

ข้อเสนอแนะ ข้อพึงระวังมาตรา 5 ประกันสังคม

บทความโดย : Paniti_P

อีเมล : paniti08@hotmail.com

ผู้ทำบันทึกคิดขอทำข้อเสนอแนะคราวนี้ค่อนข้างเป็นทางการหน่อย เนื่องด้วยได้ข่าวว่าเรื่องนี้ทำให้ชาว HR บาดเจ็บไปหลายท่านแล้ว และที่กำลังอยู่ในระหว่างอุทธรณ์ด้วยข้อหา "แพะ... (scapegoat)" เพราะทำให้นายจ้างเสียสตางค์และเสียอารมณ์โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรก็หลายคนอยู่

ขอเข้าเรื่องเลยนะครับ

ก่อนอื่นต้องไปดูความหมายของคำว่า "**ค่าจ้าง**" ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ถ้าอ่านคำจำกัดความข้างต้นก็พอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. เงินที่นายจ้าง
2. จ่ายให้แก่ลูกจ้าง
3. เป็นค่าตอบแทนการทำงาน
4. ในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณอย่างไร
5. รวมทั้งเงินที่นายจ้างจ่ายในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย
6. ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่อ อย่างไร

ที่นี้ผู้ทำบันทึกขอแยกให้เห็นเป็นส่วน ๆ ดังนี้ครับ

ในส่วนของนายจ้าง ลองมาดูวิธีการจ่ายค่าตอบแทนในบ้านเราที่มักจะพยายามแยกเงินบางส่วนให้ออกจากคำว่า "ค่าจ้าง" เช่น

ค่าจ้าง + ค่าเช่ากะ + ค่าอาหาร + ค่าครองชีพ + ค่าคุ้มครองจักร + ค่าเที่ยว + เงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก + ค่าเช่าบ้าน + ค่าน้ำมันรถ + ค่าเบี้ยกันดาร + ค่าต่างจังหวัด + ค่าความร้อน + ค่ารถ + ค่าคอมมิชชั่น + ค่าระดับบริหาร + ค่าวิชาชีพ + เบี้ยขยัน + ค่าขึ้นของ + ค่าโทรศัพท์ + ค่ากลุ่มใจ ฯลฯ เอาที่นี้ก้อออกแค่นี้ละครับ อาจมีชื่อที่แปลก ๆ ไปกว่านี้อีกก็ได้

สำหรับท่านที่อ่านมาถึงตอนนี้แล้ว และบอกว่าบริษัทของฉันไม่มีปัญหาหรอก ฉันโทรศัพท์สอบถามเจ้าหน้าที่ของประกันสังคมตั้งแต่เริ่มแล้ว และจนทุกวันนี้ก็ไม่เห็นมีปัญหาแต่อย่างใด.....

ก็ต้องถามท่านว่า เอกสารยืนยันนะมีไหม เพราะการทำงานใด ๆ ก็ดี การยืนยันกันด้วยเอกสารเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
วาทะไม่มีประโยชน์นะครับ

ในส่วนของสำนักงานประกันสังคม (ไปแอบรู้มาจากแหล่งข่าวระดับสูง - ขออ้างอิงเล็กน้อยเพื่อให้ดูน่าเชื่อถือ) วิธีการ
ตรวจสอบของประกันสังคมในแต่ละปี แบ่งออกเป็น 2 วิธีคือ

1. สุ่มตามจำนวนนายจ้างในเขตพื้นที่ปีละ 5-10% (ตามกำลังของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่)
2. เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุต้องหยุดงานแล้วมีการสอบสวน เจ้าหน้าที่ก็ต้องถามลูกจ้างว่ามีรายได้อะไรบ้าง เพื่อ
คำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้

