

**ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้าง
ศึกษากรณีการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่ม
ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533¹**

พิมพ์ร่ำไพ ทองศรีแก้ว

จากกรณีการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้าง ศึกษากรณีการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 การศึกษานี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในประเทศไทยยังมิได้มีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังมาก่อน การศึกษาสาระนิพนธ์นี้จะศึกษาถึงอายุความในการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มสำหรับอายุความในการเรียกเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มนั้น จำเป็นต้องศึกษาถึงมาตราทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 [แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537,(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542,(ฉบับที่ 4)พ.ศ.2558] การตีความกฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้างว่ารายได้ใดเป็นค่าจ้างหรือไม่ตามมาตรา 5 เพื่อจะได้นำมาคำนวณเป็นอัตราเงินสมทบในการหักนำส่งให้แก่ประกันสังคมทั้งนี้เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับปัญหาความไม่ชัดเจนของคำนิยามคำว่าค่าจ้าง ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 47 และปัญหาไม่มีบทบัญญัติกำหนดอายุความในการเรียกเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มตามมาตรา 47 ทวิ สำหรับอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่ม

จากการวิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้าง ศึกษากรณีการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น จึงทำให้สามารถที่จะสรุปตามประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้าง ศึกษากรณีการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่ม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พันธ์เทพ วิจิตอนันต์ และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คนพร จิตต์จรงค์เกียรติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑิลา ภักดีคง

ประเด็นปัญหาประการแรก คือ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของคำนิยามคำว่าค่าจ้าง ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 5 ได้นิยามว่าค่าจ้าง หมายความว่าเงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงาน เป็นการบัญญัติที่กว้างเกินไป ไม่มีความชัดเจน และไม่เหมาะสมกับการบังคับใช้ในสภาพปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาจากความหมายค่าจ้างแล้วมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย เป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างและเป็นการจ่ายสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ เพื่อความเสถียรเพื่อส่วนรวมและเป็นไปตามหลักเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างควรนำเงินนี้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่อเช่นใดมากำหนดเป็นค่าจ้างเพื่อลูกจ้างจะได้ที่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในขณะที่ทำงานและตอนเกษียณอายุ

ประเด็นปัญหาที่สอง คือ ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 47 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่า ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง เห็นได้ว่า การที่กฎหมายบัญญัติโดยให้ถือว่า ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง เห็นได้ว่า การที่กฎหมายบัญญัติโดยให้ถือว่า ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างนั้น เป็นการบัญญัติกฎหมายที่มีลักษณะปิดปากและให้ความสำคัญกับลูกจ้างเป็นอย่างมาก เนื่องจากในบางกรณีนายจ้างมีการหักเงินสมทบของลูกจ้างไว้แต่ไม่นำส่งสำนักงานประกันสังคม ลูกจ้างที่มีสภาพแรงงานที่เข้มแข็งใช้ช่องว่างของกฎหมายข้อนี้มาแบบ สปส.1-10 มายื่นที่สำนักงานประกันสังคม เมื่อเจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบการประกอบการตามมาตรา 80 (1) กลับไม่สามารถเข้าถึงตัวนายจ้างได้ เมื่อกฎหมายมีลักษณะปิดปากแม้จะบัญญัติกฎหมายเป็นคุณแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองแต่ก็เป็นช่องว่างได้อีกทางหนึ่ง หากมีการสมทบกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่จะไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทำให้สำนักงานประกันสังคมมีหนี้จากอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มเป็นจำนวนมาก แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะไม่สามารถเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มดังกล่าวได้ แต่ก็ยังคงต้องให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในระบบประกันสังคม

ประเด็นปัญหาที่สาม คือ ปัญหาไม่มีบทบัญญัติกำหนดอายุความในการเรียกเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 47 ทวิ วรรคหนึ่ง

บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาในมาตรา 47 วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้

