

สรุปสาระสำคัญ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมาย สิทธิประโยชน์

พร้อม
50 คำถาม
คำตอบ

ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดย เชิดศักดิ์ กำปันทอง

สรุปสาระสำคัญ
กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมาย สิทธิประโยชน์

พร้อม
50 คำถาม
คำตอบ

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สรุปสาระสำคัญ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

กฎหมาย สิทธิประโยชน์

พร้อม
50 คำถาม
คำตอบ

ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดย	เชิดศักดิ์ กำปันทอง
เจ้าของ	บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด
ที่ปรึกษา	ดาร์รัตต์ พิชมงคล
กองบรรณาธิการ	ศศิพินท์ อุชฌัยมาศ
ประสานงาน	ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง
พิสูจน์อักษร	จันทร์จิรา ชื้อพร้อม / ประนอม เพ็ชรสมัย
ออกแบบ	จีรนนท์ ทับสุข
จัดรูปเล่ม	วรรณา สนธิอนุเคราะห์

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

เชิดศักดิ์ กำปันทอง.

สรุปสาระสำคัญของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กฎหมาย สิทธิประโยชน์ พร้อม 50 คำถาม-คำตอบ
ตาม พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑. --กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, ๒๕๖๙.
๑๕๘ หน้า.

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. I. ชื่อเรื่อง.

๓๔๔.๕๕๓๐๑

ISBN : ๙๗๘-๖๑๖-๓๐๒-๕๕๘-๓

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด

เลขที่ ๑๗๘ อาคารธรรมนิติ ชั้น ๔ ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น ๒๐) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ ๑๐๘๐๐ โทรศัพท์ (๐๒) ๕๕๕-๐๗๑๓ โทรสาร (๐๒) ๕๕๕-๐๗๒๘

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. ๒๕๓๗
(ห้ามลอกเลียนแบบ ไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งการจัดเก็บ ถ่ายทอด ไม่ว่ารูปแบบหรือวิธีใดๆ ด้วย
กระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใด โดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะถือว่ามีความผิด
ตามกฎหมาย)

สนใจเสนอผลงานเขียนเพื่อตีพิมพ์กับธรรมนิติ

ติดต่อได้ที่ E-mail : book@dharmniti.co.th

คำนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองทุนนี้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายหรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ปัจจุบันมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมทั้งได้มีการออกกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ มาบังคับใช้ โดยให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้สรุปสาระสำคัญของการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมจัดทำแนวคำถาม - คำตอบ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ผู้เขียนจึงมุ่งหวังว่า หนังสือเล่มนี้จะช่วยให้ผู้ทำงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้สนใจศึกษากฎหมายแรงงาน สะดวก ประหยัดเวลา และเข้าใจกฎหมายมากขึ้น

เชิดศักดิ์ กำปันทอง
กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

๑. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑
• ความเป็นมาและวัตถุประสงค์	๑
๒. ขอบเขตการบังคับใช้	๒
๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๔
๔. กิจกรรมที่ยกเว้นไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๖
• กิจกรรมที่ไม่อยู่ในบังคับต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๖
• กิจกรรมที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๘
• กิจกรรมที่มีการจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง	๘
๕. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑๐
• แนวทางการดำเนินการ	๑๐
• การบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑๑
• คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑๒
• พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๑๓
๖. ความแตกต่างระหว่างกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกับกองทุนต่าง ๆ	๑๔
• กองทุนประกันสังคมและสิทธิประโยชน์	๑๔
• กองทุนเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์	๑๙
• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิประโยชน์	๒๑
๗. การดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๒๔
• การหักเงินส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	๒๔
• การคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ	๒๔
๘. ความรับผิดชอบของนายจ้าง/บพกำหนดโทษ	๒๘
๙. การจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลให้กับลูกจ้างซึ่งออกจากงาน หรือบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินกรณีลูกจ้างตาย	๒๙
๑๐. การจ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่นที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้กับลูกจ้าง	๓๐
๑๑. ประเด็น คำถาม-คำตอบ ๕๐ ข้อ	๓๔

