



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

EMPLOYEE WELFARE FUND ***



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 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



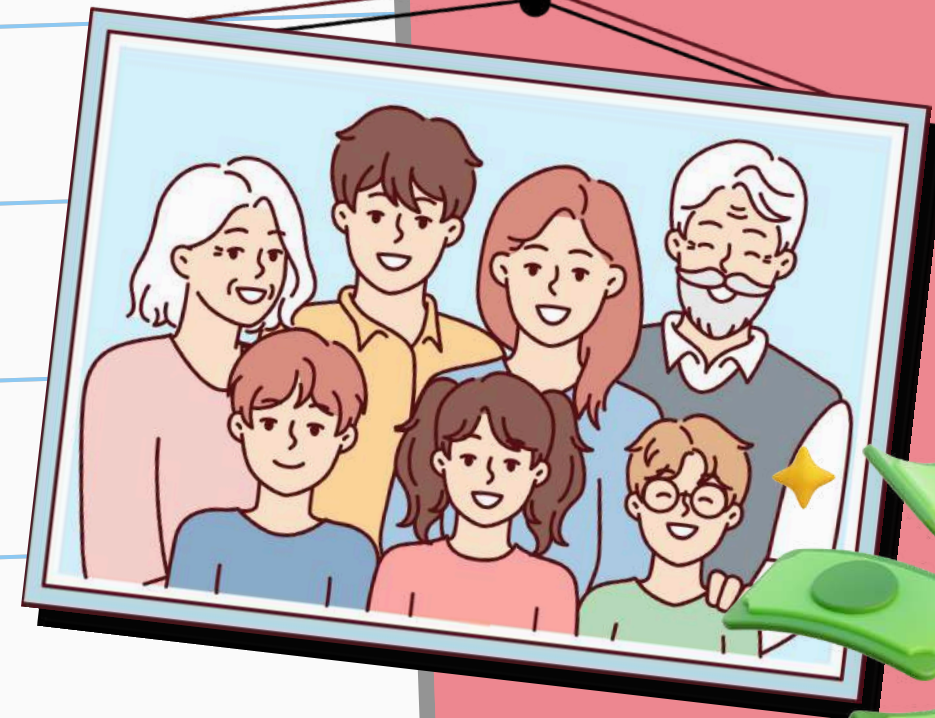
จะทำอย่างไร...?

ให้

ลูกจ้าง

&

ครอบครัว



มี รายได้ ในระหว่าง

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



ลูกจ้างขาดรายได้เนื่องจาก...

หยุดงาน/ลาหยุดงาน

- เกิดอุบัติเหตุใน/นอกเวลางาน
- เจ็บป่วย

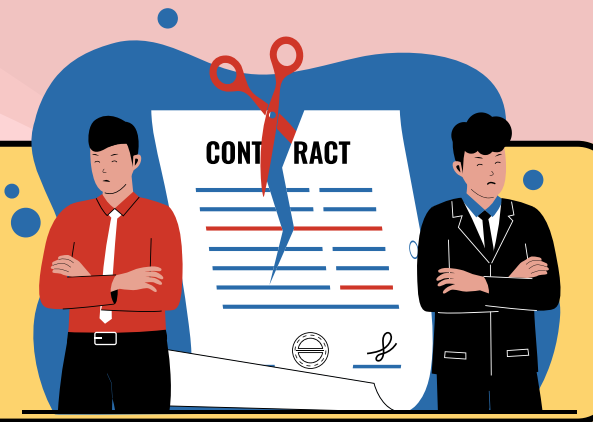


ลาออก

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

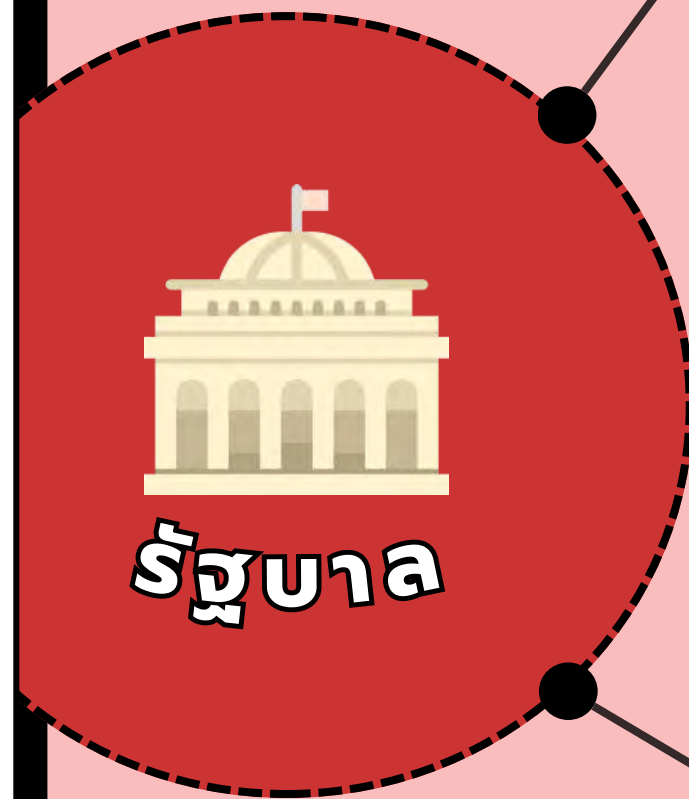


ความเป็นมา

🔍 พ.ศ. 2540 ประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง ✕



! การว่างงานเพิ่มขึ้น



กำหนดกลไกการสงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 126 - 138

กำหนดให้มี **กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง**
ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

ผู้เงินจาก

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



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 พ.ศ. 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

การรับชดใช้เงินค้ำกองทุนฯ

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



รายจ่ายของกองทุน



**เงินสะสม
เงินสมทบ
ดอกผล**

เงินสงเคราะห์



**ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**

- เบี้ยประชุม
- ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว
- ค่าธรรมเนียมในการติดตามหนี้
- ค่าตรวจสอบบัญชีของสตง.



จุดแข็ง

จุดเด่น



มีกฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่าย การติดตามหนี้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

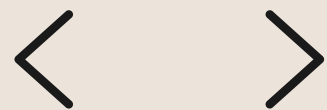
**การบริหารงานในรูปแบบไตรภาคี
โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**



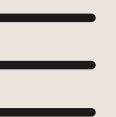
การดำเนินงานมีความโปร่งใส มีระบบการตรวจสอบที่ดี



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





บัญชี

1

แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

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 13 ม.ค. 68

สปก.10 คน ขึ้นไป	ลูกจ้าง	สปก.ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
139,178 แห่ง	9,047,354 คน	สปก. 23,651 แห่ง ลูกจ้าง 2,944,818 คน

จะบังคับแก่...