ทั้งสองข้อนี้คือหลักในการค้นหาของทางประกันสังคม

เงินส่วนเพิ่ม เป็นเงินที่ทางสำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บ ในที่นี้ขอเรียกง่าย ๆ ว่าค่าปรับก็แล้วกัน หากสำนักงาน
ประกันสังคมในเขตพื้นที่ตรวจสอบพบว่านายจ้างรายใดนำเงินส่งไม่ครบตามจำนวน ก็จะคิดจากจำนวนเงินที่ส่งขาด คุณ
ด้วย 5% และบวกด้วย 5% ในส่วนของนายจ้าง อีกทั้งจะคิดค่าปรับร้อยละ 2 ต่อเดือนของส่วนที่ส่งขาด และคิดย้อนหลัง
1-2 ปีจากนายจ้าง (ได้ยินมาว่าบริษัทที่ทำทางด้านขนส่ง ซึ่งมักนิยมจ่ายค่าจ้างไม่มาก แต่ให้ "ค่าเที่ยว" เยอะ ๆ แล้วไม่นำ
ค่าเที่ยวมาคำนวณเป็นเงินสมทบด้วยนี่ โดนตรวจสอบและต้องจ่ายกันเป็นหลักล้านเลย เนื่องจากนายจ้างไม่ยอมและ
นำเป็นคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน - ผลลัพธ์ที่หน้าแตกแบบหมอไม่รับเย็บให้เลยครับ)

ในส่วนของ HR ท่านก็ต้องมาตอกันว่าใครกันบ้างที่จะได้รับผลกระทบ ก็ลูกจ้างทั้งรายวันและรายเดือนที่ได้รับค่าตอบแทน
รวมกันแล้วไม่ถึง 15,000 บาทนั้นแหละครับ ที่ถ้าหากข้อเสนอนี้เป็นจริง ก็ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม อีกทั้งถ้าใช้ช่องทาง
การสื่อสารไม่ดี ท่านก็จะได้รับคำเจริญพรกันถ้วนทั่ว และหากไม่ป้องกันไว้ก่อนแล้วเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่าย "เงินส่วน
เพิ่ม" นี้ก็คิดเอาเองแล้วกันว่าท่านจะได้รับคำชมชื่นจากนายจ้างมากน้อยแค่ไหน

ข้อเสนอแนะ

1. อยู่เฉย ๆ ไม่ทำอะไร ง่ายดี รอให้บุญเก่าหมดก่อนแล้วค่อยมาว่ากันใหม่
2. ทำหนังสือสอบถามไปยังสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่ท่านอยู่ (หนังสือต้องมีหัวข้อหมายบริษัทนะครับ
ไม่นั้นเขาจะไม่ตอบ) ในหนังสือขอให้อธิบายอย่างละเอียดถึงชื่อของเงินประเภทนั้นและเงื่อนไขในการจ่าย
เพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณา
3. ก่อนทำหนังสือ ต้องขออนุญาตผู้บริหารสูงสุดก่อนนะครับ อธิบายให้ท่านเข้าใจก่อน ไม่งั้นจะกลายเป็น "ทำบุญ
ได้บาป" โดนข้อหา "เอาหัวข้อหมายของบริษัทไปถามเขาทำไม เดี่ยวเขาก็มาตรวจเราหรอก" มีโดนกันมาแล้ว
นะครับ อย่าทำเป็นเล่นไป
4. หากหนังสือตอบกลับจากสำนักงานประกันสังคมว่าต้องคำนวณเงินสมทบเพิ่ม ท่านก็สามารถคำนวณเงินสมทบ
เพิ่ม และเอาหนังสือฉบับนี้ติดประกาศให้พนักงานทราบ โดยท่านเองก็จะไม่ถูกตำหนิและนายจ้างก็ไม่ต้อง
เสียเงินส่วนเพิ่ม

- หนังสือต้องทำเป็น 2 ฉบับนะครับ ตอนไปส่งนะ ให้เจ้าหน้าที่ท่านเซ็นรับเพื่อกลับมาหนึ่งฉบับจะได้เป็นหลักฐาน ข้อดีนี้ตรงนี้ก็คือ ระยะเวลาในการตอบกลับของเอกสารจะอยู่ที่ประมาณ 2 เดือน ะหว่างนี้หากบังเอิญ บริษัทของท่านโดนตรวจพบ ก็จะไม่ต้องเสียเงินส่วนเพิ่ม เพราะท่านได้แสดงเจตนาว่ากำลังพยายามสอบถาม เพื่อที่จะประพุดิตนเป็นพลเมืองดีอยู่
- "วิธีอื่นล่ะมีไหม" หลายท่านที่อ่านมาถึงตรงนี้แล้วคงมีคำถามนี้แน่นอน ผู้ทำบันทึกก็ขอตอบว่า "มีครับ" แต่เนื่องจากมีความหลากหลายในชื่อเรียก, วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายของแต่ละบริษัท จึงไม่สามารถหาคำตอบที่เป็นมาตรฐานของเรื่องมาให้ได้ ัณ ที่นี้ได้ ัอย่างไว้ก็ตามในฐานะ HR ผู้ทำบันทึกเชื่อว่าเมื่อท่านอ่านมาถึงตอนนี้ แล้ว ท่านน่าจะมองเห็นอะไรบางอย่างแล้วและทราบนะครับ ว่าควรทำอย่างไรต่อ

