



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

EMPLOYEE  
WELFARE  
FUND \*\*\*



กองนิติการ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568



# หัวข้อการบรรยาย

- 1 ความเป็นมา&วัตถุประสงค์
- 2 การบริหาร
- 3 แหล่งที่มาของเงิน
- 4 กิจกรรมที่อยู่ในบังคับ
- 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กองทุน
  - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
  - กองทุนประกันสังคม
  - กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

## 6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ★ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ★ พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- ★ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- ★ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

## 7 หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

## 8 หน้าที่ของนายจ้าง&ลูกจ้าง

## 9 การจ่ายเงินสงเคราะห์

## 10 มาตรการทางกฎหมาย





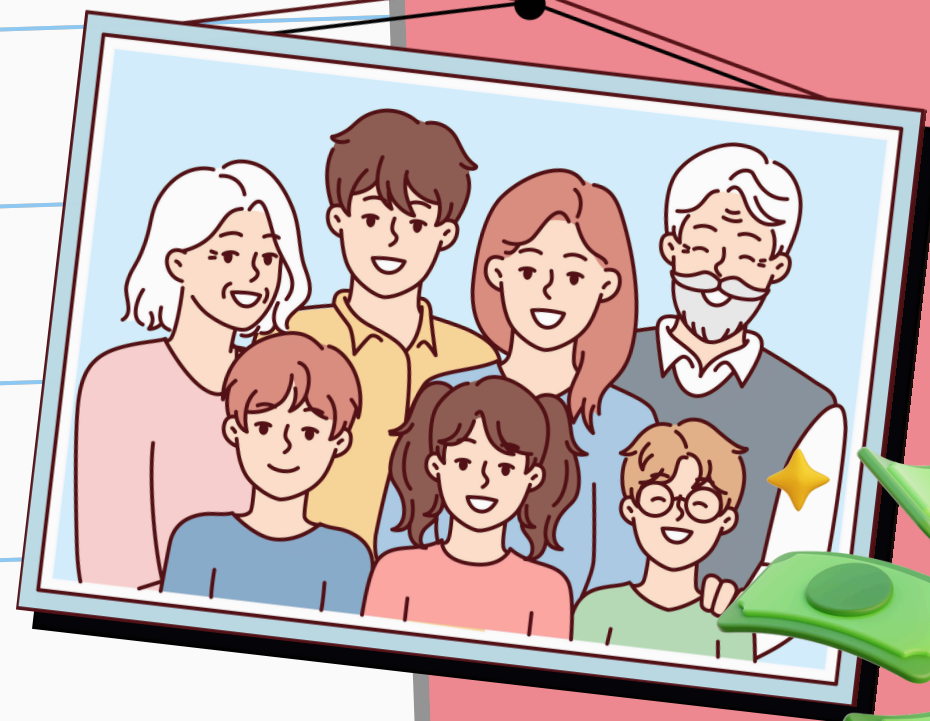
จะทำอย่างไร...?

ให้

**ลูกจ้าง**

&

**ครอบครัว**



มี รายได้ ในระหว่าง

- ✓ หยุดงาน
- ✓ ลาออก
- ✓ เลิกจ้าง
- ✓ เกษียณ
- ✓ ตาย



# ลูกจ้างขาดรายได้เนื่องจาก...

## หยุดงาน/ลาหยุดงาน

- เกิดอุบัติเหตุใน/นอกเวลางาน
- เจ็บป่วย

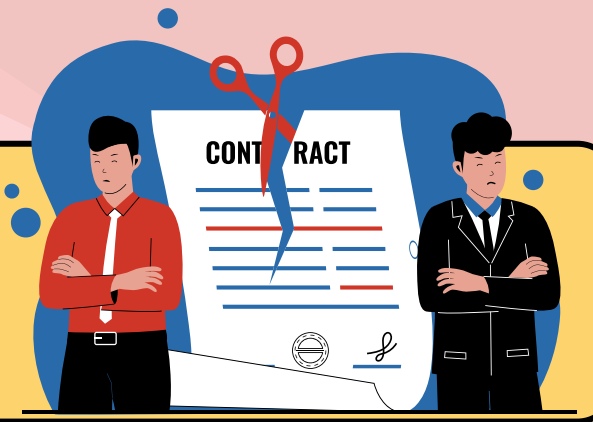


## ลาออก

สมัครใจลาออก



## ตกลงเลิกสัญญาจ้าง



## เลิกจ้าง

### ลูกจ้าง

- กระทำผิดเล็กน้อย
- กระทำผิดร้ายแรง



### นายจ้าง

- ขาดทุน
- วิกฤติเศรษฐกิจ
- ล้มละลาย
- ควบรวมกิจการ



### เกษียณ

อายุ 55 - 60 ปี



## ตาย

- เนื่องจากการทำงาน
- ไม่เนื่องจากการทำงาน





## กองทุนเงินทดแทน

- ค่าทดแทนในกรณีต่าง ๆ เช่น ค่าทดแทนรายเดือน เมื่อหยุดงาน ทุพพลภาพ



## กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- บัญชี 1 : เงินสะสม&เงินสมทบ
- บัญชี 2 : เงินสงเคราะห์



## กองทุนประกันสังคม

- กรณีว่างงาน
- กรณีชราภาพ : บำเหน็จ/บำนาญชราภาพ



## กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เงินสะสม&เงินสมทบ ตามข้อบังคับกองทุน



## เงินสวัสดิการที่นายจ้างกำหนด



## นายจ้าง

- ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง เท่ากับค่าจ้าง 30 - 400 วัน



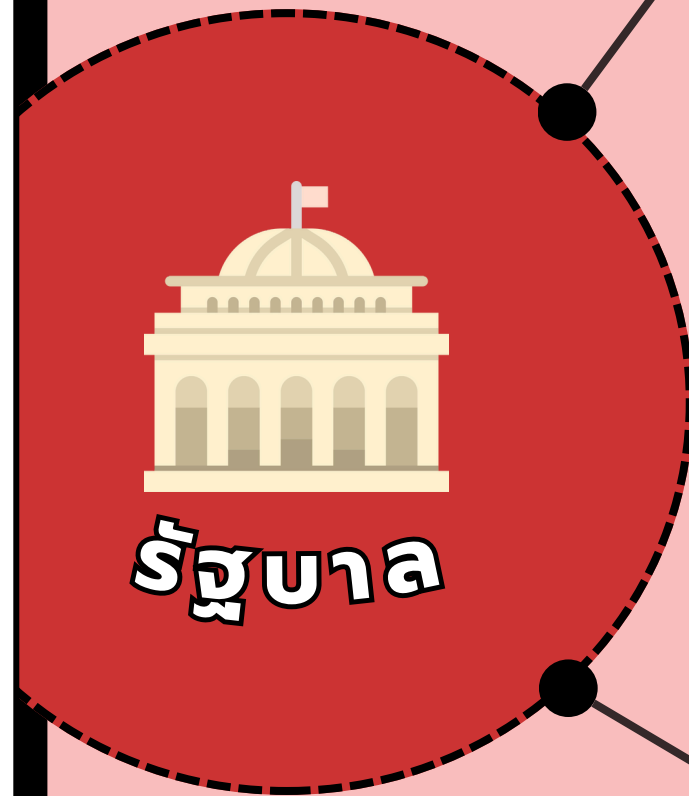


# ความเป็นมา

🔍 พ.ศ. 2540 ประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง ✕



**! การว่างงานเพิ่มขึ้น**



## กำหนดกลไกการสงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
มาตรา 126 - 138

กำหนดให้มี **กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง**  
ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

กู้เงินจาก

เพื่อฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจ  
และสังคมของประเทศ



และ



รัฐบาลได้ทำหนังสือแสดงนโยบายเพื่อการพัฒนา  
เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

**Letter of Development**



จัดทำมาตรการข้อกำหนด (Policy Matrix)  
: การคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทำงาน  
(Social Protection for Worker)

กำหนดให้

รัฐบาลจัดตั้ง

**กองทุน  
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

ภายใน **30 กันยายน 2542**



# วัตถุประสงค์

1

สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง  
เมื่อออกจากงานหรือตาย

ในลักษณะกองทุนเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

หักจากค่าจ้าง  
ของลูกจ้าง



เงินสมทบ

ของนายจ้าง



ส่งเสริมการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคง

โครงการรองรับให้เกิดความปลอดภัยทางสังคม  
**Social Safety Net**

2

บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้าง  
เมื่อถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย  
จากการเลิกจ้างและ/หรือเงินอื่น



กองทุน  
สงเคราะห์ลูกจ้าง

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ  
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

เงินที่นำมาสงเคราะห์

- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินค่าปรับ
- เงินบริจาค
- รายได้อื่น ๆ

เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



มีสิทธิไล่เบี้ย

เรียกเงินคืนจากผู้มีหน้าที่

ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง  
พร้อมดอกเบี้ยในอัตรา 15 % ต่อปี  
โดยมีอายุความ 10 ปีนับแต่วันที่จ่าย  
เงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง



# สถานะกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ตั้งแต่ปี 2543 ถึงปัจจุบัน... ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2568



1

รายได้ที่ได้รับจัดสรรเพื่อ...

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

400,000,000 บาท

2

รายได้จาก *ค่าปรับ*

เฉลี่ยปีละ 12,900,000 บาท

3

รายได้จาก *ดอกผล*

เฉลี่ยปีละ 4,590,000 บาท

4

การรับชดใช้เงินคืนกองทุนฯ

เฉลี่ยปีละ 11,600,000 บาท

5

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

960,000,000 บาท

ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 92,900 คน

6

เงินกองทุนฯ คงเหลือ

113,000,000 บาท

7

หนี้ที่ต้องติดตามคืน

760,000,000 บาท

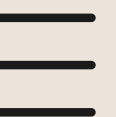




บริหารและดำเนินงานโดย...



### คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



**รัฐบาล**

- ปลัดกระทรวงแรงงาน **ประธาน**
- ผู้แทนกระทรวงการคลัง
- ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย
- อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน **เลขานุการ**

**นายจ้าง**

ผู้แทน **5** คน

**ลูกจ้าง**

ผู้แทน **5** คน

แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

**อำนาจหน้าที่**

- กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนฯ
- ให้ความเห็นในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- วางระเบียบในการรับ-จ่าย เก็บรักษาเงินกองทุนฯ การจัดหาผลประโยชน์
- จัดสรรเงินการบริหารงาน
- ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด



# แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

บัญชี

1

## บัญชีเงินของสมาชิก

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
- ดอกผล

ปี 2541



พยายามจะตราพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงเพื่อกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและอัตราในการจัดเก็บฯ

ปี 2562



มีการตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562



กำหนดให้กรมต้องดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงก่อนวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567

ปี 2567

มีการตรา...

- 1 พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- 2 กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- 3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

• จำนวนสถานประกอบการ ข้อมูล ณ วันที่ 24 ม.ค. 68

สปก.10 คน ขึ้นไป

139,684  
แห่ง

ลูกจ้าง

9,116,084  
คน

สปก.ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สปก. 24,571 แห่ง  
ลูกจ้าง 2,925,810 คน

• การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบจะบังคับแก่...



