายุ ครบ60 ปีบริบูรณ์โดยความสมัครใจร่วมกัน คือข้อกำหนดส่วนหนึ่งในหลักเกณฑ์การเกษียณอายุงาน โดยเพิ่มเติมจากเดิมที่กำหนดให้เกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ การที่โจทก์ใช้สิทธิตามประกาศฉบับนี้แม้จะเป็นเวลาที่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเดิม แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการเกษียณอายุโดยการออกจากงานเมื่อสิ้นกำหนดเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ขณะออกจากงานโจทก์มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ ทั้งโจทก์เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จึงต้องด้วยหลักเกณฑ์ที่มีผลให้เงินได้ที่โจทก์ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9039/2555

- เมื่อขณะออกจากงานโจทก์มีอายุ 58 ปี และเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี เงินได้ที่โจทก์ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพย่อมได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคลธรรมดา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8238/2555 การเกษียณก่อนกำหนดได้สิทธิไม่แตกต่างจากการเกษียณอายุ

- ระเบียบธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ พ 42/2547 เรื่อง การออกจากงานโดยความเห็นชอบร่วมกัน พ.ศ.2547 - 2550 คือข้อกำหนดส่วนหนึ่งในหลักเกณฑ์การเกษียณอายุงาน อันเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การเกษียณอายุงานเพิ่มเติมจากที่กำหนดให้เกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือเกษียณอายุงานก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ได้ เมื่อโจทก์ใช้สิทธิตามระเบียบนี้ ย่อมถือได้ว่าเป็นการเกษียณอายุโดยการออกจากงานเมื่อสิ้นกำหนดเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกินกว่า 5 ปี เงินได้ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพย่อมได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 12753/2558 การแยกยื่นภาษี เพื่อลดฐานภาษี

- โจทก์ได้รับเงินเพราะเหตุออกจากงาน 2 ประเภท ประเภทที่ 1 เป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ประเภทที่ 2 เป็นเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้างของโจทก์ จึงไม่ใช่กรณีที่นายจ้างของโจทก์เป็นผู้จ่าย เงินชดเชยการเลิกจ้างกับเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ใช่ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินรายเดียวกัน ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 45) ข้อ 2 (ข) เมื่อโจทก์ได้รับเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปีภาษี 2553 ซึ่งเป็นคนละปีภาษีกับที่โจทก์ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้าง โจทก์จึงชอบที่จะนำเงินได้ที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ได้รับในปีภาษี 2553 มาเลือกเสียภาษีแยกต่างหากจากเงินได้อื่นตามมาตรา 48 (5) ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8793/2558 หากลาออกหรือกระทำความผิดจะไม่ได้รับการยกเว้นภาษี

- ตาม ป.รัษฎากร มาตรา 42 บัญญัติถึงเงินได้ประเภทต่าง ๆ ที่มีเหตุอันสมควรได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีโดยเงินได้ในประเภทตามมาตรา 42 (17) คือเงินได้ตามที่กำหนดยกเว้นโดยกฎกระทรวง ให้อำนาจฝ่ายบริหารกำหนดได้ตามนโยบายภาษีและเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้มีเงินได้ และตามข้อ 2 (36) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรกำหนดว่า เงินหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือตาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ตาม ป.รัษฎากร มาตรา 42 (17) แสดงให้เห็นว่ารัฐประสงค์จะใช้มาตรการยกเว้นภาษีจากเงินได้ประเภทนี้เพื่อสนับสนุนระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ สำหรับกรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือตาย ข้อ 1 (1) กำหนดว่า (1) กรณีเกษียณอายุ ลูกจ้างผู้นั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ ซึ่งออกจากงานเพราะครบกำหนดหรือสิ้นกำหนดเวลาทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร และเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ก็แสดงให้เห็นถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการยกเว้นภาษีเงินได้ประเภทนี้ ที่ประสงค์ให้มีการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนเป็นระยะยาวอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนได้ดี จึงให้ประโยชน์ในการยกเว้นภาษีแก่ผู้เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 5 ปี และต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ และไม่ให้ประโยชน์ในการยกเว้นภาษีในกรณีสมาชิกลาออกจากงานหรือออกเพราะเหตุที่กระทำความผิด