ก่อนจบข้อเสนอนี้ ผู้ทำบันทึกขอแถมสรุปข้อหาหรือของเรื่องราวที่เกิดขึ้นแถว ๆ ะยะของมาให้ท่านเล่น ๆ นะครับ

เงินค่ากะ

บริษัทกำหนดระยะเวลาการทำงานของพนักงานออกเป็น 3 กะดังนี้

กะเช้า ตั้งแต่เวลา 06.00-14.00 น.

กะบ่าย ตั้งแต่เวลา 14.00-22.00 น.

กะดึก ตั้งแต่เวลา 22.00-06.00 น.

และได้กำหนดลักษณะการจ่ายเงินค่ากะดังนี้

- จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่ต้องทำงานในระหว่างการทำงานกะ
- จ่ายเพื่อเป็นการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าอาหารของพนักงานในระหว่างการทำงานกะ
- จ่ายเงินค่ากะให้แก่พนักงานฝ่ายผลิตที่เข้าทำงานกะเท่านั้น
- จ่ายให้เป็นรายเดือน เดือนละ 1 ครั้งพร้อมเงินเดือน
- จ่ายตามตำแหน่งคือ พนักงานโอเปอร์เรเตอร์เดือนละ 600 บาท พนักงานไฟร์แมน เดือนละ 800 บาท

เงินค่ากะที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานดังกล่าวถือได้ว่าเป็นค่าจ้าง เนื่องจากการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติและจ่ายให้เป็นการประจำและเป็นจำนวนที่แน่นอน การที่บริษัทได้กำหนดเงื่อนไขการจ่ายว่าเป็นการจ่ายเพื่อสวัสดิการและช่วยเหลือค่าอาหารนั้น ไม่อาจยกขึ้นเป็นข้อสนับสนุนว่าเงินค่ากะมิใช่ค่าจ้างได้ เพราะเมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่ากะแล้ว ปรากฏว่าเมื่อองค์ประกอบการจ่ายเป็นไปตามนิยามของคำว่า "ค่าจ้าง" คือ เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ.....

ค่าเช่าบ้าน

บริษัทได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานพร้อมกับเงินเดือนในอัตราร้อยละ 15 ของเงินเดือน แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาท เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับค่าที่พัก โดยบริษัทจะจ่ายให้แก่พนักงานทุกคนและมีได้กำหนดเงื่อนไขว่าพนักงานที่จะมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านจะต้องเป็นผู้ที่เช่าบ้านอาศัยอยู่จริง การจ่ายค่าเช่าบ้านดังกล่าวถือได้ว่าบริษัทมีเจตนาที่จะจ่ายค่าเช่าบ้านเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือเป็นค่าเช่าที่พักแก่พนักงาน มิได้มีเจตนาจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงมิใช่ค่าจ้าง

ค่าตำแหน่ง

บริษัทกำหนดให้มีการจ่ายเงินค่าตำแหน่งให้เฉพาะพนักงานตำแหน่งระดับไฟร์แมน ในอัตราเดือนละ 2,000 บาท โดยจ่ายให้พร้อมกับเงินเดือน เงินค่าตำแหน่งจึงเป็นเงินที่บริษัทจ่ายเพิ่มจากค่าจ้างปกติที่พนักงานตำแหน่งระดับไฟร์แมนได้รับอยู่แล้ว โดยมีการจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือน และมีจำนวนเงินแน่นอน และเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงเป็นค่าจ้าง.....

ค่าอาหาร

บริษัทได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินค่าอาหารเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานทุกคน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนในอัตราคนละ 250 บาทต่อเดือน และจ่ายให้ทุกวันที่ 25 ของเดือน การจ่ายเงินค่าอาหารดังกล่าว ถือได้ว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์ในการจ่ายเพื่อให้ความสงเคราะห์และช่วยเหลือพนักงานเพื่อการใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร อันมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่พนักงาน มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ จึงมิใช่ค่าจ้างตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1717/2530.....