สารบัญเรื่องย่อ

ถาม-ตอบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ข้อที่ ๑	๓๕
คำถาม : กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งขึ้นมาเพื่อมีวัตถุประสงค์อย่างไร	
ข้อที่ ๒	๓๖
คำถาม : กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสม และเงินสมทบเข้ากองทุนฯ เมื่อใด	
ข้อที่ ๓	๓๗
คำถาม : ผู้ประกอบกิจการ/นายจ้าง ที่อยู่ในบังคับจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กฎหมายกำหนดไว้อย่างไร	
ข้อที่ ๔	๓๘
คำถาม : ผู้ประกอบกิจการ/นายจ้าง ที่ไม่อยู่ในบังคับจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีอะไรบ้าง	
ข้อที่ ๕	๓๙
คำถาม : ผู้ประกอบกิจการ/นายจ้าง ที่มีการจ้างลูกจ้างต่างด้าว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างงาน หลังเกษียณ/อายุเกิน ๖๐ ปี ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่	
ข้อที่ ๖	๔๐
คำถาม : กรรมการผู้จัดการของบริษัท ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่	
ข้อที่ ๗	๔๒
คำถาม : จ้างเป็นที่ปรึกษาของบริษัท ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่	
ข้อที่ ๘	๔๔
คำถาม : นักเรียน นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการตามหลักสูตรการเรียนการสอน ของสถาบันการศึกษา ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่	
ข้อที่ ๙	๔๖
คำถาม : นายจ้างมีสถานประกอบการทั้งหมด ๕ สาขา จำนวนลูกจ้างแต่ละสาขา มีจำนวนละ ๕ คน กรณีเช่นนี้นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่	

ข้อที่ ๑๐

๔๗

คำถาม : วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นายจ้างมีลูกจ้างจำนวน ๑๕ คน และนายจ้างได้ดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว ต่อมาอีก ๑ ปีลูกจ้างมีจำนวนลดลงเหลือ ๘ คน นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบต่อไปหรือไม่

ข้อที่ ๑๑

๔๘

คำถาม : ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง ๓ ราย นายจ้างทั้งสามรายต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทั้งสามรายหรือไม่ และต้องหักเงินค่าจ้างเป็นเงินสะสมและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกรายหรือไม่

ข้อที่ ๑๒

๔๙

คำถาม : กรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีใดบ้าง

ข้อที่ ๑๓

๕๐

คำถาม : กรณีที่นายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว แต่ลูกจ้างบางรายไม่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเป็นลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามสัญญาจ้างหรือจ้างงานหลังเกษียณอายุ ๖๐ แล้ว ซึ่งไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างในส่วนนี้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๑๔

๕๑

คำถาม : นายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว แต่ลูกจ้างบางรายอยากมีเงินออมเพิ่มโดยประสงค์จะเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างด้วยได้หรือไม่

ข้อที่ ๑๕

๕๒

คำถาม : นายจ้างมีลูกจ้างไม่ถึง ๑๐ คน หรือกรณีนายจ้างเป็นกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เช่น กิจการไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจงานประมงทะเล เป็นต้น แต่ลูกจ้างอยากเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยสมัครใจได้หรือไม่

ข้อที่ ๑๖

๕๓

คำถาม : นายจ้างกำหนดเงื่อนไขว่าช่วงที่ยังไม่ผ่านการทดลองงานจะเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้ ในระหว่างนี้จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ หากต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แต่เมื่อผ่านทดลองงานและมีสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะสามารถออกจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ และนายจ้างจะหยุดนำเงินส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่

ข้อที่ ๑๗

๕๔

คำถาม : กรณีลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ นายจ้างมีเงื่อนไขว่าจะกลับเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ต้องมีระยะเวลา ๑ ปี ระหว่างนี้จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๑๘

๕๕

คำถาม : นายจ้างต้องหักค่าจ้างเป็นเงินสะสมและจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่าใดและต้องคำนวณจากเงินใดบ้าง

ข้อที่ ๑๙

๕๖

คำถาม : เงินค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง ฯลฯ ที่จ่ายเป็นประจำทุกเดือน และเงินค่าเที่ยว ค่าชั่วโมงบิน เงินตอบแทนการขาย ฯลฯ ที่ได้รับไม่เท่ากันในแต่ละเดือนต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณหักเงินสะสมและเงินสมทบหรือไม่