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13806/2557 ข้อตกลงว่า หากลูกจ้างลาออกไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งจะไม่จ่ายเงินสมทบนั้น เป็นการตัดสิทธิลูกจ้างเกินสมควรเป็นโมฆะ

- ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยซึ่งจดทะเบียนแล้วที่กำหนดว่าจะไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์กรณีลูกจ้างลาออกจากงานเพื่อไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งทางธุรกิจนั้น มีลักษณะเป็นไปเพื่อคุ้มครองดูแลผลประโยชน์ในทางการค้าของจำเลยร่วมซึ่งเป็นนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว และเป็นการห้ามลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งทางธุรกิจหลังจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่มีต่อกัน ทั้งเป็นการตัดสิทธิลูกจ้างไม่ให้ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำการที่ไม่ชอบไม่ถูกต้องไม่ควรในขณะที่เป็นลูกจ้าง จึงเป็นข้อกำหนดที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันและสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 5 และหมายเหตุท้าย พ.ร.บ. ดังกล่าว และเป็นการตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 9 (8) ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับไม่ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13791 - 13792/2557 นายจ้างลดอัตราเงินสมทบเองไม่ได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ

- จำเลยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบังคับให้ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทั้งสองต้องเป็นสมาชิกกองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยี่แห่งเอเซีย โดยสมาชิกส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนสมาชิก และจำเลยส่งเงินสมทบอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนสมาชิก ต่อมาจำเลยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทิสโก้ร่วมทุน 2 ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พนักงานส่วนใหญ่ของจำเลยโอนมาเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทิสโก้ร่วมทุน 2 ซึ่งจดทะเบียนแล้ว แต่โจทก์ทั้งสองไม่โอนไป เมื่อจำเลยไม่ได้บอกเลิกการส่งเงินสมทบตามกฎข้อบังคับของกองทุน กองทุนประกันและออมทรัพย์สถาบันเทคโนโลยี่แห่งเอเชียจึงคงดำเนินการอยู่ มิได้ยุบกองทุนไป จำเลยต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกองทุนซึ่งรวมถึงการส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนสมาชิก ต่อไป การที่จำเลยเปลี่ยนแปลงอัตราการส่งเงินสมทบจากอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนสมาชิก เป็นอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนสมาชิก อันเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งไม่เป็นคุณแก่โจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงต้องได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสองก่อน เมื่อไม่ได้รับความยินยอมจากโจทก์ทั้งสอง จำเลยจึงเปลี่ยนแปลงการส่งเงินสมทบลดลงเป็นอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือนสมาชิก ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6998/2557 ลูกจ้างกระทำความผิด แต่ลาออกเพื่อรับเงินสมทบเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต

- โจทก์คาดหมายได้ว่าศาลอาจจะอนุญาตให้จำเลยลงโทษโจทก์โดยการไล่ออกหรือเลิกจ้าง โจทก์จึงชิงลาออกเสียก่อนเพื่อไม่ให้กระบวนการพิจารณาในการขอลงโทษกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายดำเนินต่อไปได้ พฤติการณ์ทั้งหลายส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตของโจทก์เพื่อที่จะแสวงหาประโยชน์จากการลาออก เนื่องจากหากโจทก์ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย จึงเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรมและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย แม้จำเลยจะมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์หลังจากโจทก์ลาออก แต่โจทก์อาศัยเหตุลาออกดังกล่าวมาเป็นมูลฟ้องร้องคดีนี้เพื่อให้เพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยอันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา 5 โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตมาขอเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างของจำเลยเพื่อให้โจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการลาออกและให้จำเลยใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5), 246 ประกอบ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5954/2550 นายจ้างไม่อาจนำเงินกองทุน ไปหักกลบลบหนี้กับหนี้ที่ลูกหนี้มีกับนายจ้างได้