82.41 %

สถานประกอบการ  
115,113 แห่ง



67.90 %

ลูกจ้าง  
6,190,274 คน

ค่าจ้าง	อัตราเงินสะสม/เงินสมทบ	เงินสะสม + เงินสมทบที่ต้องนำส่ง	เงินสะสมและเงินสมทบเข้าระบบกองทุนฯ	
			ต่อเดือน	ต่อปี
15,000	0.25%	75	928,541,100	11,142,493,200
20,000	0.25%	100	1,238,054,800	14,856,657,600

บัญชี

2

## บัญชีเงินกองทุนกลาง

- เงินที่ตกเป็นของกองทุนฯ กรณีลูกจ้างหรือทายาทไม่มารับ
- เงินเพิ่ม
- เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิด
- เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินรายได้อื่น



# แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

## บัญชี 2

### บัญชีเงินกองทุนกลาง

- เงินที่ตกเป็นของกองทุนฯ กรณีลูกจ้างหรือทายาทไม่มารับ
- เงินเพิ่ม
- เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิด
- เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินรายได้อื่น



กรมได้บริหารเงินกองทุนจาก

บัญชี 2

จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์

ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง

โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่น เช่น

★ ค่าจ้าง

★ เงินประกันการทำงาน

เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น (นอกจากบัญชี 1)

### ผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่าย

#### ส่วนกลาง

- อธิบดี
- ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

#### ส่วนภูมิภาค

- ผู้ว่าราชการจังหวัด

### อัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์

#### 1 กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ทำงานติดต่อกัน

ครุ 120 วันแต่ไม่ครุ 3 ปี

ครุ 3 ปีแต่ไม่ครุ 10 ปี

ครุ 10 ปีขึ้นไป

จ่ายในอัตรา...

→ 30 เท่า

→ 50 เท่า

→ 70 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

#### 2 กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย

จ่ายในอัตราไม่เกิน

60 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม







# ก่อนยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ (บัญชี 2)

ครบกำหนด 30 วัน

ภายใน 60 วัน

ภายใน 30 วัน

นายจ้าง



**1 ลูกจ้างยื่นคำร้อง**

- คร. 7
- e-Service

**2 พนักงานตรวจแรงงาน**

สอบสวนข้อเท็จจริง → ออกคำสั่ง

**ภายใน 60 วัน**

**3 คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน**

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

**ภายใน 30 วัน**

นับแต่วันที่ทราบ/ถือว่าได้ทราบคำสั่ง

หากนายจ้าง/ลูกจ้าง **ไม่พอใจคำสั่ง**

**ฟ้องคดีต่อศาล**

**ภายใน 30 วัน**

นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

✔ **ปฏิบัติตามคำสั่ง**

การดำเนินคดีอาญาเป็นอันระงับ

✘ **ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง & ไม่ฟ้องคดีต่อศาล**

**คำสั่งเป็นที่สุด**

**ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์**

- สก. 1
- e-Service

**ลูกจ้าง**



# ความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ



## กระทรวงการคลัง

- เป็นการเพิ่มหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง
- ส่งเสริมวินัยการออม เพื่อให้มีเงินสำรองหรือเงินฉุกเฉินไว้ใช้เมื่อออกจากงานสำหรับบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง
- เป็นการ**เพิ่มแหล่งทุน**ให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในการช่วยเหลือหรือเพื่อจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

## กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- เป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างให้สูงขึ้นและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ลูกจ้าง
- **ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย 5X5** แก้ปัญหาวิกฤตประชากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีหลักประกันทางสังคมในยามที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- เห็นควรให้มีการ**กำหนดระยะเวลาในการทบทวนอัตราเงินสะสม&เงินสมทบอย่างน้อยทุก ๆ 3 ปี หรือ 5 ปี** เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจหรืออัตราเงินเฟ้อในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไป



# ความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ



## สำนักงบประมาณ

- เป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น
- เป็นการเพิ่มหลักประกันทางสังคมและ**ความมั่นคง**
- ส่งเสริมการออมเงินและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง

**ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ของรัฐ**

## สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็น

กองทุนหมุนเวียน

การบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น

- แนวทางในการจัดหารายได้
- การบริหารความเสี่ยงของกองทุน
- การกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการมีผลตอบแทนของกองทุน

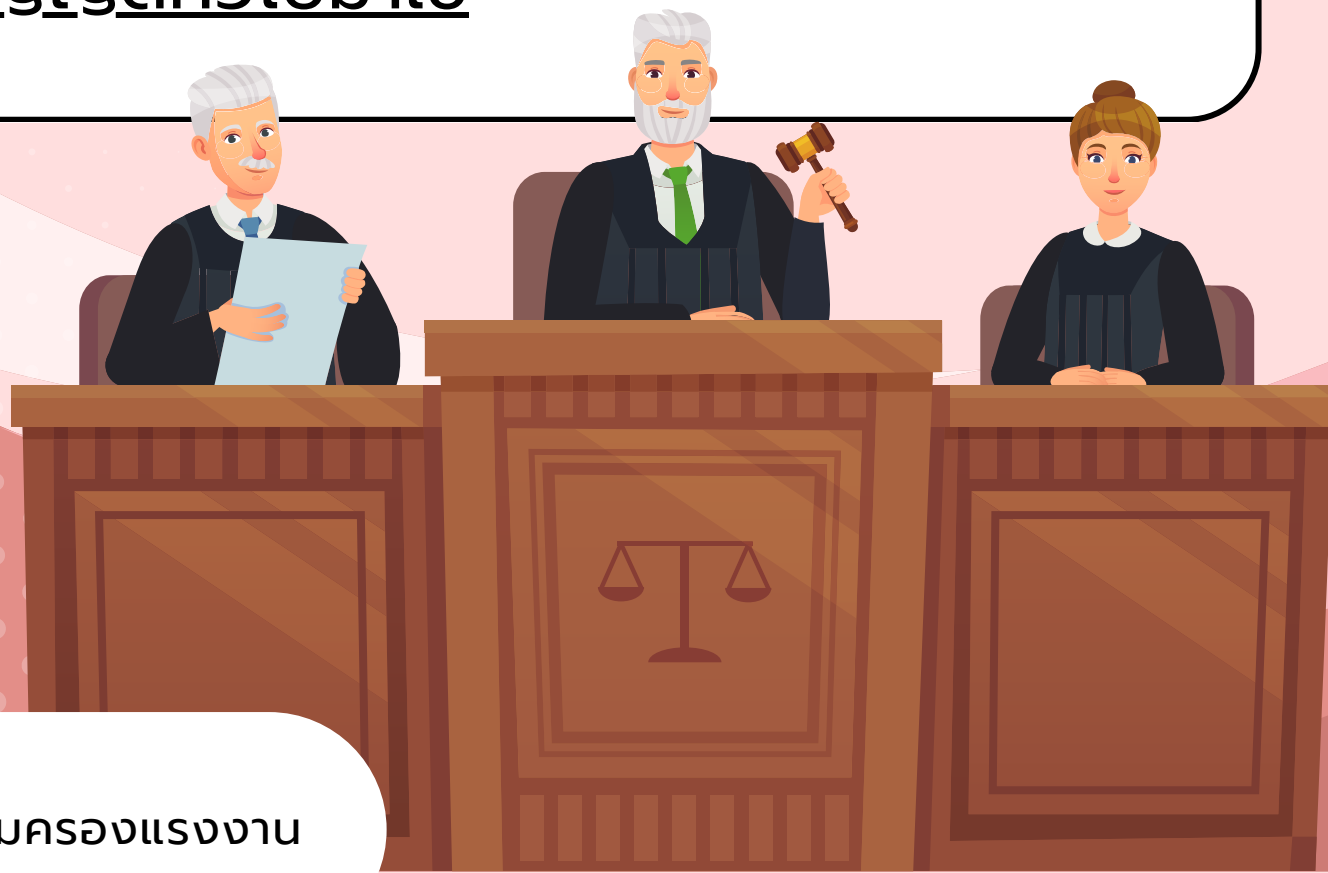
**เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกองทุนในระยะยาว**





## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 4441/2561

เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
ได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่  
ลูกจ้างแล้ว กำหนดสิทธิไล่เบี้ยเงินต้นพร้อมดอกเบี้ย  
มีอายุความ 10 ปี นับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว จึงไม่นำ  
อายุความ 5 ปี เรื่องดอกเบี้ยค้างชำระตามประมวล  
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 193/33 (1).  
ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไปมาใช้



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1350-1662/2560

ลูกจ้างฟ้องบังคับเงินเต็มจำนวน  
ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยลูกจ้างได้รับ  
เงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ฯ บางส่วนแล้ว  
สิทธิเรียกร้องเงินส่วนนี้ของลูกจ้างจึงโอนไปยัง  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะไล่เบี้ยเอา  
กับนายจ้าง ลูกจ้างคงมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและค่าชดเชย  
ส่วนที่ขาดอยู่จากนายจ้างได้เท่านั้น เพราะจะเป็นการ  
"ซ้ำซ้อน" และทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเกินไปกว่าที่ตน  
มีสิทธิตามกฎหมายการที่ศาลพิพากษาให้นายจ้าง  
จ่ายเงินแก่ลูกจ้างโดยไม่หักส่วนที่ได้รับจากกองทุนฯ  
ออกก่อนจึงไม่ชอบ



# เปรียบเทียบความแตกต่าง



**กองทุน**

**สงเคราะห์ลูกจ้าง**

**Employee Welfare Fund : EWF**

**กองทุน**

**ประกันสังคม**

**Social Security Fund : SSF**

**กองทุน**

**สำรองเลี้ยงชีพ**

**Provident Fund : PVD**



# กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตรากฎหมาย  
ปี 2530 ระบบสมัครใจ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

## อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม  
ของลูกจ้าง



เงินสมทบ  
ของนายจ้าง

พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15%  
ของค่าจ้าง

เป็นไปตาม...