ข้อที่ ๒๐

๕๘

คำถาม : เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้ เช่น เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินค่าบริการ หรือ Service Charge ฯลฯ ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณหักเงินสะสมและเงินสมทบหรือไม่

ข้อที่ ๒๑

๖๐

คำถาม : ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบส่งเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๒๒

๖๒

คำถาม : การนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ กฎหมายกำหนดอัตราขั้นต่ำและเพดานขั้นสูงเหมือนกับกองทุนประกันสังคมหรือไม่

ข้อที่ ๒๓

๖๔

คำถาม : การนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งภายในวันที่เท่าใด

ข้อที่ ๒๔

๖๕

คำถาม : กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราว ๓ เดือน เนื่องจากได้รับผลกระทบสำคัญ โดยจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างในวันทำงานตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นายจ้างต้องหักเงินดังกล่าวส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ รวมทั้งต้องหักส่งประกันสังคมหรือไม่

ข้อที่ ๒๕

๖๘

คำถาม : ลูกจ้างลาป่วยทั้งปี โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างครบ ๓๐ วันทำงานแล้ว ในระหว่างการลาป่วยที่เกินสิทธิได้รับค่าจ้าง นายจ้างต้องส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๒๖

๗๒

คำถาม : ลูกจ้างลาเพื่อคลอดบุตร ๑๒๐ วัน นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แล้ว ๖๐ วัน ในช่วงวันลาคลอดมีวันหยุดคร่อมอยู่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดและต้องหักเงินส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๒๗

๗๔

คำถาม : ลูกจ้างขอลางานโดยไม่รับเงินเดือนจำนวน ๖ เดือน ในระหว่างนี้นายจ้างต้องส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๒๘

๗๖

คำถาม : นายจ้างต้องหยุดกิจการเพราะเหตุสุดวิสัย ในระหว่างนี้นายจ้างต้องส่งเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๒๙

๗๗

คำถาม : ลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ลาออก สิ้นสุดสัญญาจ้าง ถูกเลิกจ้าง เพราะกระทำความผิดร้ายแรง จะมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๓๐

๗๘

คำถาม : ลูกจ้างเสียชีวิต ใครบ้างมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ข้อที่ ๓๑

๗๙

คำถาม : การนำส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สามารถนำมาใช้ลดหย่อนภาษีได้หรือไม่

ข้อที่ ๓๒

๘๑

คำถาม : กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีหลักเกณฑ์กำหนดอายุขั้นสูงของลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ ลูกจ้างอายุ ๗๐ ปี เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้หรือไม่

ข้อที่ ๓๓

๘๒

คำถาม : ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นหนี้ตามคำพิพากษาที่สูงที่สุด และต่อมามีหนังสือของกรมบังคับคดีให้นายจ้างหักเงินเดือนส่งกรมบังคับคดี นายจ้างยังต้องหักเงินเดือนส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกองทุนประกันสังคมหรือไม่

ข้อที่ ๓๔

๘๓

คำถาม : นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำความผิดร้ายแรงตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินสะสมและเงินสมทบจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๓๕

๘๔

คำถาม : ลูกจ้างต้องนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาแล้วกี่งวดหรือกี่เดือนจึงจะสามารถขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ภายหลังออกจากงาน

ข้อที่ ๓๖

๘๕

คำถาม : เมื่อลูกจ้างยื่นแบบฟอร์มกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างเสียชีวิต ต่อมาลูกจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงบุคคลผู้จะพึงได้รับเงิน มีกำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างไรบ้าง

ข้อที่ ๓๗

๘๖

คำถาม : หากนายจ้างไม่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน อย่างไร

ข้อที่ ๓๘

๘๗

คำถาม : ลูกจ้างชาวต่างชาติหรือต่างด้าว เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างต้องเดินทางกลับต่างประเทศ สามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นดำเนินการยื่นขอรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่

ข้อที่ ๓๙

๘๘

คำถาม : การช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อนจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และค้างจ่ายค่าจ้าง กองทุนฯ มีหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลืออย่างไร