สปก.	115,527 แห่ง	คิดเป็น	22.50 %
ลูกจ้าง	6,102,536 คน		58.38 %

ค่าจ้าง	อัตราเงินสะสม/เงินสมทบ	เงินสะสม + เงินสมทบที่ต้องนำส่ง	เงินสะสมและเงินสมทบเข้าระบบกองทุนฯ	
			ต่อเดือน	ต่อปี
15,000	0.25%	75	915,380,400	10,984,564,800
	0.50%	150	1,830,760,800	21,969,129,600
20,000	0.25%	100	1,220,507,200	14,646,086,400
	0.50%	200	2,441,014,400	29,292,172,800



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

จ่ายในอัตรา...

→ 30 เท่า

ครุ 3 ปีแต่ไม่ครุ 10 ปี

→ 50 เท่า

ครุ 10 ปีขึ้นไป

→ 70 เท่า

ของอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำรายวัน

2 กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย

จ่ายในอัตราไม่เกิน

60 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม



เมื่อถูกเลิกจ้างโดยนายจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย/เงินอื่น



ครบกำหนด
30 วัน

ภายใน 60 วัน

ภายใน 30 วัน

นายจ้าง



**1 ลูกจ้าง
มีสิทธิยื่นคำร้อง**

- คร. 7
- e-Service

2 พนักงานตรวจแรงงาน

สอบสวน
ข้อเท็จจริง

ออกคำสั่ง

ภายใน 60 วัน

3 คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

ภายใน 30 วัน
นับแต่วันที่ทราบ/ถือว่าได้ทราบคำสั่ง

หากนายจ้าง/ลูกจ้าง **ไม่พอใจคำสั่ง**

ฟ้องคดีต่อศาล
ภายใน 30 วัน
นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

**✓ ปฏิบัติ
ตามคำสั่ง**

การดำเนินคดีอาญา
เป็นอันระงับ

**✗ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
& ไม่ฟ้องคดีต่อศาล**

คำสั่งเป็นที่สุด

ยื่นคำขอ
รับเงินสงเคราะห์

- สก. 1
- e-Service

ลูกจ้าง

ความเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



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



สำนักงบประมาณ

- เป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองลูกจ้างให้สูงขึ้น
- เป็นการเพิ่มหลักประกันทางสังคมและ**ความมั่นคง**
- ส่งเสริมการออมเงินและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง

ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ของรัฐ

สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็น

กองทุนหมุนเวียน

การบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น

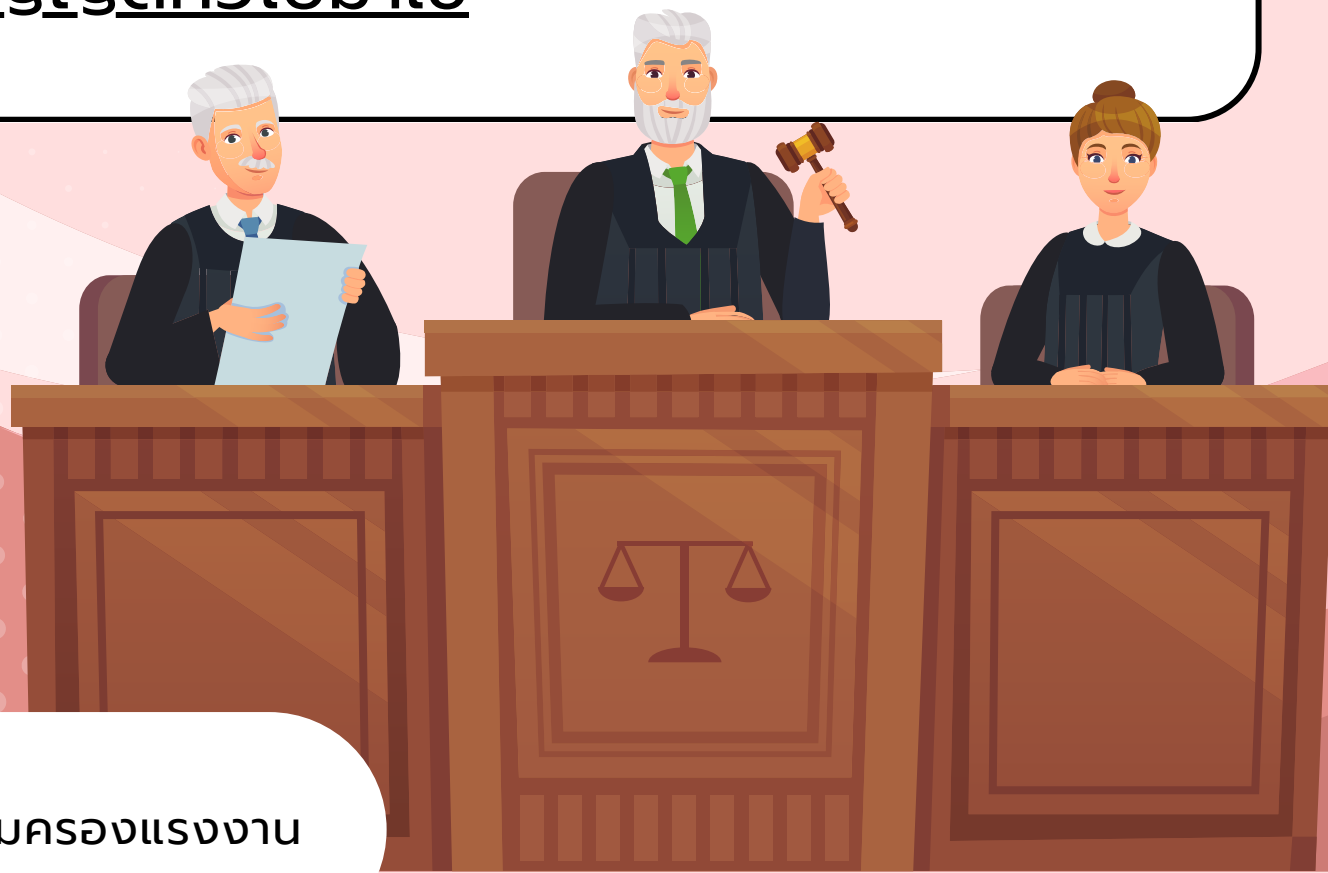
- แนวทางในการจัดหารายได้
- การบริหารความเสี่ยงของกองทุน
- การกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการมีผลตอบแทนของกองทุน

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

กองทุน

ประกันสังคม



กองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

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

กองทุน ประกันสังคม

จัดตั้ง
ปี 2533 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

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**

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดตั้ง
ปี 2541 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม
ของลูกจ้าง

0.25%
ของค่าจ้าง



เงินสมทบ
ของนายจ้าง

0.25%
ของค่าจ้าง

ไม่มีเพดานค่าจ้าง



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

ปัจจุบันเป็นไปตาม...