ข้อบังคับกองทุน

# กองทุนประกันสังคม

จัดตั้ง  
ปี 2533 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

- ลูกจ้างอายุ 15 - 60 ปี  
ต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน

มีการขยายความคุ้มครอง

- ปี 2533 20 คนขึ้นไป
- ปี 2536 10 คนขึ้นไป
- ปี 2545 1 คนขึ้นไป

## อัตราเงินสมทบ (มาตรา 33)

เงินสมทบ  
ของลูกจ้าง  
5%  
ของค่าจ้าง



เงินสมทบ  
ของนายจ้าง  
5%  
ของค่าจ้าง

### เพดานค่าจ้าง

- ค่าจ้างขั้นต่ำ  
1,650
- ค่าจ้างขั้นสูง  
15,000

เงินสมทบ  
ของรัฐบาล  
2.75%  
ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบ  
กองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2565

# กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดตั้ง  
ปี 2541 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป

❌ ไม่มีเพดานอายุสมาชิกกองทุนฯ

## อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม  
ของลูกจ้าง  
0.25%  
ของค่าจ้าง



เงินสมทบ  
ของนายจ้าง  
0.25%  
ของค่าจ้าง

ไม่มีเพดานค่าจ้าง

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
ฝ่ายละไม่เกิน 5 % ของค่าจ้าง

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ  
เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง  
พ.ศ. 2567

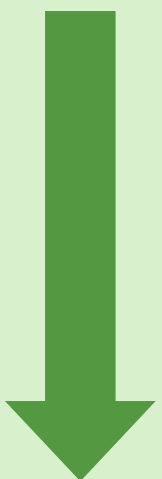




## กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

### สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
- ✓ ออกจากกองทุน
- ✓ ตาย



✓ มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- เป็นไปตาม**ข้อบังคับกองทุน**กำหนด
- เช่น
- กำหนดอายุงาน
  - กำหนดอายุการเป็นสมาชิกกองทุน

## กองทุน ประกันสังคม

### สิทธิประโยชน์

- ✓ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
  - ✓ ทุพพลภาพ
  - ✓ ตาย
  - ✓ คลอดบุตร
  - ✓ สงเคราะห์บุตร
  - ✓ ชราภาพ
  - ✓ ว่างาน
- ในระยะแรก
- เริ่มเมื่อ 31 ร.ค. 2541
- เริ่มเมื่อ 1 ม.ค. 2547



✓ มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- เป็นไปตามที่**กฎหมาย**กำหนด
- เช่น ระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบ  
ของลูกจ้าง

## กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

### สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
- ✓ ตาย

ทุกกรณี



✗ ไม่มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ



# กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

## ✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตาม**ข้อบังคับกองทุน**กำหนด  
เช่น กำหนดอายุงาน/อายุการเป็นสมาชิกกองทุน

มาตรา 119  
พ.ร.บ. คู่สมรส พ.ศ. 2541

## ตัวอย่างเงื่อนไขข้อบังคับ กรณีถูกเลิกจ้าง

กองทุนจะ**ไม่จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ**กรณีสมาชิกถูกนายจ้างเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- กุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ/คำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

✓ เงินสะสมของ**ลูกจ้าง** + ผลประโยชน์

✗ เงินสมทบของ**นายจ้าง** + ผลประโยชน์

# กองทุน ประกันสังคม

## ✓ มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตามที่**กฎหมาย**กำหนด

### กรณีว่างงาน

ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า **6** เดือน  
ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนว่างงาน

#### ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน **50%** ของค่าจ้าง  
ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

#### ลาออก

ได้เงินทดแทน **30%** ของค่าจ้าง  
ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

### ✗ ต้องไม่ใช่กรณีที่ถูกจ้าง กระทำความผิด

เช่น

- กุจริตต่อหน้าที่
- กระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ/ระเบียบ/คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา **7** วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

### กรณีชราภาพ

อายุ 55 ปีขึ้นไป

+ ส่งเงินสมทบ

✓ ครบ 180 เดือน

#### ได้บำนาญชราภาพ

**20%** ของค่าจ้าง  
เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

อัตราบำนาญชราภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ

✗ ไม่ครบ 180 เดือน

#### ได้บำเหน็จชราภาพ

- ✓ เงินสมทบของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ผลประโยชน์ตอบแทน

น้อยกว่า 12 เดือน

- ✓ เงินสมทบของลูกจ้าง

# กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

## ✗ ไม่มีเงื่อนไข

### ในการได้รับเงินจากกองทุน

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ

### กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- ตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น  
ลูกจ้างจะกระทำความ  
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

- ✗ **ไม่มีเงื่อนไข**
  - ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
  - ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

### กรณีลูกจ้างตาย

- ✗ **ไม่มีเงื่อนไข**
  - ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
  - ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ



# กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

## ระบบสมัครใจ



ทวิภาคี

บริหารโดย...

**คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานคณะกรรมการกำกับ  
หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์  
(สำนักงาน ก.ล.ต.)

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน  
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

**✗ ไม่มีความผิด**

# กองทุน ประกันสังคม

## ระบบบังคับ



ไตรภาคี

บริหารโดย...

**คณะกรรมการประกันสังคม**

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานประกันสังคม  
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน  
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

**✓ มีความผิด**

# กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

## ระบบบังคับ



ไตรภาคี

บริหารโดย...

**คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน  
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

**✓ มีความผิด**



สรุปข้อหาเรียกชู้กา  
เรื่องเสรีที่ 37/2564



ลูกจ้าง  
ถูกเลิกจ้าง

ขอรับเงินกรณีว่างงานจาก  
กองทุนประกันสังคม

ยื่นคำร้องของลูกจ้าง  
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน  
กรณีไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าว

ตามกฎหมาย  
ประกันสังคม



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

พิจารณาคำขอว่าลูกจ้างจะได้เงินทดแทนว่างงานหรือไม่

โดยต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง  
ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



ไม่ต้องรอให้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน  
และคำพิพากษา ถึงที่สุดก่อน

เนื่องจากหากรอ จะเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ



# สรุปข้อหาเรียกดูชฎีกา เรื่องเสรีที่ 940/2555

## โครงการ Early Retire



### การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ให้แก่ลูกจ้างในโครงการสมัครใจลาออกหรือ เกษียณอายุก่อนครบกำหนด

- ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง แต่เป็นการที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงเลิกสัญญา
- ในทางปฏิบัตินายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก
- ✗ ลูกจ้างจึงไปฟ้องเรียกค่าเสียหายอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกไม่ได้ เพราะนายจ้างมิได้เลิกจ้าง

#### สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้ความเห็นว่า

- การสมัครใจลาออก ทำให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลง
- มีผลให้ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน "ว่างงาน" ตามกฎหมายประกันสังคม
- เมื่อคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม และเจตนาของนายจ้างที่เพื่อลดคนลง
- จึงควรให้ลูกจ้างได้รับเงินว่างงานในอัตราเดียวกับกรณีว่างงานเพราะถูกเลิกจ้าง (มิใช่ลาออก)

#### สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน

##### ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน  
**50%**  
ของค่าจ้าง

##### ลาออก

ได้เงินทดแทน  
**30%**  
ของค่าจ้าง



# ลูกจ้างลาออกไม่สุจริต

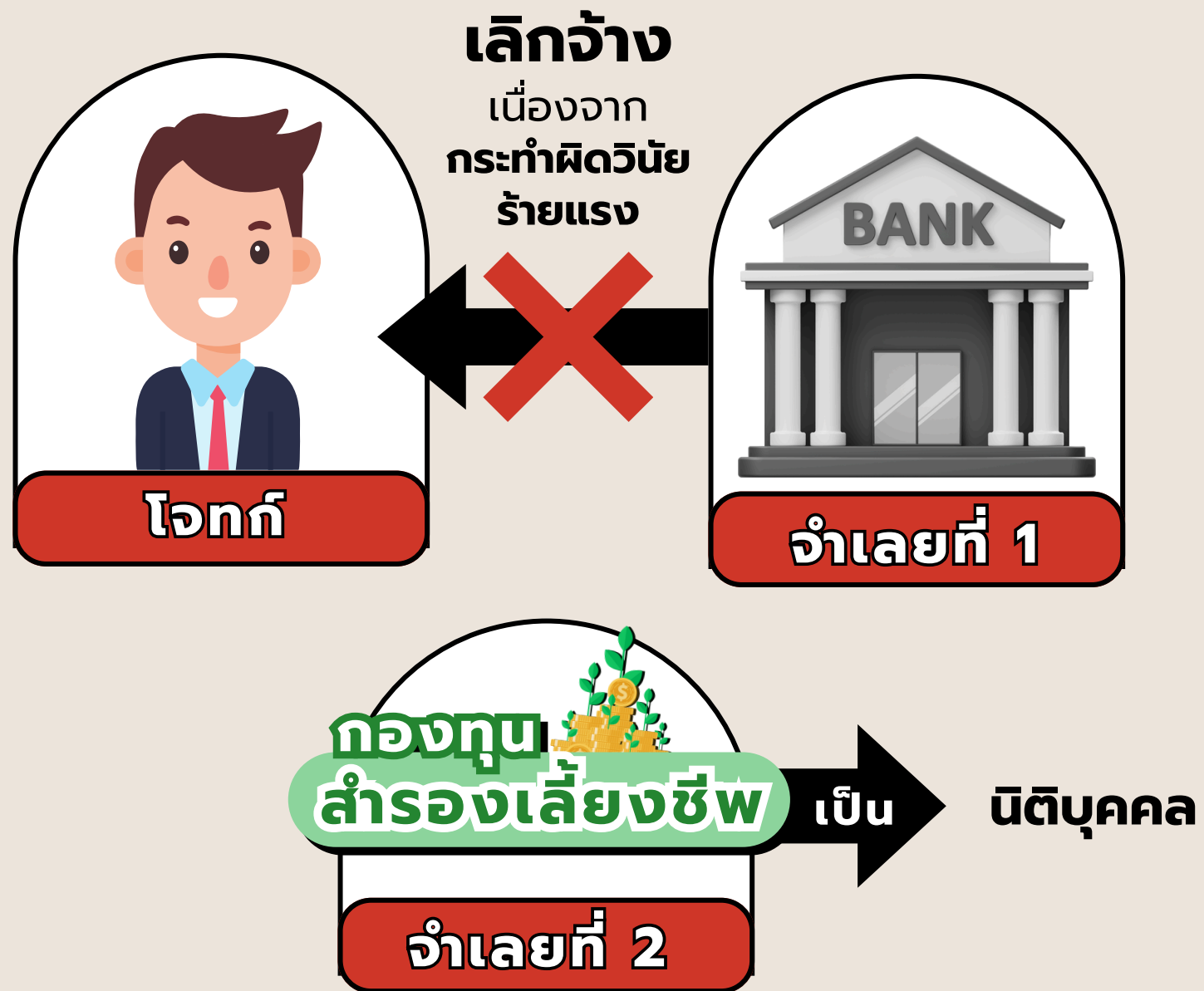
## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6998/2557



- การลาออกสื่อให้เห็นถึงความไม่สุจริต เนื่องจากหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก เพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย
- ลูกจ้างไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตมาขอเพิกถอนคำสั่งไล่ออกของนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาออกและให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้