การที่นายจ้างค้างจ่ายเงินสมทบประกันสังคมของลูกจ้างประการแรกทำให้เกิดหนี้ค้างในระบบประกันสังคม แม้จะมีเงินเพิ่มจากการส่งช้าต้องไม่เกินอัตราที่นายจ้างนำส่งแต่ก็ไม่สอดคล้องกับหลักการของประกันสังคมที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เมื่อนายจ้างไม่นำส่งจะส่งผลกระทบอย่างมากกับลูกจ้าง กรณีลูกจ้างออกจากงานและต้องการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานและสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องมีการตรวจสอบอัตราการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการย้อนหลัง เมื่อนายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบส่งผลให้สิทธิของลูกจ้างในส่วนนี้ล่าช้าออกไปนายจ้างเองก็ต้องแบกรับเงินเพิ่มจากการส่งช้า ซึ่งสูงสุดเท่ากับอัตราที่นำส่งเงินสมทบ หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างหลายร้อยคนอัตราเงินสมทбы่อมสูงตามไปด้วย เมื่อไม่นำส่งเงินสมทบก็จะเกิดหนี้ขึ้นเป็นจำนวนมากและส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ทั้งนี้กฎหมายมิได้กำหนดอายุความเอาไว้ ส่งผลให้เมื่อนายจ้างค้างเงินสมทบหนี้ในส่วนนี้ก็ยังคงอยู่ในระบบแม้จะยกเลิกกิจการแล้วก็ตาม การที่กฎหมายมิได้กำหนดอายุความส่งผลกระทบระยะยาวต่อลูกจ้างในเรื่องสิทธิด้านแรงงานนั้น ปญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนได้กำหนดว่า

(1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน ประเด็นปัญหาข้อกฎหมายในส่วนนี้ขัดกับปญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน เมื่อหลักการของการจัดเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มต้องสอดคล้องและจะประสบความสำเร็จได้ต้องให้ประชาชนที่อยู่ในสังคม ร่วมกันออกเงินสมทบตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญคือ หลักการบังคับ จึงจำต้องมีกฎหมายออกมาบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามหลัก 3 ฝ่ายร่วมรับผิดชอบ

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมของนายจ้าง ศึกษากรณีการเรียกเก็บอัตราเงินสมทบและเงินเพิ่มตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัญหาประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของคำนิยามคำว่าค่าจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็น ผู้ประกันตน โดยจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี เป็นผู้ประกันตนได้ก็ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 เมื่อพิจารณาจากความหมายค่าจ้างแล้วมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

- 1.เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย
- 2.เป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างและ
- 3.เป็นการจ่ายสำหรับระยะเวลาทำงานปกติ

เป็นไปตามหลักเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข นายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างควรนำเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่อเช่นใดมาคำนวณเป็นค่าจ้างเพื่อลูกจ้างจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในขณะที่ทำงานและ ตอนเกษียณอายุ

การที่กฎหมายให้ความหมายว่าเป็นเงินทุกประเภทนี้เห็นควรแก้ว่าเป็นเงินหรือประโยชน์อื่นใดที่ซึ่งอาจคำนวณเป็นเงินได้เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 นายจ้างหลายรายมิได้จ่ายค่าจ้างเป็นเงิน แต่ให้เป็นที่พักอาศัยหรืออาหารแทนเงิน ซึ่งที่ค่าอาหารนี้ให้ทานแบบบุปเฟ่ซึ่งไม่อาจคำนวณต่อหัวได้ แต่เป็นการเหมาเป็นมือโดยกำหนดราคาต่อมือไว้ จึงเห็นควรนำค่าอาหารต่อมือนั้นมาเฉลี่ยเป็นรายหัวเพื่อนำส่งเงินสมทบตามความเป็นจริง

เมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปกฎหมายที่มีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2533 ก็เห็นควรต้องมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามหลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักที่การคำนวณเงินสมทบให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ เมื่อรายได้ของลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงไป การคำนวณเงินสมทบจึงควรอ้างอิงจากรายได้ของลูกจ้างตามความเป็นจริงที่ได้ตอบแทนจากการทำงาน

2. ปัญหาประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน การที่กฎหมายมาตรานี้บัญญัติออกมาเพื่อมุ่งคุ้มครองลูกจ้างเป็นสำคัญ และออกกฎหมายปิดปากซึ่งเป็นคุณแก่ฝ่ายลูกจ้างมากจนเกินไป ทำให้สำนักงานประกันสังคมต้องแบกรับภาระค่ารักษาพยาบาลมากเกินไปจนความจำเป็นมากเมื่อเทียบกับการประกันสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ย่อมต้องมีโรคภัยจากอายุที่

เพิ่มขึ้นของลูกจ้าง และค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าเมื่อก่อนมาก การที่ประกันสังคมต้องรับภาระตรงส่วนนี้มากเกินไป อาจไม่สอดคล้องกับหลัก 3 ฝ่ายร่วมรับภาระ เพราะกรณีนี้ฝ่ายนายจ้างเป็นฝ่ายได้ประโยชน์จากเงินที่หักผู้ประกันตนแล้วไม่นำส่ง ฝ่ายลูกจ้างเองก็ได้ประโยชน์จากกฎหมายที่มีลักษณะปิดปาก แม้จะมีบทกำหนดโทษเอาไว้สำหรับนายจ้างที่ไม่นำส่ง อัตราเงินสมทบ แต่ก็ไม่ใช่หลัก 3 ฝ่ายร่วมรับภาระ

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นควรแก้ไขกฎหมายมาตรานี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลัก 3 ฝ่ายร่วมรับภาระ เพื่อเป็นหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีพควรแก้ไขกฎหมายมิให้มีลักษณะปิดปากจนเป็นคุณแก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวจนกระทั่งขัดแย้งกับหลักการของการประกันสังคม ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545 โดย มาตรา 47 วรรคหนึ่งที่บัญญัติว่า “ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และให้สันนิษฐานว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้ให้ลูกจ้างมีหน้าที่แสดงหลักฐานการหักเงินสมทบแก่ประกันสังคม” ทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาภาระให้รัฐบาลรับภาระมากจนเกินไป

3. ปัญหาประการที่สาม ปัญหาไม่มีบทบัญญัติกำหนดอายุความในการเรียกเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่ม

เมื่อสำนักงานประกันสังคมไม่สามารถจัดเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มได้ กฎหมายมิได้กำหนดอายุความในการเรียกเก็บเงินสมทบไว้ ส่งผลให้หนี้ดังกล่าวไม่มีการกำหนดอายุความทำให้เงินเพิ่มสูงขึ้นมาก เป็นหนี้ค้างจ่ายในระบบประกันสังคม การที่กฎหมายไม่กำหนดอายุความส่งผลต่อการใช้สิทธิเรียกร้อง การกำหนดอายุความจึงเป็นการกระตุ้นเพื่อให้สำนักงานประกันสังคมใช้สิทธิเรียกร้องของตนภายในกำหนด การกำหนดอายุความเป็นการปลดปล่อยภาระของนายจ้างที่ต้องเก็บหลักฐานในการชำระหนี้ โดยไม่ต้องเก็บหลักฐานไปตลอดชีวิต แม้ว่าบทบัญญัติในมาตรา 49 จะกำหนดไว้ว่า เงินเพิ่มที่คำนวณได้ต้องไม่เกินจำนวนเงินสมทบที่ นายจ้างต้องจ่ายแต่ในความเป็นจริงกฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ โดยเห็นชัด

จากการค้างจ่ายเงินสมทบของบริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างหลายร้อยคน ทำให้สำนักงานประกันสังคมต้องแบกภาระหนี้จำนวนที่สูงและนับวันจะทวีคูณมากยิ่งขึ้น

การที่กฎหมายไม่บัญญัติเรื่องอายุความเอาไว้จึงเป็นอุปสรรคในการทำงาน ทำให้นายจ้างมีหนี้ค้างในระบบไม่อาจปลดเปลื้องภาระที่มีหน้าที่ต้องชำระของนายจ้างได้ และเป็นโอกาสให้หน่วยงานของรัฐเองไม่กระตือรือร้นในการติดตามให้นายจ้างนำเงินมาชำระ เป็นอุปสรรคต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ การที่กฎหมายมิได้บัญญัติบทลงโทษที่หนักแก่นายจ้างที่มีได้นำส่งเงินสมทบและเงินเพิ่มไว้ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เพราะมีโทษสถานเบา