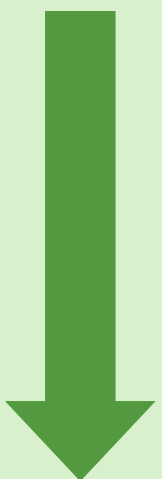
**กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ
เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
พ.ศ. 2567**



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
- ✓ ออกจากกองทุน
- ✓ ตาย



✓ มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

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

กองทุน ประกันสังคม

สิทธิประโยชน์

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



✓ มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- เป็นไปตามที่**กฎหมาย**กำหนด
- เช่น ระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบของลูกจ้าง

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. คู่สมรสแรงงาน 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

✓ เงินสมทบของ**ลูกจ้าง**

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

✗ ไม่มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- ✓ เงินสะสมของ**ลูกจ้าง**
- ✓ เงินสมทบของ**นายจ้าง**
- ✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- ตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความ
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

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

กรณีลูกจ้างตาย

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



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ระบบสมัครใจ

บริหารโดย...



ทวิภาคี

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานคณะกรรมการกำกับ
หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
(สำนักงาน ก.ล.ต.)

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

✗ ไม่มีความผิด

กองทุน ประกันสังคม

ระบบบังคับ

บริหารโดย...



ไตรภาคี

คณะกรรมการประกันสังคม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

✓ มีความผิด

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

ระบบบังคับ

บริหารโดย...



ไตรภาคี

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน

✓ มีความผิด



สรุปข้อหาเรียกชู้กา
เรื่องเสรีที่ 37/2564



ลูกจ้าง
ถูกเลิกจ้าง

ขอรับเงินกรณีว่างงานจาก
กองทุนประกันสังคม

ยื่นคำร้องของลูกจ้าง
ต่อนักงานตรวจแรงงาน
กรณีไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าว

ตามกฎหมาย
ประกันสังคม



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

พิจารณาคำขอว่าลูกจ้างจะได้เงินทดแทนว่างงานหรือไม่

โดยต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง
ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



ไม่ต้องรอให้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
และคำพิพากษา ตีงที่สุดก่อน

เนื่องจากหากรอ จะเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ



ลูกจ้างลาออกไม่สุจริต

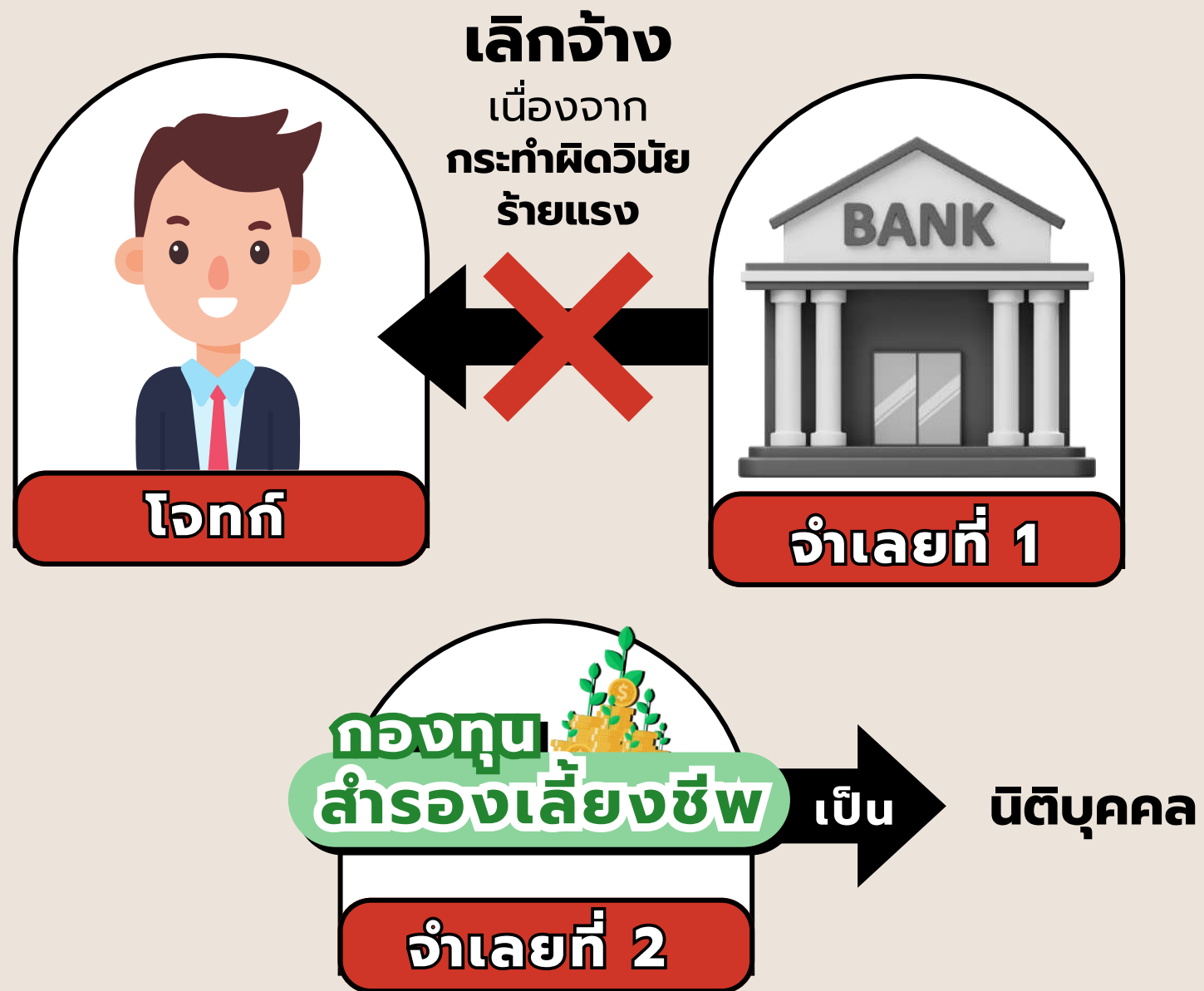
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6998/2557