# เงื่อนไขในการได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6538/2556

จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการธนาคารซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเงินความเชื่อใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ความไว้วางใจในความสุจริตที่จำเลยที่ 1 มีต่อพนักงานของตนถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ชื่อเสียงของพนักงานของจำเลยที่ 1 ย่อมมีผลกระทบต่อความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งจะมีผลต่อไปถึงความมั่นคงของกิจการจำเลยที่ 1 ด้วย ความประพฤติของพนักงาน ซึ่งอาจกระทบต่อชื่อเสียงของตนเองหรือชื่อเสียงของจำเลยที่ 1 จึงถือเป็นสาระสำคัญด้วยเช่นกัน การที่โจทก์ยอมรับเงินจาก พ. ซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยที่ 1 ไม่ว่าโจทก์จะเรียกร้องหรือไม่ ย่อมเป็นเหตุให้มีการเอื้อประโยชน์แก่ลูกค้ายรายนี้ได้หากมีการรู้แพร่หลายออกไปความเชื่อถือของบุคคลภายนอกในความเที่ยงธรรมที่จะได้รับจากจำเลยที่ 1 ย่อมลดน้อยถอยลงซึ่งมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและกิจการของจำเลยที่ 1 ได้ การกระทำผิดวินัยของโจทก์จึงถือเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และโจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2



# เงื่อนไขในการได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



ถึงแก่ความตาย  
ก่อนมีคำวินิจฉัย



คำวินิจฉัย  
ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง

✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์

✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1028 - 1029/2562

แม้ลูกจ้าง “ถึงแก่ความตาย” ในระหว่างคณะกรรมการสอบสวนความผิดก็ตาม แต่คณะกรรมการก็ยังมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ เมื่อเห็นว่า **ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง** ก็มีอำนาจทำคำวินิจฉัยได้ แต่นายจ้างไม่อาจมีคำสั่งไล่ออกย้อนหลังได้ เนื่องจากลูกจ้างได้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุถึงแก่ความตายไปแล้ว แต่สิทธิได้รับเงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ต้องเป็นไปตามระเบียบฯ เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินฯ ทายาทของลูกจ้างจึงต้องคืนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินอื่นที่ได้รับไปจำนวน 5,333,677.39 บาท แก่นายจ้างและกองทุนฯ





# กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. 2541



พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บ  
เงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ  
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์  
แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567





# ทางเลือก

สร้างหลักประกันให้แก่มูลงจ้าง

- ออกจากงาน
- ตาย

## 1 EWF



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

## 2 PVD



กองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ

## 3 สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครอง พ.ศ. 2567



กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่มูลงจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567



# กิจการที่อยู่ในบังคับ **กองทุน** **สงเคราะห์ลูกจ้าง**

✓ นายจ้างที่มีลูกจ้าง **10** คนขึ้นไป  
ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

ต้องให้ลูกจ้าง

เข้าเป็น

**สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



! กรณีนายจ้างไม่ได้จัดให้  
ลูกจ้างรายได้เป็นสมาชิก **กองทุน**  
**สำรองเลี้ยงชีพ**

- ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน
- ลูกจ้างไม่ประสงค์เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็น...

**สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



## กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้  
เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการให้ลูกจ้าง  
ที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

1

นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า **10** คน

2

นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก

**กองทุน**  
**สำรองเลี้ยงชีพ**

3

นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมาย  
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง  
ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

4

กิจการของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด 13  
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ

- กิจการ/งานประมง
- งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- งานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
- กิจการโรงเรียนเอกชน เฉพาะผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



# ตัวอย่าง



บริษัท ก  
มีลูกจ้าง 13 คน

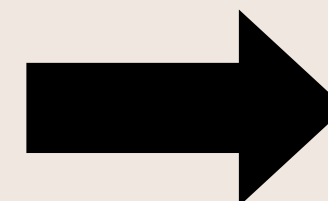
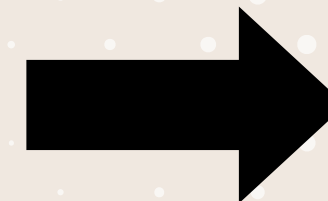
เป็น **กิจการที่อยู่ในบังคับ**

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (EWF)

✓ **PVD 5 คน**

✗ **ยังไม่ผ่านทดลองงาน 3 คน**

✗ **ไม่ประสงค์เข้า PVD 3 คน**



**ไม่ต้องเข้า EWF**

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิก EWF ได้

- ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



**ต้องจัดให้เข้า EWF**







**1** *พิจารณาความเป็น  
นายจ้างลูกจ้าง*



**2** *คิดเงินสะสม&เงินสมทบ  
จากค่าจ้าง*



# ลูกจ้างจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ จะต้องพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้าง

## สัญญาจ้างแรงงาน

### มาตรา 5

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน  
หรือเป็นที่เข้าใจ โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า **ลูกจ้าง**  
ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า **นายจ้าง**  
และนายจ้าง ตกลงจะให้ค่าจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545



ลูกจ้าง

ต้องอยู่ใน



**อำนาจบังคับบัญชา  
ของนายจ้าง**

การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 5 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจบังคับบัญชาโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 ด้วย คดีนี้โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่ง**มัคคุเทศก์อิสระ** อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้งโดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิการสำหรับโจทก์ **แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย** นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามบทกฎหมายข้างต้น โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย





## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 672/2547

ลักษณะการทำงานของโจทก์ไม่มีรูปแบบแผนที่แน่นอน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงานผิดไปจากลักษณะการทำงานของพนักงานอื่นในหน่วยงานของจำเลยการทำงานของโจทก์มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือตามคำขอของ ส. **กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน** จำเลยมิใช่เป็นการทำงานตามคำสั่งของจำเลย ขณะที่โจทก์ทำงานให้จำเลย **จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์** แต่มีลักษณะว่าโจทก์มีอำนาจบริหารกิจการจำเลยทุกอย่างแล้วแต่โจทก์จะเห็นสมควรเองแม้จะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้โจทก์กับมีหนังสือของ ส. ขอให้โจทก์เข้ามาทำงานให้ก็ตาม **ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยดังกล่าวก็มีใช้นายจ้างและลูกจ้างกัน** เมื่อโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย โจทก์จึงไม่อาจฟ้องเรียกค่าจ้างพร้อมดอกเบี่ยจากจำเลย

## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13163/2558

ความสัมพันธ์ที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นไปตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 5 คือ นายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อทำการงานให้นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอะไรเป็นกิจจะลักษณะไม่ต้องเข้าทำงานทุกวัน **ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารของบริษัทจำเลย** นอกจากนี้ ซึ่งเป็นบิดาโจทก์เท่านั้น โจทก์จึงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของจำเลย เพราะไม่ได้ทำงานให้จำเลยและไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการบังคับบัญชาตามสายงานปกติของจำเลย **การที่โจทก์เข้ามาทำงานในบริษัทจำเลยก็เพื่อช่วยเหลืองานของบิดาเท่านั้น** ย่อมเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และไม่ถือว่า อ. จ้างโจทก์แทนจำเลยโดยชอบ จึงไม่ผูกพันจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหาก



## คดี Short V. Henderson, Lid

Lord Thackerion วางหลักที่บ่งชี้ว่าสัญญาดังกล่าว**เป็นสัญญาจ้างแรงงาน**ปัจจัย 4 ประการว่า...

1

นายจ้างมีอำนาจ  
ในการเลือกลูกจ้าง



2

มีการจ่ายเงินจ้าง  
หรือค่าตอบแทน



3

นายจ้างมีอำนาจ  
ในการควบคุมวิธีการ  
ในการทำงาน



4

นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้าง  
หยุดทำงานชั่วคราว  
หรือไล่ออก



## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 706/2563



จำเลยส่งกองทุนประกันสังคมให้แก่โจทก์ประจำทุกเดือน  
จัดชุดเครื่องแบบทำงานให้โจทก์ ให้โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงาน  
ประจำรถ หรือเด็กรถ มีหน้าที่ทำความสะอาดรถบัส เก็บขยะในรถบัส  
ยกกระเป๋านักท่องเที่ยวและลูกค้าเก็บไว้ใต้รถบัส ข้อเท็จจริง**จึงฟัง**  
**ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลย**เมื่อจำเลยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์เพียง  
เดือนละ 4,500 บาท ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด  
จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างที่ขาดไปจำนวน 123,750 บาทแก่โจทก์





## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 141/2562



จ้างนักเรียน นักศึกษาให้ทำงานตามช่วงเวลาเสาร์ อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ และช่วงปิดภาคเรียน หากไม่ไปก็เพียงแต่แจ้งทาง โทรศัพท์ ไม่ต้องยื่นใบลา ได้ค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงทำงานที่ทำได้ ไม่มีกำหนดวันหยุด วันลา มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา นิติสัมพันธ์จึง**ไม่ใช่**นายจ้างลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไม่ต้องส่งเงินสมทบ



## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1451-1485/2562

การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับลูกจ้างคนไทยและลูกจ้างต่างด้าวย่อมเท่าเทียมกัน ส่วนการที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้าเมืองโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายหรือทำงานโดยไม่ได้รับ ใบอนุญาตหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต่างด้าวจะต้องถูกดำเนินคดีเป็น อีกส่วนหนึ่ง ไม่ใช่สิทธิการเข้าถึงเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หากประสงค์จะจำกัดสิทธิลูกจ้างต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วย กฎหมาย ก็ต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบให้ชัดเจน



## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ 1522/2567



โจทก์ประกอบกิจการธุรกิจทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีลักษณะเป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการส่งอาหาร โจทก์ว่าจ้างบริษัทรับขน โดยที่โจทก์ชำระเงินค่าจ้างตามจำนวนรายเที่ยว ที่บริษัทรับขนได้ส่งอาหารให้โจทก์ ตามคำสั่งที่บริษัทรับขนได้รับเป็นสำคัญ หากวันใด ไม่มีการส่งอาหาร โจทก์ก็ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่บริษัทรับขน การดำเนินการของบริษัท ผู้รับขนที่รับจ้างโจทก์นั้น จะว่าจ้างบุคคลอื่นเป็นผู้รับจ้างเรียกว่า **“ไรเดอร์”** โดยไรเดอร์ จะได้รับค่าจ้างส่งอาหารเป็นรายเที่ยวเฉพาะวันที่มีการขนส่งสินค้าเท่านั้น หากวันใดไม่มีการส่งอาหาร ไรเดอร์ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง บริษัทรับขนก็จะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันนั้น ๆ ค่าจ้างดังกล่าวไม่ได้คิดกันเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ทั้งต้องจัดหาพาหนะสำหรับการส่งอาหารเองและรับผิดชอบค่าน้ำมันรถ ค่าบำรุงรักษารถ ค่าอะไหล่ และอุปกรณ์เกี่ยวกับรถเองทั้งสิ้น ไรเดอร์ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ และบริษัทรับขน หากไรเดอร์หยุดงานเพราะเจ็บป่วยหรือไปทำธุรกิจใด ๆ ก็ดี ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ดังนั้น **จึงเป็นเรื่องที่มุ่งต่อผลสำเร็จของงาน ไม่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา** ของโจทก์ ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด นาย ดำ กับพวกรวม 10 คน **จึงไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์**





## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8208/2560

**หลังเกษียณอายุ** จำเลยได้ทำสัญญาจ้างโจทก์เป็นที่ปรึกษา  
ด้านกฎหมายและเลขานุการ (Consultancy Service Agreement)  
เป็นผู้รับจ้างอิสระไม่ได้แต่งตั้งเป็นพนักงานการทำงานไม่อยู่ในกรอบระเบียบ  
ไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา ไม่มีเวลาทำงานปกติ **นิติสัมพันธ์**  
**ไม่ใช่จ้างแรงงาน** โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย



## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 771/2565

เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 55 ปี จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง และมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง **สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อมาถือเป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่** ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิมลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ 55 ปี และค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างอีกช่วงหนึ่งด้วย



# ฐานการคำนวณ เงินสะสม & เงินสมทบ



**ค่าจ้าง**



**พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น **ค่าตอบแทนในการทำงาน** ตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้ หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

**พระราชบัญญัติ  
ประกันสังคม พ.ศ. 2533**

เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็น **ค่าตอบแทนการทำงาน** ในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และ ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือ โดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

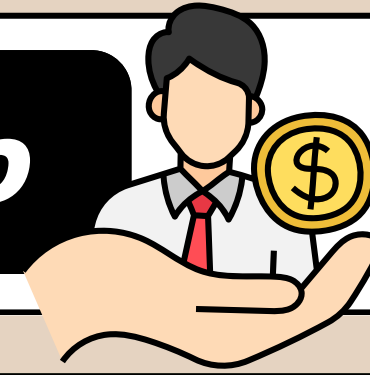




คำพิพากษาศาลฎีกา  
ที่ 8794/2550

วางหลักการพิจารณา

ค่าจ้าง



ไม่คำนึงว่าเงินนั้น...