- โจทก์เคยเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อมาโจทก์ลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนโดยไม่ได้ลาออกจากงานกองทุนได้จ่ายเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมให้โจทก์แล้ว และได้จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจำนวน 531,702.57 บาท ให้แก่จำเลยไว้จึงเป็นกรณีที่โจทก์ลาออกจากกองทุนโดยไม่ได้ลาออกจากงานตามข้อบังคับกองทุนฯ ข้อ 37 วรรคหนึ่ง (7) เงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบดังกล่าวจึงเป็นเงินที่จำเลยต้องเก็บรักษาไว้แทนผู้จัดการกองทุนเพื่อจ่ายให้แก่โจทก์เมื่อพ้นจากตำแหน่งในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และโจทก์มีสิทธิได้รับเงินสมทบ ดังนั้น เมื่อโจทก์ลาออกจากงานด้วยความยินดีของทั้งสองฝ่าย โจทก์จึงมีสิทธิจะได้รับเงินสมทบ เงินดังกล่าวจึงยังมีสภาพเป็นเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบจากกองทุน มิได้กลับมาเป็นของจำเลยแต่อย่างใด สิทธิเรียกร้องเงินดังกล่าวไม่อาจโอนกันได้ตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ มาตรา 23, 24 และไม่อาจนำไปหักกลบลบหนี้ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 346

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3392/2548 เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าชดเชย เป็นสินสมรส

- จำเลยกับโจทก์สมัครใจแยกกันอยู่ แต่เมื่อยังมิได้จดทะเบียนหย่ากัน จำเลยกับโจทก์จึงยังมีฐานะเป็นสามีภริยากันโดยชอบด้วยกฎหมาย ทรัพย์สินที่คู่สมรสได้มาในระหว่างสมรสย่อมเป็นสินสมรสตาม ป.พ.พ. มาตรา 1474 (1) เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เงินชดเชย เงินค่าตอบแทนพิเศษเนื่องจากการลาออก เงินค่าหุ้นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ และเงินโบนัส ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่จำเลยได้มาระหว่างสมรสจึงเป็นสินสมรส

การจัดการเงินหลังออกจากกองทุน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4121 - 4124/2561 เงินค่าชดเชยเป็นเงินคนละประเภทกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เมื่อเงินค่าชดเชยตามระเบียบว่าด้วยเงินชดเชยเมื่อออกจากงานได้ถูกนำไปรวมเป็นเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. แล้ว จึงต้องถือว่าค่าชดเชยตามระเบียบเดิมนั้นสิ้นสภาพไป และเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มีลักษณะแตกต่างจากค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างที่เลิกจ้าง ดังนั้น แม้โจทก์ทั้งสี่จะได้รับเงินสมทบและเงินสะสมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท อ. แล้ว โจทก์ทั้งสี่ก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง

ฎีกาที่ 4009/2561 ลูกจ้างทุจริต แต่ลาออกจากกองทุนเพื่อประสงค์จะได้รับเงินสมทบ การลาออกออกเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต

- แม้การที่โจทก์แสดงความประสงค์ลาออกจากงานต่อจำเลยที่ 1 เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2557 โดยให้มีผลวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 เป็นการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลานั้นลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่จำต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติก็ตาม แต่ในระหว่างระยะเวลาที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับอยู่นั้น นายจ้างและลูกจ้างยังคงมีนิติสัมพันธ์ต่อกันจนกว่าสัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นผล คดีนี้ในระหว่างระยะเวลาที่สัญญาจ้างแรงงานยังมีผลบังคับอยู่นั้น จำเลยที่ 1 ตรวจพบการกระทำความผิดของโจทก์และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในที่สุดจำเลยที่ 1 มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือผลประโยชน์อื่นใดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2557 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2557 ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงดังที่ศาลแรงงานกลางฟังยุติมาว่าโจทก์ได้รับเงินจากผู้เอาประกันภัยแล้วไม่นำเงินเข้าฝากบัญชีของจำเลยที่ 1 และไม่ได้นำเงินมามอบให้แก่จำเลยที่ 1 ตามระเบียบคู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงินของจำเลยที่ 1 ทำให้เงินของจำเลยที่ 1 ขาดหายไป เป็นการประพฤติผิดอย่างร้ายแรงขัดต่อระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ 1 การที่โจทก์ลาออกโดยให้มีผลเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2557 แสดงให้เห็นได้ว่าโจทก์คาดหมายได้ว่าจำเลยที่ 1 อาจตรวจพบการกระทำความผิดของโจทก์และหากคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้สอบสวนเสร็จจำเลยที่ 1 อาจมีคำสั่งลงโทษโจทก์ด้วยการไล่ออกหรือเลิกจ้างได้ แต่โจทก์ยังคงชิงลาออกเสียก่อนตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้ ทั้งเมื่อจำเลยที่ 1 มีหนังสือลงวันที่ 30 มกราคม 2558 ขอให้โจทก์ชำระค่าเสียหาย หลังจากนั้นโจทก์จึงได้นำคดีมาฟ้องอ้างว่าตนได้ลาออกจากการทำงานกับจำเลยที่ 1 ทั้งนี้เท่ากับอ้างเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเห็นว่าการเลิกจ้างของจำเลยที่ 1 ไม่ชอบเพื่อมาเรียกร้องสิทธิในเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พฤติการณ์ทั้งหลายของโจทก์ส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการลาออกเพื่อที่จะแสวงหาประโยชน์จากการลาออกเนื่องจากหากโจทก์ถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกเพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย จึงเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย แม้จำเลยที่ 1 จะมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์หลังจากโจทก์ลาออก แต่โจทก์อาศัยเหตุลาออกดังกล่าวมาเป็นมูลฟ้องร้องคดีนี้เพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ตามฟ้องอันเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริตเช่นนี้ ย่อมเป็นการไม่ชอบด้วย ป.พ.พ. มาตรา 5 โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตเพื่อให้ตนได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการลาออกและให้จำเลยที่ 2 ใช้เงินตามฟ้องแก่โจทก์ได้ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง และปัญหาเรื่องอำนาจฟ้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลฎีกาย่อมยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5), 246 ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31