- การลาออกสื่อให้เห็นถึงความไม่สุจริต เนื่องจากหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก เพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย
- ลูกจ้างไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตมาขอเพิกถอนคำสั่งไล่ออกของนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาออกและให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

เงื่อนไขในการได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

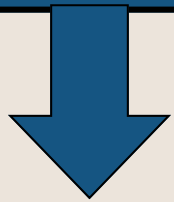
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6538/2556

จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการธนาคารซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเงินความเชื่อใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ความไว้วางใจในความสุจริตที่จำเลยที่ 1 มีต่อพนักงานของตนถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ชื่อเสียงของพนักงานของจำเลยที่ 1 ย่อมมีผลกระทบต่อความไว้วางใจเชื่อใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 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





คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด



ลูกหนี้ที่ 1

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1119/2554

เมื่อปรากฏว่าในขณะที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้ที่ 1 (จำเลย) เด็ดขาดนั้น ลูกหนี้ที่ 1 มีสิทธิที่จะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้คัดค้านที่ 1 โดยมีเงื่อนไขว่าจะได้รับต่อเมื่อลูกหนี้ที่ 1 พ้นจากสมาชิกภาพของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วเช่นนี้ สิทธิเรียกร้องดังกล่าวจึงเป็นสิทธิที่ลูกหนี้ที่ 1 มีอยู่ในเวลาเริ่มต้นแห่งการล้มละลายย่อมเป็นทรัพย์สินอันอาจแบ่งได้ในคดีล้มละลายตาม พ.ร.บ. ล้มละลายฯ มาตรา 109(1) เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงมีอำนาจในการอายัดสิทธิเรียกร้องดังกล่าวเพื่อรวบรวมเข้ากองทรัพย์สินของลูกหนี้ที่ 1 เพื่อมาแบ่งให้แก่เจ้าหนี้ทั้งหลายตามมาตรา 21 และมาตรา 121 ทั้งนี้ แม้ว่าสิทธิเรียกร้องดังกล่าวนั้นจะมีเงื่อนไขก็ตามส่วนที่ลูกหนี้ที่ 1 จะขอรับเงินค่าใช้จ่ายเลี้ยงชีพสำหรับตนเองและครอบครัวนั้น ลูกหนี้ที่ 1 จะต้องยื่นคำขอให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์กำหนดจำนวนตามที่เห็นสมควรตามมาตรา 67(1) จะขอให้หักจากเงินที่อายัดไว้โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายหาได้ไม่



กิจการที่อยู่ในบังคับ **กองทุน** สงเคราะห์ลูกจ้าง

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

ต้องให้ลูกจ้าง

เข้าเป็น

สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



! กรณีนายจ้างไม่ได้จัดให้
ลูกจ้างรายได้เป็นสมาชิก **กองทุน**
สำรองเลี้ยงชีพ

- ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน
- ลูกจ้างไม่ประสงค์เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็น...

สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้
เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



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



กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ

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





กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541



พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บ
เงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์
แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

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 Thankerton 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**
ได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อจำเลยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์เพียง
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



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**

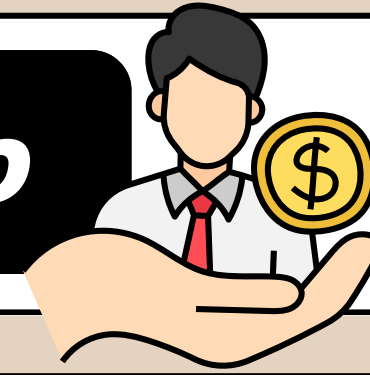
เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็น **ค่าตอบแทนการทำงาน** ในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และ ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือ โดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร



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 ของยอดค่าใช้จ่ายบริการ แล้วหักออกร้อยละ 5 เพื่อใช้ซื้อของทดแทนส่วนที่ลูกจ้างทำอุปกรณ์เสียหาย ส่วนที่เหลือร้อยละ 95 นำมาแบ่งให้ลูกจ้างจำนวนเท่ากันทุกคน **ไม่เคยกำหนดจำนวนค่าบริการขั้นต่ำที่ลูกจ้างจะได้รับในแต่ละเดือน "ค่าบริการ" จึงไม่ใช่ค่าจ้าง**





คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1451-1485/2562

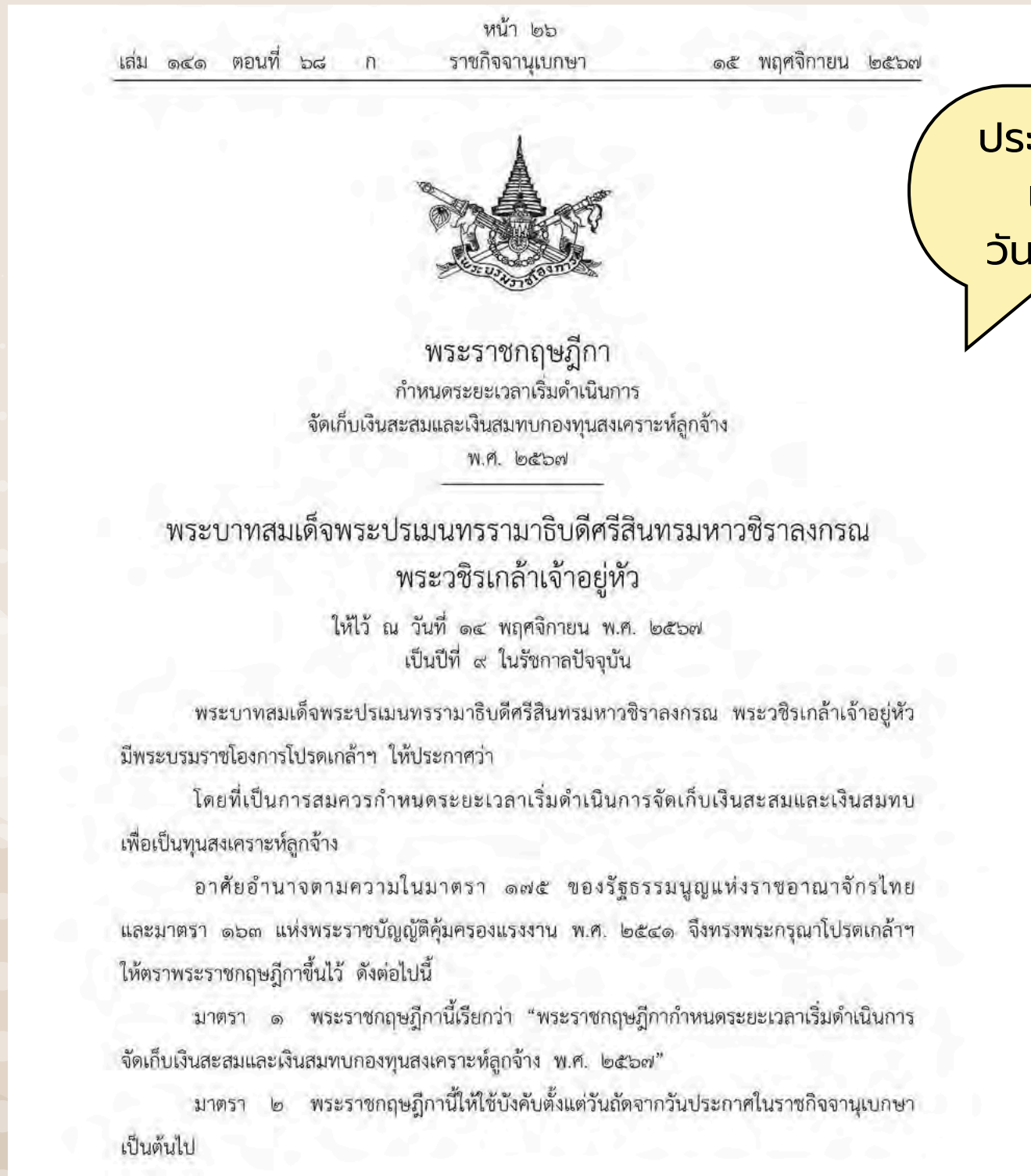


นายจ้างประกอบกิจการนำเที่ยว ตกลงจ่ายเงินตอบแทนให้ลูกจ้างตามผลงานโดยคำนวณตามจำนวนลูกค้าในอัตรา 7 บาท ต่อลูกค้า 1 คน ในแต่ละเดือน และอีกร้อยละ 3 ของเงินจำนวนร้อยละ 1 ของค่านายหน้าที่ร้านค้าส่งให้แก่นายจ้าง แม้จะเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ก็ยังเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากฐานจำนวนลูกค้าและ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



1

พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



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 จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามบัญญัติอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ ดังต่อไปนี้

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

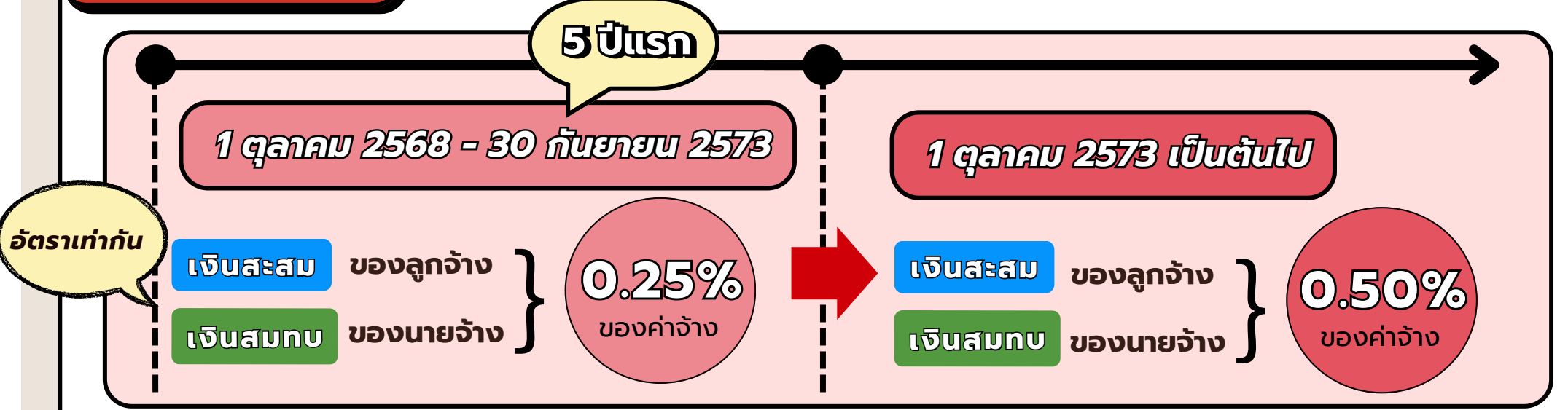
ผู้จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๑. เงินสะสมของลูกจ้าง	๐.๒๕
๒. เงินสมทบของนายจ้าง	๐.๒๕

(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



ตัวอย่างการคำนวณ

ลูกจ้างรายเดือน
ค่าจ้าง 12,000 บาท

เงินสะสม / เงินสมทบ

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

นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ ปี 2568 → 0.25% ของค่าจ้าง

จำนวนเงินสะสม&เงินสมทบที่ต้องนำส่งกองทุน

- 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

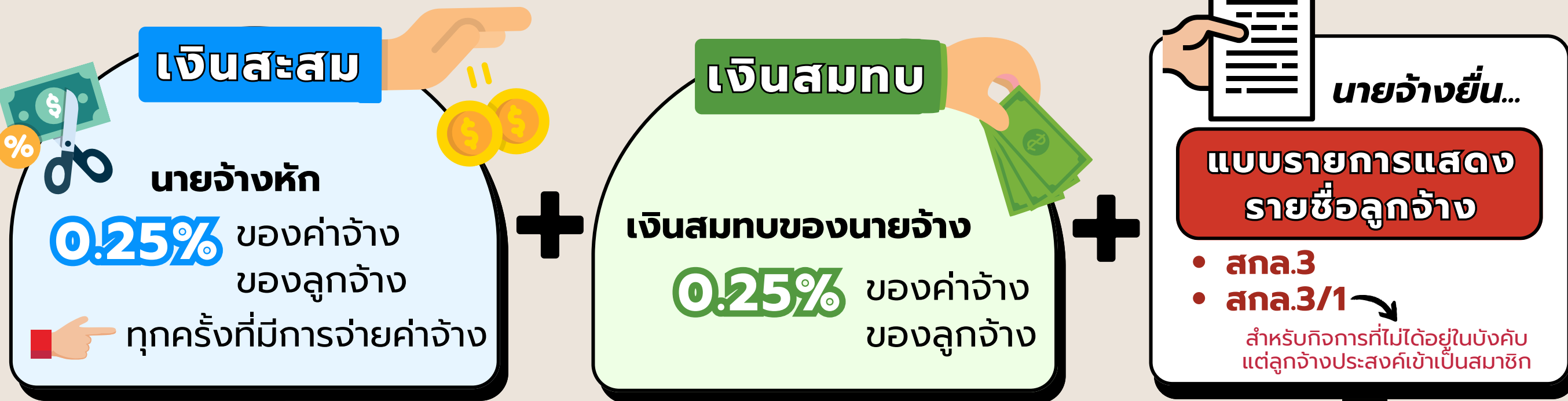
กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