- จ่ายโดยคำนวณอย่างไร
- มีชื่ออย่างไร



ต้องเป็น **เงิน** นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่าย



เลี้ยงอาหาร 3 มื้อ



จัดที่พักอาศัยให้ฟรี



ต้องจ่าย **เพื่อตอบแทนการทำงาน** ตามสัญญาจ้าง



เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางเป็นครั้งคราว จ่ายเป็นสวัสดิการ เป็นขวัญกำลังใจ ไม่ใช่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน



ต้องจ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับ **ระยะเวลาทำงานปกติ**



• จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ

• จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ

ในวันหยุด



**ค่าจ้าง**





**คำพิพากษาศาลอุทธรณ์  
คดีชำนัญพิเศษที่ 647/2563**

"เงินค่าพาหนะวันละ 40 บาท" นายจ้างมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินคือ จะจ่ายให้ลูกจ้างรายวันที่มิได้พักอยู่ในบ้านพักสวัสดิการและมิได้เดินทางโดยสารพาหนะที่นายจ้างจัดรับส่ง โดยจ่ายเฉพาะวันที่มาทำงานในอัตรา 40 บาทต่อวัน **ในแต่ละเดือนจะได้รับไม่เท่ากับขึ้นอยู่กับว่าในเดือนนั้นลูกจ้างมาทำงานที่วัน** **เงินดังกล่าวจึงเป็นสวัสดิการ มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทน** **การทำงานปกติจึงมิใช่ค่าจ้าง** จึงไม่ต้องนำเงินดังกล่าวไปคำนวณเพื่อนำส่งกองทุนประกันสังคม และไม่นำเงินดังกล่าวไปรวมคำนวณค่าชดเชย

**คำพิพากษาศาลฎีกา  
ที่ 1973/2561**

"ค่าบริการ" นายจ้างประกอบกิจการโรงแรม เรียกเก็บเงิน "ค่าบริการ" จากลูกค้าร้อยละ 10 ของยอดค่าใช้จ่ายแล้วหักออกร้อยละ 5 เพื่อใช้ซื้อของทดแทนส่วนที่ลูกจ้างทำอุปกรณ์เสียหาย ส่วนที่เหลือร้อยละ 95 นำมาแบ่งให้ลูกจ้างจำนวนเท่ากันทุกคน **ไม่เคยกำหนดจำนวนค่าบริการขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะได้รับในแต่ละเดือน "ค่าบริการ" จึงไม่ใช่ค่าจ้าง**





## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1451-1485/2562



นายจ้างประกอบกิจการนำเที่ยว ตกลงจ่ายเงินตอบแทนให้ลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณตามจำนวนลูกค้าในอัตรา 7 บาท ต่อลูกค้า 1 คน ในแต่ละเดือน และอีกร้อยละ 3 ของเงินจำนวนร้อยละ 1 ของค่านายหน้าที่ร้านค้าส่งให้แก่นายจ้าง แม้จะเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ก็ยังเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากฐานจำนวนลูกค้าและ ค่านายหน้าที่ร้านค้าส่งให้ในอัตราส่วนแน่นอน มีกำหนดจ่ายทุกเดือน "ค่าตอบแทนตามผลงาน" จึงเป็นค่าจ้างตามมาตรา 5 ซึ่งต้องนำมาคิดคำนวณค่าชดเชย







## คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 3087-3089/2563

เงินช่วยเหลือค่ารถและค่าน้ำมัน เงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ  
กรณีพิเศษ เงินช่วยเหลือการใช้โทรศัพท์มือถือ เงินช่วยเหลือกรณีปฏิบัติงาน  
ประจำต่างจังหวัด **เมื่อนายจ้างจ่ายเป็นจำนวนแน่นอนเท่ากันทุกเดือน**  
**แต่มีลักษณะเป็นสวัสดิการผู้บริหารและตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับ จึงไม่ใช่**  
**เงินที่ตอบแทนการทำงานก็ไม่ใช่ค่าจ้างที่จะต้องนำมารวมคำนวณค่าชดเชย**



**สรุปข้อหาเรียกชดเชย  
เรื่องเสรีที่ 275/2552**



**หยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75  
แห่งพ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 75% ของค่าจ้าง  
ในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้าง  
ไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

**✗** ค่าจ้าง ตามพ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541

**✓** ค่าจ้าง ตามพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533

- เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด  
ซึ่งลูกจ้างมิได้ทำงานทุกประเภท

➔ **นายจ้างต้องหักและนำส่งเป็นเงินสมทบ**



# 1 พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

1

เล่ม ๑๔๑ ตอนที่ ๖๘ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗



พระราชกฤษฎีกา  
กำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการ  
จัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง  
พ.ศ. ๒๕๖๗

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ  
พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
เป็นปีที่ ๙ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว  
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า  
โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ  
เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
และมาตรา ๑๖๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ  
ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้  
มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการ  
จัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗”  
มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
เป็นต้นไป

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
เล่ม 141 ตอนที่ 68 ก  
วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567



**วันใช้บังคับ**

ตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

## สาระสำคัญ

กำหนดให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ  
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป





# 2

## กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



**วันใช้บังคับ**

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 141 ตอนที่ 71 ก วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567

เล่ม ๑๔๑ ตอนที่ ๗๑ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ พฤศจิกายน



กฎกระทรวง

กำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๓๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๐ วรรคหนึ่ง จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามบัญชีอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ดังต่อไปนี้

(๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๓ ให้เป็นไปตามอัตราต่อไปนี้

ผู้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๑. เงินสะสมของลูกจ้าง	๐.๒๕
๒. เงินสมทบของนายจ้าง	๐.๒๕

(๒) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๗๓ เป็นต้นไป ให้เป็นไปตามอัตราต่อไปนี้

ผู้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๑. เงินสะสมของลูกจ้าง	๐.๕
๒. เงินสมทบของนายจ้าง	๐.๕

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
พิพัฒน์ รัชกิจประการ  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

### สาระสำคัญ

อัตราเท่ากัน

5 ปีแรก

1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2573

เงินสะสม ของลูกจ้าง  
เงินสมทบ ของนายจ้าง

0.25% ของค่าจ้าง

1 ตุลาคม 2573 เป็นต้นไป

เงินสะสม ของลูกจ้าง  
เงินสมทบ ของนายจ้าง

0.50% ของค่าจ้าง

### ตัวอย่างการคำนวณ

นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ ปี 2568 → 0.25% ของค่าจ้าง

จำนวนเงินสะสม&เงินสมทบที่ต้องนำส่งกองทุน



ลูกจ้างรายเดือน  
ค่าจ้าง 12,000 บาท

เงินสะสม / เงินสมทบ

$$12,000 \times \frac{0.25}{100} = 30 \text{ บาท}$$

เงินสะสม 30 บาท  
เงินสมทบ 30 บาท } 60 บาท



ลูกจ้างรายวัน  
ค่าจ้าง 400 บาท  
ทำงาน 26 วัน

$$400 \times 26 \times \frac{0.25}{100} = 26 \text{ บาท}$$

เงินสะสม 26 บาท  
เงินสมทบ 26 บาท } 52 บาท





**หลักเกณฑ์และวิธีการ**

**นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ**

**กองทุน**

**สงเคราะห์ลูกจ้าง**

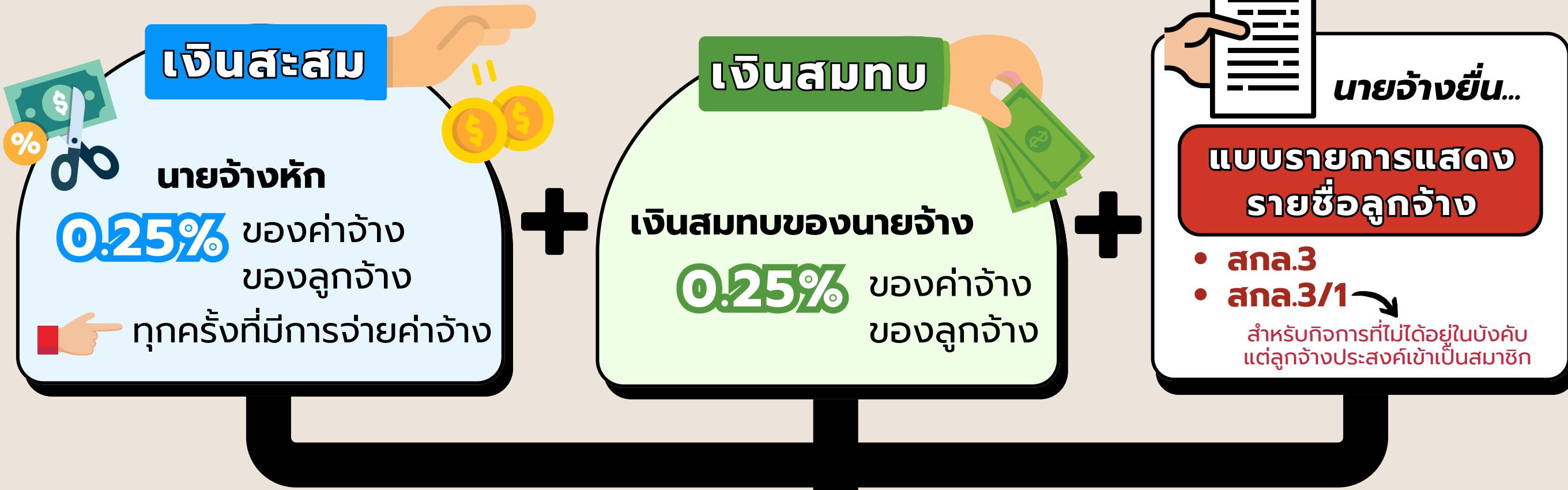


# หลักเกณฑ์และวิธีการ

## นำส่งเงินสะสม & เงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



ขึ้นอยู่กับที่ตั้งกิจการของนายจ้าง

ยื่นต่อ **สพ. หรือ สสค.**



ภายในวันที่ **15** ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้

**ยื่นครั้งแรก**  
15 พฤศจิกายน 2568

### กรณีนายจ้าง...

นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องนำส่ง

- ★ **ไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนด / จ่ายไม่ถูกต้อง**  
ถือว่า มีการจ่ายค่าจ้างแล้ว
- ★ **ไม่นำส่งเงินสะสม/เงินสมทบ / ส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนด**  
นายจ้างมีหน้าที่ **จ่ายเงินเพิ่ม 5% ต่อเดือน** ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง/เงินที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่ง **ทุกวันที่ 15**  
เศษของเดือน
  - 15 วันขึ้นไป นับเป็น 1 เดือน
  - น้อยกว่า 15 วัน ให้ปิดทิ้ง
- ★ **ได้ยื่นแบบรายการใดต่อสำนักงานประกันสังคม**  
ถือว่า นายจ้างได้ยื่นแบบรายการนั้นแล้ว



## คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 351/2561

กรณีที่นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง **ต้องถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้ว** เมื่อนายจ้างค้างจ่ายค่าจ้างจำนวน 8 เดือน ลูกจ้างส่งเงินสมทบ 175 เดือน รวมแล้ว ลูกจ้างจึงส่งเงินสมทบทั้งสิ้น 183 เดือน ต้องรับบำนาญชราภาพตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 77 ทวิ วรรคหนึ่ง

**นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง ต้องถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้ว**

มีผลให้

นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง 8 เดือน



ลูกจ้างส่งเงินสมทบ 175 เดือน

เงินสมทบ



ลูกจ้าง

**ได้รับบำนาญชราภาพ**







# ขั้นตอนการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

1

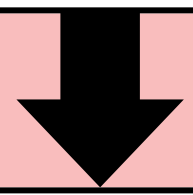


เมื่อนายจ้างยื่น

แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สก.3
- สก.3/1

สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก



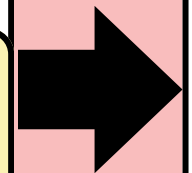
2



พนักงานตรวจแรงงาน

ตรวจสอบความถูกต้อง

เสนอภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ ได้รับแบบสก.3 หรือสก.3/1



4



แจ้งผลการพิจารณา  
ให้นายจ้างทราบ

ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันที่พิจารณาแล้วเสร็จ

3

อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย  
พิจารณาออก...

หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

- สก.4
- สก.4/1

สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก

ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ ได้รับ การเสนอจากพนักงานตรวจแรงงาน

## หลักเกณฑ์และวิธีการ

นำส่งเงินสะสม & เงินสมทบ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

แบบสก.4

แบบ สก.๔



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .....  
หนังสือสำคัญฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า  
(ระบุชื่อนายจ้างผู้ยื่นแบบรายการ)

ได้ขึ้นทะเบียนการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง  
(สำหรับกิจการที่ต้องจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง)  
ให้แก่ลูกจ้าง จำนวน ..... คน  
ตั้งแต่วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

รายละเอียดตามแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง (สก.๓)  
ฉบับลงวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ออกให้ ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

(ลงลายมือชื่อ).....  
(ตำแหน่ง).....

แบบท้ายประกาศ...



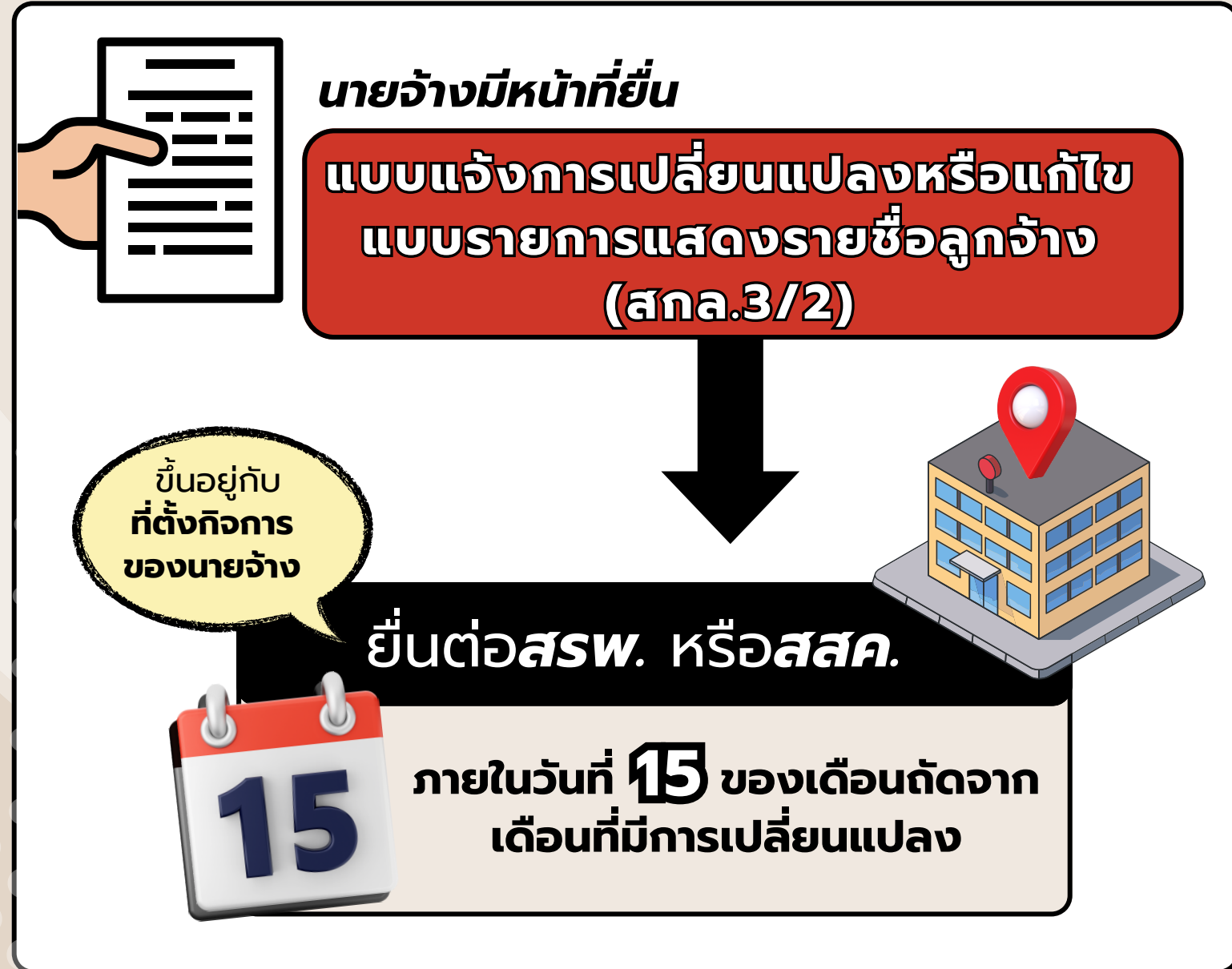
ประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออก หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ให้แก่นายจ้าง พ.ศ. 2567







# กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง/แก้ไข /เพิ่มเติมรายชื่อลูกจ้าง



## หลักเกณฑ์และวิธีการ นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

### แบบสกล.3/2

สกล. ๓/๒

สำหรับเจ้าหน้าที่ เลขที่รับ...../..... วันที่รับ.....

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ชื่อสถานประกอบการ  บริษัท  ห้างหุ้นส่วน  เจ้าของคนเดียว.....  
 เลขทะเบียนนิติบุคคล / เลขทะเบียนการค้า .....  
 ตั้งอยู่เลขที่ ..... หมู่ที่ ..... ตรอก/ซอย ..... ถนน ..... ตำบล/แขวง .....  
 อำเภอ/เขต ..... จังหวัด ..... รหัสไปรษณีย์ ..... โทรศัพท์ .....

มีความประสงค์แจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ดังนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความ  ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง พร้อมทั้ง กรอกรายละเอียดเฉพาะรายการที่เปลี่ยนแปลงให้ครบถ้วน)

<input type="checkbox"/> (๑) ชื่อสถานประกอบการ	<input type="checkbox"/> (๙) ร้อยละของเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน
<input type="checkbox"/> (๒) ผู้มีอำนาจลงนาม	<input type="checkbox"/> (๑๐) จำนวนเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน
<input type="checkbox"/> (๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ	<input type="checkbox"/> (๑๑) ร้อยละของเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน
<input type="checkbox"/> (๔) ชื่อ-สกุล ลูกจ้าง	<input type="checkbox"/> (๑๒) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน
<input type="checkbox"/> (๕) อายุ ลูกจ้าง	<input type="checkbox"/> (๑๓) วันเริ่มงาน / สิ้นสุดงาน
<input type="checkbox"/> (๖) สัญชาติ ลูกจ้าง	<input type="checkbox"/> (๑๔) สาเหตุที่ลูกจ้างออกจากงาน
<input type="checkbox"/> (๗) เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง	<input type="checkbox"/> (๑๕) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ
<input type="checkbox"/> (๘) ค่าจ้าง ลูกจ้าง	

(๑) ชื่อสถานประกอบการ จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๒) ผู้มีอำนาจลงนาม จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๔) ชื่อ-สกุล ลูกจ้าง จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๕) อายุ ลูกจ้าง จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๖) สัญชาติ ลูกจ้าง จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๗) เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

- ๒ -

(๘) ค่าจ้าง ลูกจ้าง จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๙) ร้อยละของเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๐) จำนวนเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๑) ร้อยละของเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๒) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๓) วันเริ่มงาน / สิ้นสุดงาน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๔) สาเหตุที่ลูกจ้างออกจากงาน จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(๑๕) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จากเดิม ..... เปลี่ยนเป็น .....

(ถ้าไม่พอให้ใช้กระดาษอื่นแนบ)

(ลงลายมือชื่อ).....  
 ตำแหน่ง.....  
 วันที่.....

**แบบท้ายประกาศ...**

**ประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง พ.ศ. 2567**



# การจ่ายเงินสงเคราะห์

ในส่วนของ

เงินสะสม&เงินสมทบ  
พร้อมทั้งดอกผล ✓

บัญชี

1

1

## กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- นายจ้างลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น  
ลูกจ้างจะกระทำ  
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

2

## กรณีลูกจ้างตาย

ตกแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างระบุใน

แบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับ  
เงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

• (สกล.5)

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องแบบหนังสือ  
กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง  
กรณีลูกจ้างตาย

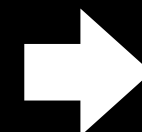
ไม่ได้กำหนดไว้ / บุคคลที่กำหนดตายก่อน  
ตกเป็นของ...