การที่นายจ้างค้างจ่ายเงินสมทบประกันสังคมของลูกจ้างประการแรกทำให้เกิดหนี้ค้างในระบบประกันสังคม แม้จะมีเงินเพิ่มจากการส่งชำระต้องไม่เกินอัตราที่นายจ้างนำส่งแต่ก็ไม่สอดคล้องกับหลักการของประกันสังคมที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

เมื่อนายจ้างไม่นำส่งเงินจะส่งผลกระทบอย่างมากกับลูกจ้าง กรณีลูกจ้างออกจากงาน และต้องการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานและสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จะต้องมีการตรวจสอบอัตราการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการย้อนหลัง เมื่อนายจ้าง ไม่นำส่งเงินสมทบส่งผลให้สิทธิของลูกจ้างในส่วนนี้ล่าช้าออกไป นายจ้างเองก็ต้องแบกรับเงินเพิ่มจากการส่งชำระ ซึ่งสูงสุดเท่ากับอัตราที่นำส่งเงินสมทบ หากเป็นกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างหลายร้อยคน อัตราเงินสมทบย่อมสูงตามไปด้วย เมื่อไม่นำส่งเงินสมทบก็จะเกิดหนี้ขึ้นเป็นจำนวนมากและส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง ทั้งนี้กฎหมายมิได้กำหนดอายุความเอาไว้ ส่งผลให้เมื่อนายจ้างค้างเงินสมทบหนี้ในส่วนนี้ยังคงอยู่ในระบบแม้จะยกเลิกกิจการแล้วก็ตาม

แม้จะให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประเมินหนี้ แต่ก็ย่อมมิใช่หนี้ที่แท้จริงอันเกิดจากการทำงาน จุดประสงค์สำคัญเมื่อเจ้าพนักงานประเมินหนี้บางกรณีต่ำกว่าความจริงมาก ส่งผล กระทบต่อลูกจ้างกรณีเกษียณ หรือกรณีว่างงานเมื่อลูกจ้างออกจากงานและประสงค์

สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 จะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังว่ามีการนำส่งเงินสมทบครบหรือไม่ การที่กฎหมายมิได้กำหนดอายุความส่งผลกระทบระยะยาวต่อลูกจ้าง

ในเรื่องสิทธิด้าน แรงงานนั้น ปรากฏว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้กำหนดว่า

(1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงานประเด็นปัญหาข้อกฎหมายในส่วนนี้ขัดกับปรากฏว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน เมื่อหลักการของการจัดเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่มต้องสอดคล้องและจะประสบความสำเร็จได้ต้องให้ประชาชนที่อยู่ในสังคม ร่วมกันออกเงินสมทบตั้งอยู่บนพื้นฐาน หลักการสำคัญคือ หลักการบังคับ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายออกมาบังคับนายจ้างให้ปฏิบัติตามหลัก 3 ฝ่ายร่วมรับผิดชอบ

หากมีการกำหนดอายุความที่แน่นอนจักเป็นประโยชน์ทั้งสามฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จึงเห็นควรกำหนดอายุความในการจัดเก็บเงินสมทบประกันสังคมให้ชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย หากมีการกำหนดอายุความที่แน่นอนจักเป็นประโยชน์ทั้งสามฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน, ร้อยเรื่องเล่า เข้าถึงแรงงาน, สืบค้นจาก[Online], Available URL: https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/100tales2561_for07jan2019-1.pdf, 2561 (พฤศจิกายน).เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2564.

กองกฎหมาย สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานประกันสังคม. ข้อมูลผู้ประกันตนที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน รายเดือน ของสำนักงานประกันสังคม. สืบค้นจาก [Online], Available URL: http://warning.mol.go.th/get_table/table_container_1?sec=1&field=section_33&type=html,g, เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2564.

คำชัย จงจักรพันธุ์. (2551, พฤศจิกายน). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยระยะเวลาและอายุความ. (พิมพ์ครั้งที่ 7, แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เอกไพศาลกุล.สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. ๒๕๓๓. สืบค้นจาก http://web.krisdika.go.th/data/lawabout/lawdetail/lawdetail_082.htm,เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564.