ข้อที่ ๔๐

๘๙

คำถาม : กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และค้างจ่ายค่าจ้าง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้กับลูกจ้างในอัตราเท่าใด

ข้อที่ ๔๑

๙๐

คำถาม : ลูกจ้างต้องการหักเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพิ่มจากร้อยละ ๐.๒๕ เพื่อจะได้มีเงินออมมากขึ้นได้หรือไม่

ข้อที่ ๔๒

๙๑

คำถาม : กรณีนายจ้างส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างล่าช้า จะต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละเท่าใด

ข้อที่ ๔๓

๙๒

คำถาม : บริษัท ๓ แห่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน กรรมการบริหารชุดเดียวกัน ตั้งอยู่ในตึกเดียวกัน มีลูกจ้างบริษัทละ ๕ คน ต้องส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

ข้อที่ ๔๔

๙๓

คำถาม : นายจ้างเดิมโอนกิจการให้นายจ้างใหม่ นายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่ต้องส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างไร

ข้อที่ ๔๕

๙๘

คำถาม : ลูกจ้างชาวต่างชาติทำงานในประเทศไทย โดยมีการตกลงกันให้แบ่งจ่ายค่าจ้าง โดยนายจ้างที่อยู่ในประเทศไทยจ่ายค่าจ้าง ๖๐% นายจ้างที่เป็นบริษัทต่างประเทศจ่ายค่าจ้าง ๔๐% การส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะต้องใช้ฐานค่าจ้างใดในการส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ข้อที่ ๔๖

๑๐๐

คำถาม : ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง นายจ้างรายใดเป็นผู้ส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ข้อที่ ๔๗

๑๐๒

คำถาม : กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย เงินที่นายจ้างนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างถือเป็นมรดกหรือไม่

ข้อที่ ๔๘

๑๐๓

คำถาม : ข้าราชการ นอกเวลาทำงาน ได้ไปทำงาน Part Time กับบริษัทเอกชน บริษัทเอกชนดังกล่าวต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่

ข้อที่ ๔๙

๑๐๕

คำถาม : บริษัทถูกฟ้องล้มละลายและศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด บริษัทยังดำเนินการจ้างลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไป กรณีเช่นนี้บริษัทจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร

ข้อที่ ๕๐

๑๐๗

คำถาม : บริษัทต่างประเทศส่งลูกจ้างเข้ามาทำงานกับบริษัทคู่ค้าในประเทศไทย ในลักษณะตรวจสอบงาน/ติดตามงาน โดยลูกจ้างดังกล่าวรับค่าจ้างจากบริษัทที่ต่างประเทศ บริษัทในประเทศไทยต้องส่งกองทุนสงเคราะห์ให้กับลูกจ้างรายนี้หรือไม่

กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑. พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการ
จัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑๓
๒. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑๖
๓. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์
แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑๙
๔. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ (แบบ สกล.๓ / แบบ สกล.๓/๑) ๑๒๑
๕. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการรับเงิน
การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนของเงินสะสม
เงินสมทบ และดอกผล พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๒๔
๖. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ว่าด้วยการให้ลูกจ้างในกิจการที่มีได้อยู่ในบังคับ
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สมัครเข้าเป็น
สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๓๐
๗. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้าง
ต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๓๑
๘. ประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อ
ลูกจ้างและการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๓๒
(แบบ สกล.๓/๒ / แบบ สกล.๔ / แบบ สกล.๔/๑)
๙. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง แบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
กรณีลูกจ้างตาย (ฉบับที่ ๒) (แบบ สกล.๕) ๑๓๗
๑๐. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๑๘๐/๒๕๖๘ ๑๓๙
เรื่อง มอบหมายเจ้าหน้าที่ให้มีอำนาจพิจารณาออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน
การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง

สาระสำคัญ

๑. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๖ กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองทุนฯ นี้ จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการฯ ได้ออกระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ภูมิลำเนาของลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามอัตราที่คณะกรรมการฯ กำหนด สำหรับที่มาของเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๗ กำหนดมาจากหลายส่วน ประกอบด้วย (๑) เงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบจากนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดบทเฉพาะกาลกำหนดให้การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ในช่วงที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับ ปรากฏว่าประเทศไทยได้ประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้ประกอบกิจการจำนวนมากไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้จึงต้องปิดกิจการ เกิดผลกระทบต่อการจ้างงาน มีการเลิกจ้างและเกิดปัญหาการว่างงาน จึงยังไม่ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาออกมาจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบจากลูกจ้างและนายจ้าง นอกจากนี้ ที่มาของเงินกองทุนฯ มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เงินดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น การดำเนินของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในช่วงแรกในระหว่างที่ยังไม่มีการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ รัฐบาลได้จัดสรรเงินอุดหนุนในการดำเนินการให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นจำนวน ๒๐๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ จำนวน ๕๐ ล้านบาท โดยการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๒๙ กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วย ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง รวมจำนวน ๑๕ คน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ได้แก่ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงินการจ่ายเงิน การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ฯลฯ

ในการดำเนินการของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่ผ่านมา ได้มีการออกระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยระเบียบฯ กำหนดให้จ่ายเงินสงเคราะห์การเพื่อบรรเทาความ

เดือดร้อนของลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ในอัตรา ๓๐ เท่า ๕๐ เท่า และ ๗๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ตามอายุงานของลูกจ้าง และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ กำหนดให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในอัตราไม่เกิน ๖๐ เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง แต่ไม่เกินจำนวนเงินที่มีสิทธิได้รับจากนายจ้าง โดยลูกจ้างได้ใช้สิทธิยื่นคำขอตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ เงินสงเคราะห์ที่จ่ายจากกองทุนสงเคราะห์ในกรณีนี้มิใช่เงินที่จ่ายให้เปล่า แต่เป็นเงินที่จ่ายแทนนายจ้าง ดังนั้น ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ สิทธิไล่เบี้ยให้มีอายุความ ๑๐ ปี นับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายที่ไม่จ่ายเงินคืนกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๒. ขอบเขตการบังคับใช้

ตามมาตรา ๑๓๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่วนกรณีนายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่อยู่ในบังคับต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเนื่องจากวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็เพื่อเป็นเงินออมเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตายเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๐ วรรคสอง

สำหรับกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างครบ ๑๐ คนขึ้นไป ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นวันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ โดยนายจ้างได้ดำเนินการให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว ต่อมานายจ้างมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือต่ำกว่า ๑๐ คน กรณีเช่นนี้นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องดำเนินการส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

รัฐบาลได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ (ประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗) มาใช้บังคับ โดยให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป และออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ (ประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗) และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ (ประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกมาใช้บังคับ นอกจากนี้ ยังมีการออกประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมถึงกฎหมายลำดับรองกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบออกมาบังคับใช้ แต่ปรากฏว่าภายหลังจากที่ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา และกฎหมายลำดับรองดังกล่าว สภาพการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนและชะลอตัวลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ นายจ้าง และลูกจ้างต้องปรับตัวและเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศและส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ดังนั้น เพื่อบรรเทาและลดภาระทางการเงินของนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้มีนโยบายเลื่อนระยะเวลาการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบออกไป โดยมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ (ประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘) ให้การดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รวมทั้งได้มีการแก้ไขกฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ ให้เลื่อนการบังคับออกไปตามระยะเวลาที่พระราชกฤษฎีกากำหนดคือ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ แต่ลูกจ้างประสงค์เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ตามมาตรา ๑๓๐ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอาจกำหนด อาจออกระเบียบเพื่อกำหนดให้ลูกจ้างสำหรับกิจการที่มีได้อยู่บังคับตามพระราชบัญญัตินี้ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความยินยอมของนายจ้าง และให้นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายเสมือนเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากรณีกิจการของนายจ้างไม่อยู่ในข่ายที่ต้องเข้ากองทุนฯ แต่ลูกจ้างมีความประสงค์จะเข้ากองทุนฯ จะต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง หากนายจ้างไม่ยินยอม ลูกจ้างย่อมไม่สามารถเข้ากองทุนสงเคราะห์ได้