- บุตร
- สามี/ภรรยา/คู่สมรส
- บิดา มารดา

ที่มีชีวิตอยู่  
คนละส่วน  
เท่า ๆ กัน

✗

กรณีไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงิน



ตกเป็นของ...

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง



# หน้าที่ของลูกจ้าง

1

ลูกจ้างในกิจการที่อยู่ในบังคับ

ต้องเข้าเป็น

สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กรณีลูกจ้างไม่ได้อยู่ในบังคับ

สมัครใจ เข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้

โดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง

2

จ่าย **เงินสะสม 0.25%** ของค่าจ้าง

1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2573

3

หน้าที่อื่น ๆ เช่น

แจ้งข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปให้นายจ้างทราบ

แจ้งความประสงค์กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย

# หน้าที่ของนายจ้าง

1

มีหน้าที่ยื่น...

★ **แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง**

- สกล.3
- สกล.3/1

และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

★ **แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข  
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง**

- สกล.3/2

ภายในวันที่ **15** ของเดือน  
ถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง

ทุกครั้งที่มีการ  
จ่ายค่าจ้าง

2

หัก **0.25%** ของค่าจ้างของลูกจ้าง

**เงินสะสม**

3

จ่าย **เงินสมทบ 0.25%** ของค่าจ้างของลูกจ้าง

**นำส่ง**

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
- แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ภายในวันที่ **15** ของเดือน  
ถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้



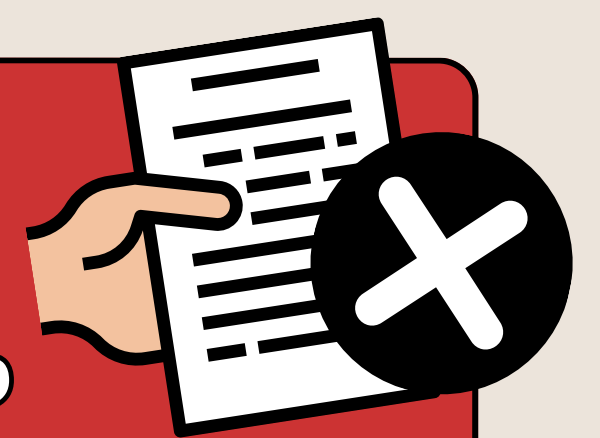


# มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



## นายจ้าง...

- ไม่ยื่นแบบรายการ
- ไม่แจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ



## ✓ มีความรับผิดชอบทางอาญา

### มาตรา 130

ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและแจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ

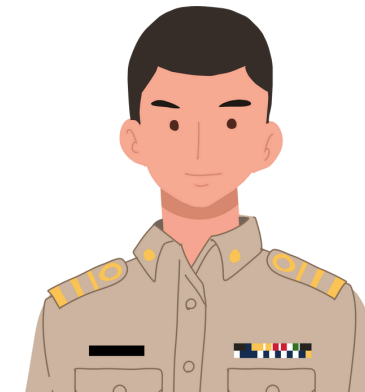
### มาตรา 156

- ระยะเวลาโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน
- หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท
- หรือทั้งจำทั้งปรับ

## ✓ มีความรับผิดชอบทางปกครอง

### พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...



### คำสั่งตามมาตรา 139 (3)

ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

### ✓ ปฏิบัติตาม

การดำเนินคดีอาญาย่อมเป็นอันระงับไป

### ✗ ไม่ปฏิบัติตาม

- โทษอาญาตามมาตรา 156
- ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146





# มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



## นายจ้าง...

- ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ส่งไม่ครบจำนวน



### ✓ มีความรับผิดชอบแพง

จ่ายเงินเพิ่ม  
**5%** ต่อเดือน

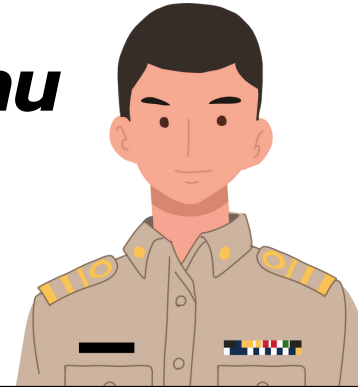


ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง/เงินที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่ง

### ✓ มีความรับผิดชอบปกครอง

#### พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...



1

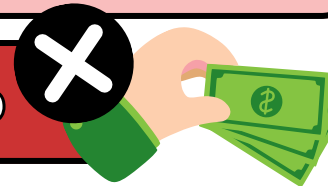


#### คำเตือน

เป็นหนังสือ

ให้นายจ้างนำเงินที่ค้างมาชำระภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า 30 วัน

หากไม่นำส่งเงินที่ค้าง



2



#### คำสั่ง

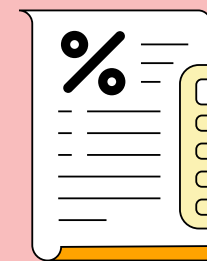
เป็นหนังสือ

ให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง

กรณีไม่อาจทราบจำนวนเงินที่ค้างได้แน่ชัด



#### พนักงานตรวจแรงงาน



#### มีอำนาจประเมิน

- เงินสะสม
  - เงินสมทบ
- ที่นายจ้างต้องนำส่ง



#### แจ้งผลการประเมิน



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ.2567







# ทางเลือก

● สร้างหลักประกัน  
ให้แก่ลูกจ้าง

- ออกจากงาน
- ตาย

**1 EWF**



**กองทุน  
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

**2 PVD**



**กองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพ**

**3 สวัสดิการตาม  
กฎกระทรวง พ.ศ. 2567**



**LAW**  
กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
จัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้าง  
ออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

# 3

## กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

เล่ม ๑๔๑ ตอนที่ ๗๑ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗



กฎกระทรวง  
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง  
ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย  
พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
เล่ม 141 ตอนที่ 71 ก  
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567



**วันใช้บังคับ**

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

### สาระสำคัญ

**นายจ้าง ต้องกำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการ  
เงินสะสม&เงินสมทบ**

**ไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุน  
สำรองเลี้ยงชีพกำหนด  
(2-15%)**

- อัตราที่จัดเก็บ
- การจัดเก็บ
- การตรวจสอบ
- การคำนวณดอกผลที่ลูกจ้างจะได้รับ
- การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงาน/ตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๓๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) อัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๒) การจัดเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๓) การตรวจสอบเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๔) การคำนวณดอกผลจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ลูกจ้างจะได้รับ
- (๕) การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงินดังกล่าว และการกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่นายจ้างกรณีลูกจ้างตายหรือเป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ ทั้งนี้ ต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๓ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้ลูกจ้างจ่ายเงินสะสม โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ตามอัตราที่กำหนดตามข้อ ๒ (๑) ทั้งนี้ การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด

ข้อ ๔ นายจ้างมีหน้าที่นำเงินสะสมและเงินสมทบฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากเป็นชื่อของลูกจ้างแต่ละคน และมีเงื่อนไขที่ติดกบไว้ต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ดังต่อไปนี้

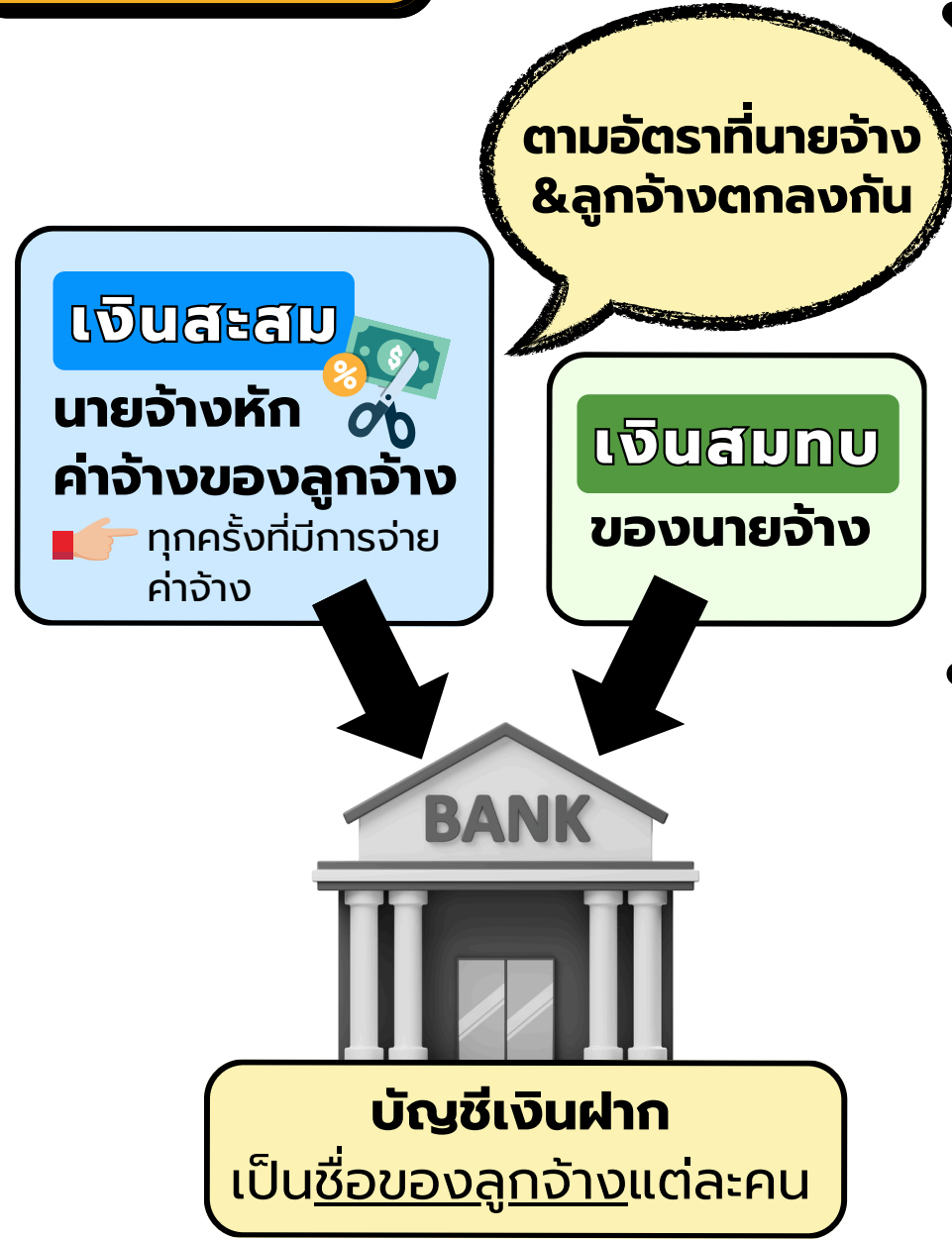
**นายจ้างที่ดำเนินการตามกฎกระทรวงนี้  
ได้รับการยกเว้น  
ลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิก  
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