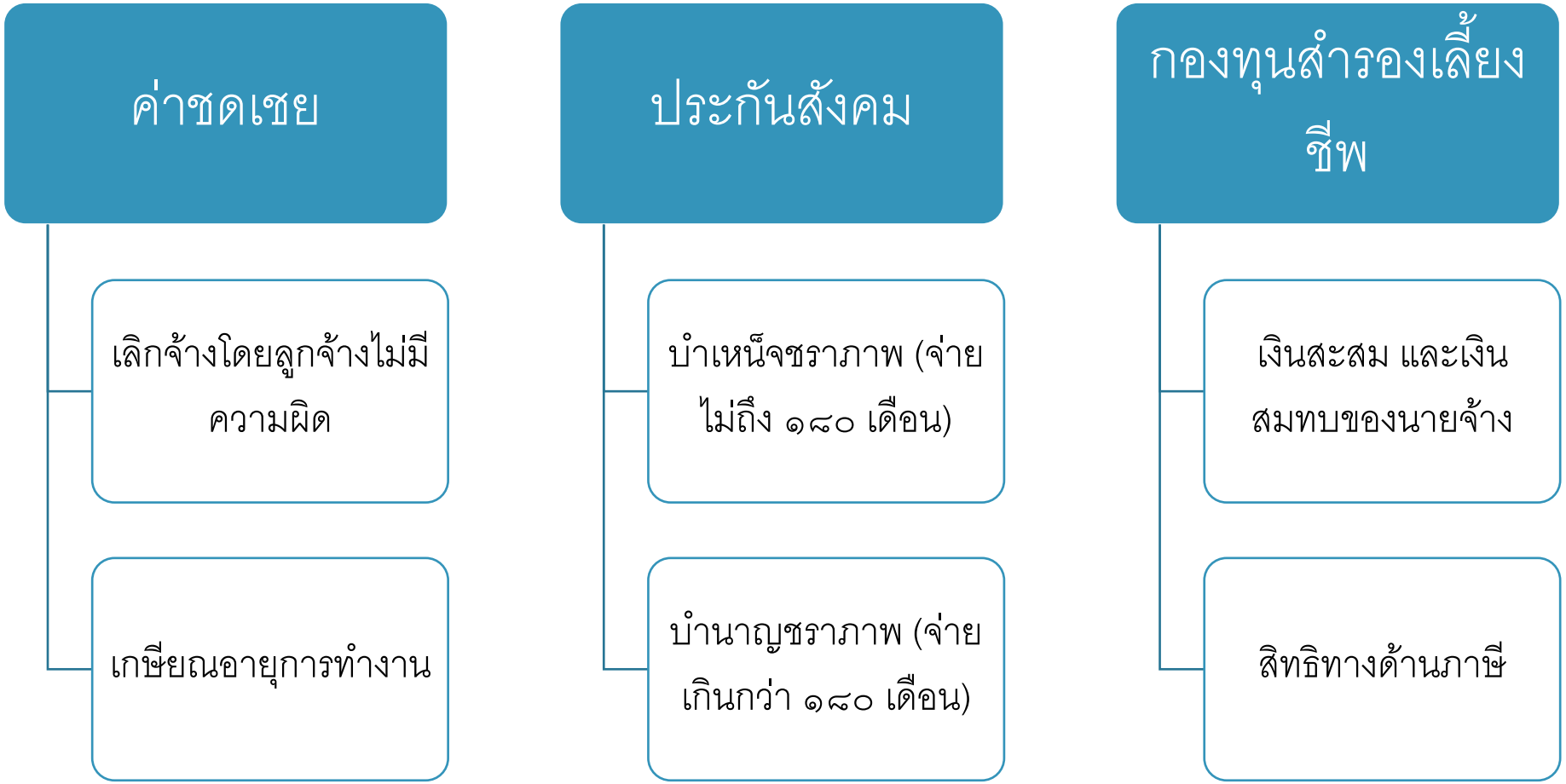
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4001/2561 แม้จะลาออกแต่เมื่อทุจริตก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- การแสดงเจตนาเลิกสัญญาของโจทก์มีผลแล้วนับแต่วันยื่นหนังสือลาออกต่อจำเลยที่ 1 การอนุมัติให้ลาออกเป็นขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติภายในของจำเลยที่ 1 ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของโจทก์ แต่การที่สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สิ้นสมาชิกภาพจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบจะต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกองทุน ซึ่งตามข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินเพิ่มพูน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ 7.7 ระบุว่า "ในกรณีต่อไปนี้สมาชิกไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบ... ทุจริตต่อหน้าที่.." เมื่อข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางรับฟังเป็นยุติได้ความว่าโจทก์กระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนั้นโจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบจากจำเลยที่ 2 ตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสินเพิ่มพูน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ข้อ 7.7

การเลิกกองทุน

- มาตรา ๒๕ กองทุนย่อมเลิก เมื่อ
- (๑) นายจ้างเลิกกิจการ
- (๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (๓) มีกรณีที่ข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก หรือ
- (๔) นายทะเบียนสั่งให้เลิกกองทุนตามมาตรา ๒๗
- ในกรณีที่กองทุนจัดตั้งขึ้นโดยมีนายจ้างมากกว่าหนึ่งรายการที่นายจ้างบางรายเลิกกิจการ หรือถอนตัวจากกองทุน ไม่เป็นเหตุให้กองทุนต้องเลิกเว้นแต่ข้อบังคับของกองทุนกำหนดให้เลิก
- เมื่อมีกรณีตามวรรคสองเกิดขึ้น ให้คณะกรรมการกองทุนแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายจ้างบางรายเลิกกิจการหรือถอนตัวและจัดให้มีการชำระบัญชีกองทุนเฉพาะส่วนทรัพย์สินของนายจ้างและลูกจ้างของนายจ้างนั้นตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน เมื่อได้ชำระบัญชีแล้วให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันเสร็จการชำระบัญชี

สรุปเงินที่ได้จากการเลิกจ้าง



ขอบคุณทุกท่านครับ

- จบครับ