หลักเกณฑ์และวิธีการ
นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ **กองทุน**
สงเคราะห์ลูกจ้าง

 ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสมเงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567



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**

ขึ้นอยู่กับที่ตั้งกิจการของนายจ้าง

ยื่นต่อ สรพ. หรือ สสค.

ภายในวันที่ **15** ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้

ยื่นครั้งแรก
 15 พฤศจิกายน 2568

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



ลูกจ้าง

ได้รับบำนาญชราภาพ



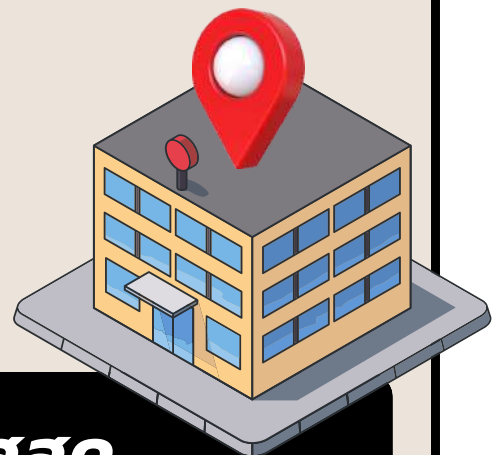
หลักเกณฑ์และวิธีการ

นำส่งเงินสะสม & เงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



แบบรายการแสดงรายชื่อกู้จ้าง สก.3

ขึ้นอยู่กับที่ตั้งกิจการของนายจ้าง

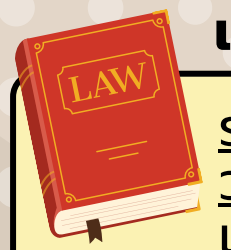


ยื่นต่อสพ. หรือ สสค.



ภายในวันที่ **15** ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสมไว้

ยื่นครั้งแรก 15 พฤศจิกายน 2568



แบบทำระเบียบ...

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

สกล.๓

แบบรายการแสดงรายชื่อกู้จ้าง

๑. ชื่อสถานประกอบกิจการ/นายจ้างประเภทกิจการ

จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ผู้มีอำนาจลงนาม

ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

๒. ข้อมูล ณ เดือน พ.ศ. สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง มีลูกจ้าง จำนวน คน

แยกเป็น สัญชาติไทย.....คน สัญชาติเมียนมา.....คน สัญชาติลาว.....คน สัญชาติกัมพูชา.....คน สัญชาติอื่น.....คน

ลำดับ	คำนำหน้า	ชื่อ	ชื่อสกุล	อายุ	สัญชาติ	เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง	ค่าจ้าง (บาท)			เงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน (ร้อยละ)	เงินสะสมต่อเดือน (บาท)	เงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน (ร้อยละ)	เงินสมทบต่อเดือน (บาท)	วันเริ่มงาน	วันสิ้นสุดงาน	สาเหตุที่ออกจากงาน
							รายวัน	รายเดือน	ตามผลงาน							

ลงชื่อ.....(นายจ้าง)

(.....)

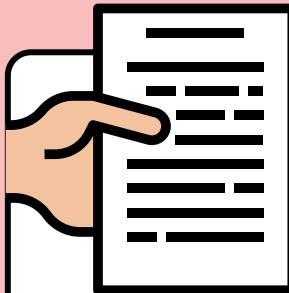
วันที่.....



ขั้นตอนการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

➡ เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

1

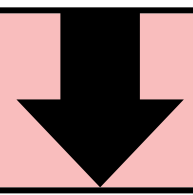


เมื่อนายจ้างยื่น

แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สก.3
- สก.3/1

สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก



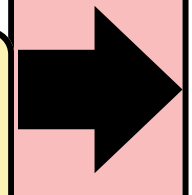
2



พนักงานตรวจแรงงาน

ตรวจสอบความถูกต้อง

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



3

อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

พิจารณาออก...

หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

- สก.4
- สก.4/1 ➡ สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก

ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ ได้รับ การเสนอจากพนักงานตรวจแรงงาน

4



แจ้งผลการพิจารณา
ให้นายจ้างทราบ

ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันที่พิจารณาแล้วเสร็จ

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

นายจ้างมีหน้าที่ยื่น

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง (สกล.3/2)

ขึ้นอยู่กับที่ตั้งกิจการของนายจ้าง

ยื่นต่อ **สปว. หรือ สสค.**



ภายในวันที่ **15** ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง



หลักเกณฑ์และวิธีการ นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

แบบสกล.3/2

สกล. ๓/๒

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

ชื่อสถานประกอบกิจการ บริษัท ห้างหุ้นส่วน เจ้าของคนเดียว

เลขทะเบียนนิติบุคคล / เลขทะเบียนการค้า เลขที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

มีความประสงค์แจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ดังนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง พร้อมทั้ง กรอกรายละเอียดเฉพาะรายการที่เปลี่ยนแปลงให้ครบถ้วน)

(๑) ชื่อสถานประกอบกิจการ (๑๖) ร้อยละของเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน

(๒) ผู้มีอำนาจลงนาม (๑๗) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน

(๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ (๑๘) ร้อยละของเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน

(๔) ชื่อ-สกุล ลูกจ้าง (๑๙) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน

(๕) อายุ ลูกจ้าง (๒๐) วันเริ่มงาน / สิ้นสุดงาน

(๖) สัญชาติ ลูกจ้าง (๒๑) สาเหตุที่ลูกจ้างออกจากงาน

(๗) เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง (๒๒) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

(๘) ค่าจ้าง ลูกจ้าง

(๑) ชื่อสถานประกอบกิจการ จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๒) ผู้มีอำนาจลงนาม จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๔) ชื่อ-สกุล ลูกจ้าง จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๕) อายุ ลูกจ้าง จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๖) สัญชาติ ลูกจ้าง จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๗) เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๘) ค่าจ้าง ลูกจ้าง จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๑๖) ร้อยละของเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๑๗) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๑๘) ร้อยละของเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๑๙) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๒๐) วันเริ่มงาน / สิ้นสุดงาน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๒๑) สาเหตุที่ลูกจ้างออกจากงาน จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(๒๒) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ จากเดิม เปลี่ยนเป็น

(ถ้าไม่พอให้ใช้กระดาษอื่นแนบ)

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

แบบท้ายประกาศ...



ประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง พ.ศ. 2567

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

- สกส.3
- สกส.3/1

และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สกส.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



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

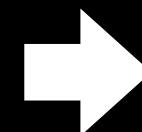
ไม่ได้กำหนดไว้ / บุคคลที่กำหนดตายก่อน
ตกเป็นของ...

- บุตร
- สามี/ภรรยา/คู่สมรส
- บิดา มารดา

ที่มีชีวิตอยู่
คนละส่วน
เท่า ๆ กัน

✗

กรณีไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงิน



ตกเป็นของ...

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง



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

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

- อัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- การจัดเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- การตรวจสอบเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- การคำนวณดอกผลจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ลูกจ้างจะได้รับ
- การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงินดังกล่าว และการกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่นายจ้างกรณีลูกจ้างตายหรือเป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ ทั้งนี้ ต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

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

ข้อ ๔ นายจ้างมีหน้าที่นำเงินสะสมและเงินสมทบฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากเป็นชื่อของลูกจ้างแต่ละคน และมีเงื่อนไขที่ตัดกลวงไว้ต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ดังต่อไปนี้



วันใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

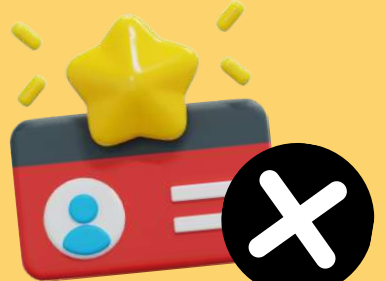
สาระสำคัญ

นายจ้าง ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเงินสะสม&เงินสมทบ

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

ไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด (2-15%)

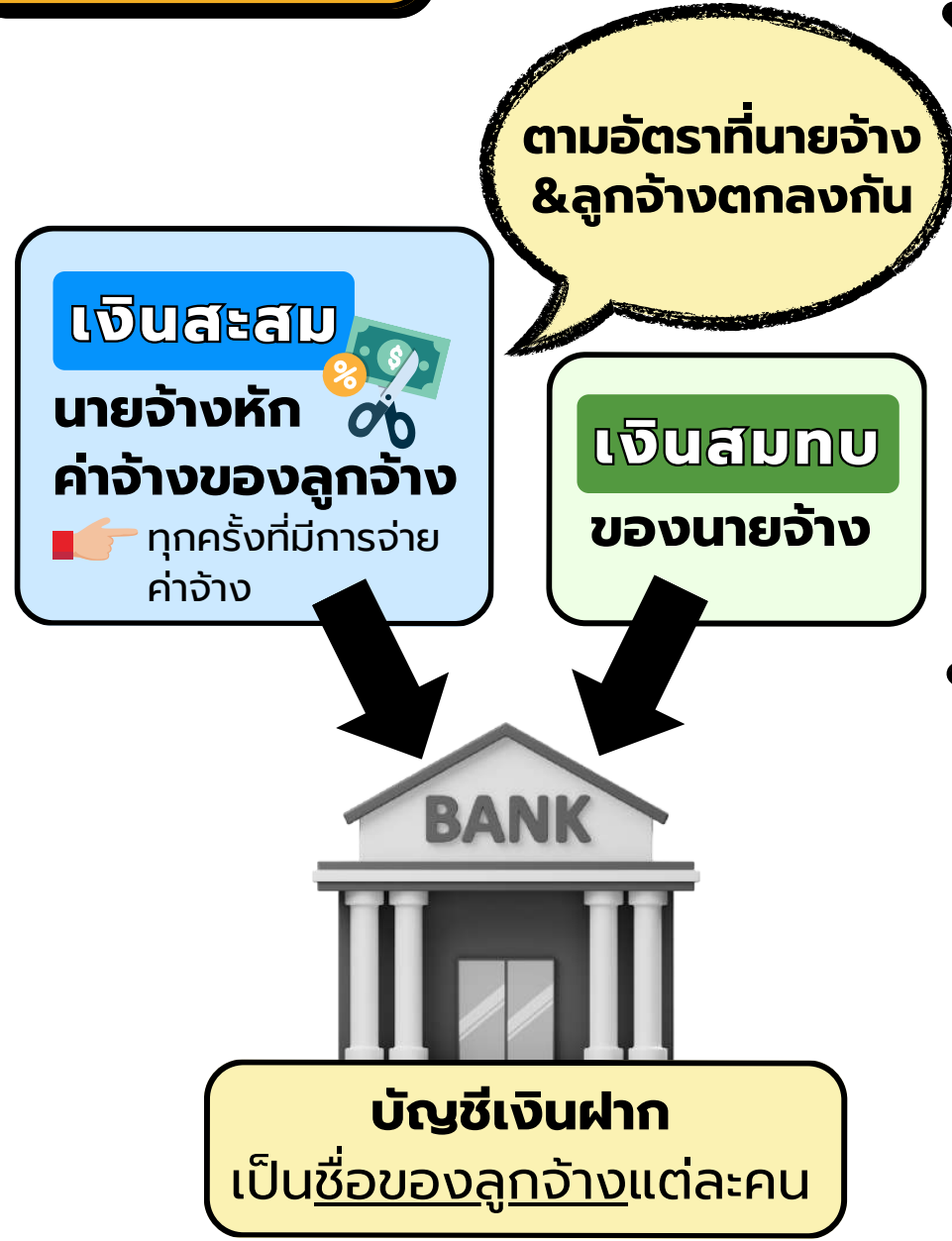
นายจ้างที่ดำเนินการตามกฎกระทรวงนี้
ได้รับการยกเว้น ลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



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

มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

มาตรการทางแพ่ง

กรณีนายจ้างจัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

นายจ้าง...