# 3

## กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

### สาระสำคัญ



#### ★ กรณีสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

**นายจ้างดำเนินการ**

ภายใน **30 วัน** นับแต่วันที่สิ้นสภาพการจ้าง

- คืนบัญชีเงินฝากพร้อมทั้งเงินสะสม & เงินสมทบ พร้อมดอกเบี้ย
- ออกหนังสือยืนยันการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

สำหรับตอนเงินสงเคราะห์

#### ★ กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย/เป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ

เงินสะสม&เงินสมทบ พร้อมดอกเบี้ย ตกเป็นของบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสะสม และเงินสมทบที่ลูกจ้างกำหนดไว้

⚠️ **ไม่ได้กำหนดไว้** → ตกเป็นของทายาทโดยธรรม

⚠️ **บุคคลนั้นตายก่อน** →

**นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ**

- ชื่อธนาคารพาณิชย์/สถาบันการเงินอื่น
- ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี

ภายใน **7 วัน** นับแต่วันที่มีการหักเงินสะสมครั้งแรก

**ลูกจ้างมีสิทธิตรวจสอบบัญชี&เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสม&เงินสมทบ**

นายจ้างมีหน้าที่จัดทำระบบสำหรับการตรวจสอบฯ/แสดงรายการตรวจสอบฯ ให้ลูกจ้างทราบ

ภายใน **15 วัน** นับแต่วันที่ลูกจ้างยื่นคำขอ





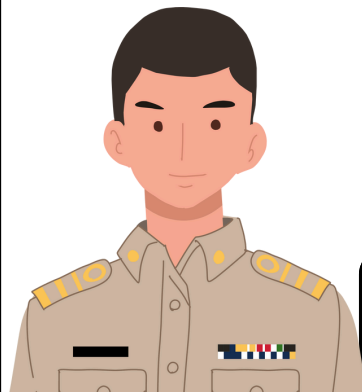
**นายจ้าง...**



**ไม่ดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง**



**มีความรับผิดชอบทางปกครอง**



**พนักงานตรวจแรงงาน**

มีอำนาจออก...

**คำสั่งตามมาตรา 139 (3)**

**ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง  
ภายในระยะเวลาที่กำหนด**

**❌ ไม่ปฏิบัติตาม**

**ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146**



**มาตรการบังคับใช้กฎหมาย**



- ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ส่งไม่ครบจำนวน

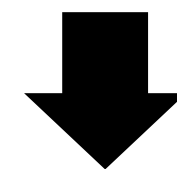


**มีความรับผิดชอบทางแพ่ง**



**ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลได้**

เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่  
ตามกฎหมายของลูกจ้าง



**นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบ  
ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง**

อย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินสะสม&เงินสมทบ  
ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ หากดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง



# การขับเคลื่อน

## กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในปี 2568 - 2569

1



การเพิ่มรายได้  
เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

2

### ปรับปรุงคณะกรรมการ

- การได้มาของคณะกรรมการ
- วาระในการดำรงตำแหน่ง
- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ
- คณะกรรมการอุทธรณ์



3

### ปรับปรุงกฎหมาย

เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



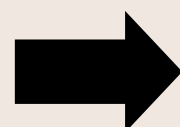
- การเรียกเก็บเงินสะสม เงินสมทบ ในสปก. ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- **ปรับปรุงรายจ่าย** (การจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ เงินสงเคราะห์) เช่น จะไม่จ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ในกรณีลูกจ้างกระทำผิดวินัยร้ายแรง
- การกำหนดเพดานการเรียกเก็บเงิน (ขั้นต่ำ - ขั้นสูง)
- การรับโอนการเป็นสมาชิกจากกองทุนอื่น
- การจัดสรรค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ปัจจุบันได้รับจัดสรรไม่เกินร้อยละ 10 ของดอกผลของกองทุนฯ ต่อปี ตามมาตรา 129 (5))
- การบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในภาวะวิกฤต (การเรียกเก็บเงินเพิ่ม - เงินสะสมให้เหมาะสม)
- เงินที่นำส่งเกิน หรือลูกจ้างไม่มารับภายในระยะเวลา ที่กฎหมายกำหนดให้**ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**
- การให้ลูกจ้าง**สะสมเพิ่ม**จากอัตราที่กำหนดได้



# ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



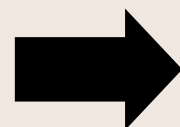
หากกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ลูกจ้าง/นายจ้าง **จะไม่สมัครใจเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง** ได้หรือไม่



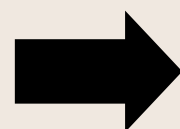
ไม่ได้ เนื่องจากเป็นกองทุนภาคบังคับ



ถ้าบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงอยู่แล้วแต่มี **ลูกจ้างบางคนไม่สมัครใจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** บริษัทจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



พิจารณาลูกจ้างเป็นรายคน ลูกจ้างรายใดที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจะต้องให้พนักงานรายนั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดังนั้นบริษัทจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ ทั้ง 2 กองทุน



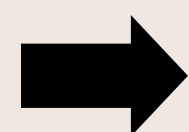
กรณีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็สามารถสมัครกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง







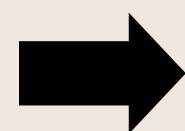
หากลูกจ้างลาออกทำให้ต้อง**ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** และกลับเข้าทำงานใหม่ โดยข้อบังคับกองทุนกำหนดให้หากลาออกต้องรอ 2 ปีจึงจะเข้าเป็นสมาชิกได้ จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยหากต่อมาจะเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถหยุดนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบได้ แต่ยังไม่สามารถยื่นขอรับเงินสะสมและเงินสมทบได้ เนื่องจากจะขอรับได้เมื่อออกจากงานหรือตายเท่านั้น



กรณี**ลูกจ้างยังไม่ผ่านทดลองงาน** จึงยังไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ และต่อมาสามารถเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ จะสามารถออกจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่



ลูกจ้างทดลองงานจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อเวลาผ่านไปสมัครใจจะเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถหยุดนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบได้ แต่ยังไม่สามารถยื่นขอรับเงินสะสมและเงินสมทบได้ เนื่องจากจะขอรับได้เมื่อออกจากงานหรือตายเท่านั้น





**กรณีสำนักงานใหญ่มีลูกจ้าง 5 คน และสำนักงานสาขามีลูกจ้าง 5 คน จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่**

➔ ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากมีลูกจ้าง 10 คน จึงเป็นกิจการที่อยู่ในบังคับต้องให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



**กรณีนายจ้างจัดสวัสดิการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567 นายจ้างลูกจ้างสามารถตกลงกันจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบในอัตรามากกว่าร้อยละ 5 ได้หรือไม่**

➔ สามารถตกลงจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบในอัตรามากกว่า 5% ได้ เนื่องจากกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ฯ กำหนดให้จัดเก็บในอัตราไม่ต่ำกว่าที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด (ไม่เกิน 2% แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง)





**ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2568 นายจ้างสามารถไปตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้หรือไม่**

➔ นายจ้างสามารถไปตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้



**ถ้าบริษัทไม่มีกองทุนใดเลย หรือ ลูกจ้างไม่สมัครใจเข้าเป็นกองทุนใดเลย**

➔ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 หากลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ ได้รับสวัสดิการการสงเคราะห์จากนายจ้างตามกฎหมายกระทรวง จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



**วันที่ 1 ตุลาคม 2568 บริษัทมีลูกจ้าง 10 คน ต่อมาวันที่ 1 พฤศจิกายน 2568 บริษัทมีลูกจ้างลดลงเหลือ 8 คน จะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่**

➔ ยังคงต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป เพราะถือว่ามียูจ้างครบ 10 คน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 แล้ว







**กรณีลูกจ้างมีนายจ้าง 2 ราย จะต้องหักทั้ง 2 ราย หรือไม่**

➔ ต้องหักทั้ง 2 ราย หากนายจ้างทั้ง 2 ราย มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป



**กรณีนายจ้างรับเหมาค่าแรงตามม. 11/1 จะต้องให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงเป็นสมาชิกกองทุนหรือไม่**

➔ ไม่ต้อง นายจ้างที่ต้องให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ จะต้องเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างโดยตรง





**กรณีลูกจ้างใช้สิทธิลา เช่น ลาคลอด ลาป่วย เป็นต้น เกินจำนวนวันที่กฎหมายคุ้มครอง ทำให้ในเดือนนั้นลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบหรือไม่**

➔ **ไม่ต้อง** เนื่องจากการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบจากค่าจ้าง เมื่อในเดือนนั้น ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ก็ไม่ที่ฐานที่จะคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องนำส่งกองทุนฯ



**ค่า incentive หรือค่า commission เป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมาคำนวณเป็นเงินสะสม และเงินสมทบหรือไม่**

➔ **จะต้องพิจารณาเจตนาหรือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการจ่าย** หากวัตถุประสงค์ การจ่ายคล้ายกับเงินจูงใจ กล่าวคือเป็นไปในลักษณะจูงใจหรือกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงาน มีประสิทธิภาพ ขยัน ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นกำลังใจในการทำงาน ตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่ใช่การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามปกติก็ไม่ใช่ ค่าจ้างไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นเงินสะสมและเงินสมทบ



# ผลการพิจารณาของกรมการ

## ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...



**1** ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด **30 วัน** นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

### **2** พนักงานจ้างเหมาบริการ

นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับกับการจ้าง**พนักงานจ้างเหมาบริการ** ของหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ 15 มาตรา ได้แก่ มาตรา 7, 23, 27, 28, 29, 30, 32, 41, 41/1, 42, 56, 57, 59, 59/1, 90 วรรคหนึ่ง (เพิ่มมาตรา 4/1)

**3** สิทธิลาคลอด **120 วัน** โดยได้รับค่าจ้าง **60 วัน**

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร **120 วัน / ครรภ์** หรือตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 วรรคหนึ่ง) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร **60 วัน** หรือตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 59)

**5** สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรส ซึ่งคลอดบุตร **15 วัน/ครรภ์** โดยได้รับค่าจ้าง **100%**

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร **15 วัน/ครรภ์** โดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร (เพิ่มมาตรา 41/1) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่ลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร **100%** ตลอดระยะเวลาที่ลา (เพิ่มมาตรา 59/2)

**4** สิทธิลาต่อเนืองเพื่อเลี้ยงดูบุตร **15 วัน** โดยได้รับค่าจ้าง **50%**

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาต่อเนืองเพื่อเลี้ยงดูบุตร **15 วัน** ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ โดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 วรรคสี่) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลา **50%** (เพิ่มมาตรา 59/1)

**6** ให้นายจ้างยื่นแบบ **คร. 11** ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีประกาศกำหนด (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 115/1)





