

พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีอะไรเพิ่มเติมบ้าง

พ.ร.บ. ฉบับใหม่ สมาชิกได้ประโยชน์อะไร นับตั้งแต่ประเทศไทยมี พรบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในครั้งแรก พ.ศ. ๒๕๓๐ หลังจากนั้นได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ๒ ครั้ง คือ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นฉบับใหม่ล่าสุด มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๑ โดยสมาชิกจะได้รับประโยชน์ดี ๆ เพิ่มขึ้น ๕ ประการดังนี้

พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๕๐

๑) ออกจากงาน – คงเงินในกองทุนได้รับผลตอบแทนต่อเนื่อง

เมื่อก่อนถ้าเราออกจากงาน แต่ยังไม่สามารถโอนเงินกองทุนไปยังบริษัทนายจ้างใหม่ได้ เราสามารถขอ “คงเงิน” ของเราไว้ในกองทุนเดิมได้ไม่เกิน ๑ ปี แต่เราจะถูกตัดออกสมาชิกกองทุน และเงินที่คงไว้จะแช่อยู่เฉยๆ ไม่มีสิทธิได้รับผลตอบแทนของกองทุน ดังนั้น ระหว่างที่เราคงเงิน ไม่ว่าจะกองทุนจะกำไร หรือขาดทุนเงินเราก็จะนิ่งอยู่เท่าเดิม **แต่ตาม พ.ร.บ. ใหม่** ถ้าเราขอคงเงินไว้ในกองทุน ดังนั้น เงินของเราที่คงไว้ก็จะยังได้รับผลตอบแทนต่อเนื่อง นั่นหมายความว่าไม่ว่ากองทุนจะกำไร หรือขาดทุน เราก็จะมีส่วนได้เสียเหมือนสมาชิกคนอื่นที่อยู่ในกองทุน

อย่างไรก็ตามระหว่างที่เราคงเงิน เราไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างรายเดิมแล้ว ทั้งเราและนายจ้างจึงไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนอีก นอกจากนี้ ช่วงเวลาที่คงเงิน จะไม่มีผลต่อการนับอายุงาน หรืออายุสมาชิกเพื่อยืดสิทธิประโยชน์ในเงินส่วนของนายจ้าง หรือเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพราะทุกอย่างสิ้นสุดลงตั้งแต่เราออกจากงานแล้ว โดยกฎหมายกำหนดให้บริษัทจัดการต้องเปิดระยะเวลาคงเงินของสมาชิกได้ไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน โดยสมาชิกสามารถแจ้งระยะเวลาที่จะคงเงินในกองทุนได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน ทั้งนี้ทั้งนั้น จนถึงวันนี้ยังไม่มีคำตอบเรื่องภาษี ว่าหากในที่สุดไม่ได้โอนกองทุนต่อไปยังกองทุนอื่น ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในช่วงที่คงเงินต้องเสียภาษีแยกต่างหากจากเงินกองทุนที่มีสิทธิได้รับในวันสิ้นสุดสมาชิกภาพหรือไม่อย่างไร คำถามนี้ ยังคงรอคำตอบเรื่องภาษีจากสรรพากร

๒) เกษียณอายุ – รับเงินเป็นงวดได้

จากเดิมถ้าสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน เราจะได้รับเงินกองทุนทั้งก้อนครั้งเดียวภายใน ๓๐ วัน นับจากวันสิ้นสุดสมาชิกภาพ แต่ต่อจากนี้ คนเกษียณอายุมีสิทธิเลือกว่าอยากรับเงินทั้งหมดครั้งเดียว หรือจะเลือกทยอยรับเป็นงวดๆคล้ายกับข้าราชการที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญ และมีสิทธิเลือกรับเงินบำเหน็จ หรือบำนาญก็ได้ ดังนั้น คนเกษียณอายุที่ไม่รู้จะเอาเงินไปลงทุนต่อที่ไหนดี ก็ไม่ต้องกังวลอีกต่อไป ปล่อยให้เป็นที่ของผู้จัดการกองทุนช่วยบริหารเงินให้ต่อ แล้วรอรับเงินเป็นงวดๆสบายกว่ากันเยอะเลย สำหรับระยะเวลาที่จะรับเงินจะนานเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบต่าง ๆ ของกองทุนที่ผู้จัดการเสนอให้เลือกภายใต้กำหนดในข้อบังคับกองทุน โดยระหว่างที่รอรับเงินไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน เช่นเดียวกันกับกรณีคงเงินในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษี นั่นคือ ยังไม่มีคำตอบจากกรมสรรพากรว่าคน