- ✗ **ไม่ส่ง**เงินสะสมหรือเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด
- ✗ **ส่งไม่ครบ**จำนวนภายในเวลาที่กำหนด

นายจ้างมีหน้าที่



จ่ายเงินเพิ่ม 5% ต่อเดือน

ให้แก่

**กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง/เงินที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่ต้องนำส่ง



กองทุน

กรณีที่นายจ้างเลือกที่จะจัดให้มีการสงเคราะห์ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ฯ

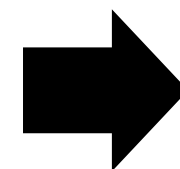
นายจ้าง...

- ✗ **ไม่ส่ง**เงินสะสมหรือเงินสมทบ
- ✗ **ส่งไม่ถูกต้อง**ตามกฎหมาย



ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลได้

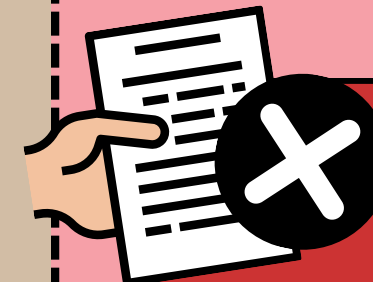
เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่
ตามกฎหมายของลูกจ้าง



**นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบ
ใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง**

อย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินสะสม
& เงินสมทบที่ลูกจ้างควรจะได้รับ
หากดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง

มาตรการทางอาญา



- ไม่ยื่นแบบรายการ
- ไม่แจ้งขอเปลี่ยนแปลง
หรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ

- กรณีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

มาตรา 130

ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงราย
ชื่อลูกจ้างและแจ้งขอเปลี่ยนแปลง/
แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ

มาตรา 156

ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน
หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ



มาตรการทางปกครอง

✗ ไม่ยื่นแบบรายการ / ไม่แจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ ภายในกำหนด

- กรณีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

✗ ไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายกระทรวงฯ

- กรณีจัดให้มีการสงเคราะห์ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567



พนักงานตรวจแรงงาน
อาจมี **คำสั่งตามมาตรา 139 (3)**

ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

✓ ปฏิบัติตาม

- การดำเนินคดีอาญาย่อมเป็นอันระงับไป

✗ ไม่ปฏิบัติตาม

- โทษอาญาตามมาตรา 156
- ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146

ภายในเวลา
ที่กำหนด

นายจ้าง...

- ✗ ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ✗ ส่งไม่ครบจำนวน



- กรณีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



พนักงานตรวจแรงงาน
อาจมี **คำเตือนเป็นหนังสือ**

ให้นายจ้างนำเงินที่ค้างมาชำระภายในระยะเวลาที่กำหนด
ไม่น้อยกว่า 30 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน

✗ หากไม่นำส่งเงินที่ค้าง



พนักงานตรวจแรงงาน
อาจมี **คำสั่งเป็นหนังสือ**

ให้ยึดอายัด และขายทอดตลาด
ทรัพย์สินของนายจ้าง

**กรณีไม่อาจทราบ
จำนวนเงินที่ค้างได้แน่ชัด**

พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจประเมิน

- เงินสะสม
- เงินสมทบ
ที่นายจ้างต้องนำส่ง

ประเมินจำนวนเงินที่ต้องนำส่ง

**แจ้งผลการประเมิน
เป็นหนังสือ**

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้าง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้าง
ต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
พ.ศ.2567



การขับเคลื่อน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในปี 2568 - 2569

1



การเพิ่มรายได้
เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

2

ปรับปรุงคณะกรรมการ

- การได้มาของคณะกรรมการ
- วาระในการดำรงตำแหน่ง
- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ
- คณะกรรมการอุทธรณ์



3

ปรับปรุงกฎหมาย

เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



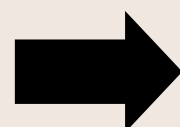
- การเรียกเก็บเงินสะสม เงินสมทบ ในสปก. ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- **ปรับปรุงรายจ่าย** (การจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ เงินสงเคราะห์) เช่น จะไม่จ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ในกรณีลูกจ้างกระทำผิดวินัยร้ายแรง
- การกำหนดเพดานการเรียกเก็บเงิน (ขั้นต่ำ - ขั้นสูง)
- การรับโอนการเป็นสมาชิกจากกองทุนอื่น
- การจัดสรรค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ปัจจุบันได้รับจัดสรรไม่เกินร้อยละ 10 ของดอกผลของกองทุนฯ ต่อปี ตามมาตรา 129 (5))
- การบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในภาวะวิกฤต (การเรียกเก็บเงินเพิ่ม – เงินสะสมให้เหมาะสม)
- เงินที่นำส่งเกิน หรือลูกจ้างไม่มารับภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- **ปรับปรุงระเบียบ**กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการยึด อายัด และขายทอดตลาด ทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2544
- **ยกฐานะ**กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นเป็น**กอง**



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



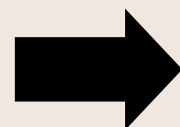
หากกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ลูกจ้าง/นายจ้าง **จะไม่สมัครใจเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง** ได้หรือไม่



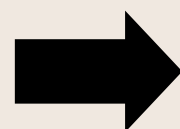
ไม่ได้ เนื่องจากเป็นกองทุนภาคบังคับ



ถ้าบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงอยู่แล้วแต่มี **ลูกจ้างบางคนไม่สมัครใจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** บริษัทจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



พิจารณาลูกจ้างเป็นรายคน ลูกจ้างรายใดที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจะต้องให้พนักงานรายนั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ดังนั้นบริษัทจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ ทั้ง 2 กองทุน

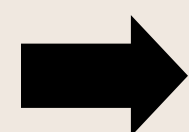


กรณีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็สามารถสมัครกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง





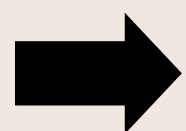
หากลูกจ้างลาออกทำให้ต้อง**ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** และกลับเข้าทำงานใหม่ โดยข้อบังคับกองทุนกำหนดให้หากลาออกต้องรอ 2 ปีจึงจะเข้าเป็นสมาชิกได้ จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



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 เพราะถือว่ามียู้งจ้างครบ 10 คน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 แล้ว