เกษียณอายุและขอรับเงินเป็นงวดจะยังต้องเสียภาษีหรือไม่อย่างไร ดังนั้น ระหว่างที่ยังไม่มีคำตอบเรื่องภาษี คนที่เกษียณอายุตามเงื่อนไข (อายุตัวไม่น้อยกว่า ๕๕ ปีบริบูรณ์ และเป็นสมาชิกกองทุนไม่น้อยกว่า ๕ ปี) ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนอยู่แล้ว ยังมีทางเลือกอื่นคือ รับเงินกองทุนออกไปทั้งหมดครั้งเดียว แล้วนำเงินไปลงทุนกองทุนรวม และทยอยขายกองทุนเป็นงวดๆ ซึ่งปัจจุบันยังไม่รับการยกเว้นภาษีในเรื่องของ Capital Gain

๓) Master Fund – ทางออกของคนอยากเลือกนโยบายการลงทุนเอง

ถึงแม้ที่ผ่านมาจะเปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกนโยบายการลงทุนได้ด้วยตัวเอง (Employee’s Choice) แต่ ๑ กองทุน มีได้เพียง ๑ นโยบายการลงทุน ดังนั้น การมีหลายนโยบายการลงทุนให้สมาชิกเลือก นั้นหมายถึง การต้องจัดตั้งหลายกองทุน ซึ่งอาจไม่สะดวกต่อนายจ้างในการดำเนินการ เพราะต้องทำข้อบังคับกองทุนหลายชุด มีคณะกรรมการหลายชุด แต่ต่อไปนี้การจัดกองทุนในรูปแบบ Master Fund ซึ่งหนึ่งกองทุนสามารถมีได้หลายนโยบายการลงทุนซึ่งจะเป็น Employee’s Choice อย่างเต็มรูปแบบ และทำให้สมาชิกไม่เพียงแต่สามารถเลือกนโยบายได้ด้วยตนเอง แต่ยังสามารถจัดสรรสัดส่วนการลงทุนที่เหมาะสมกับตัวเองได้โดยไม่สร้างความยุ่งยากให้กับนายจ้าง

รูปแบบกองทุน Master Fund “หนึ่งกองทุนมีหลายนโยบายการลงทุน” ให้สมาชิกเลือก

อย่างไรก็ดี การจัดทำ Employee’s Choice ไม่ว่าจะในรูปแบบเดิม หรือ Master Fund ก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดคือ สมาชิกต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการลงทุนที่ดีพอที่จะสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้ด้วยตนเองจริงๆ

๔) เงื่อนไขการจ่ายเงิน – นายจ้างต้องเป็นธรรม

จริงอยู่ถึงแม้ว่าเงินกองทุนส่วนของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิกำหนดเงื่อนไขว่าจะให้สมาชิกเท่าไร เมื่อไร ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่กำหนดเอาจำนวนปีที่ทำงาน หรือจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกกองทุนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ แต่หากระยะเวลาที่กำหนดนั้นนานเกินไป ก็ดูจะไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาม พ.ร.บ. ใหม่ จึงกำหนดว่าการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินส่วนของนายจ้างต้องไม่ตัดสิทธิลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันควร ดังนั้น ก.ล.ต. จึงมีแนวทางในการพิจารณาปรับลดเพี้ยนกองทุนให้เฉพาะบริษัทที่กำหนดระยะเวลาที่สมาชิกจะได้รับเงินส่วนของนายจ้างเต็มจำนวนไม่เกิน ๑๐ ปี หากเกินกว่านี้ ก.ล.ต. จะไม่ปรับลดเพี้ยน อย่างไรก็ตาม การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินส่วนของนายจ้างที่ต้องไม่ตัดสิทธิลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้ ยกเว้น กรณีลาออกจากกองทุนโดยไม่ลาออกจากงาน หรือกรณีเป็นเหตุให้นายจ้างเสียหายร้ายแรง ยกตัวอย่างเช่น ธุรกิจโรงกลั่นน้ำมันที่มีข้อกำหนด ห้ามพนักงานสูบบุหรี่ โดยกำหนดโทษร้ายแรงให้ออกจากงาน เนื่องจากอาจทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้างและเพื่อนพนักงาน

๕) เงินกองทุน กบข. – โอนมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

ข่าวดีสำหรับข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และเปลี่ยนใจลาออกจากราชการมาทำงานกับบริษัทเอกชน ตอนนี้คุณสามารถโอนเงินกองทุน กบข. ที่มีสิทธิได้รับทั้งจำนวนมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทเอกชนได้ ทำให้สามารถออมเงินได้อย่างต่อเนื่อง และไม่ต้องนำเงินที่ได้รับจาก กบข. ไปเสียภาษี เพราะเหตุออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ แต่สำหรับพนักงานเอกชนที่จะไปรับราชการ ตอนนี้ยังไม่สามารถโอนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปเข้ากองทุน กบข. ได้ ต้องรอให้ กบข. แก่ พ.ร.บ. ก่อน

ที่มา : <http://www.kiatchai.com/archives/๑๔๗>