



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

**EMPLOYEE
WELFARE
FUND × × ×**



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 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

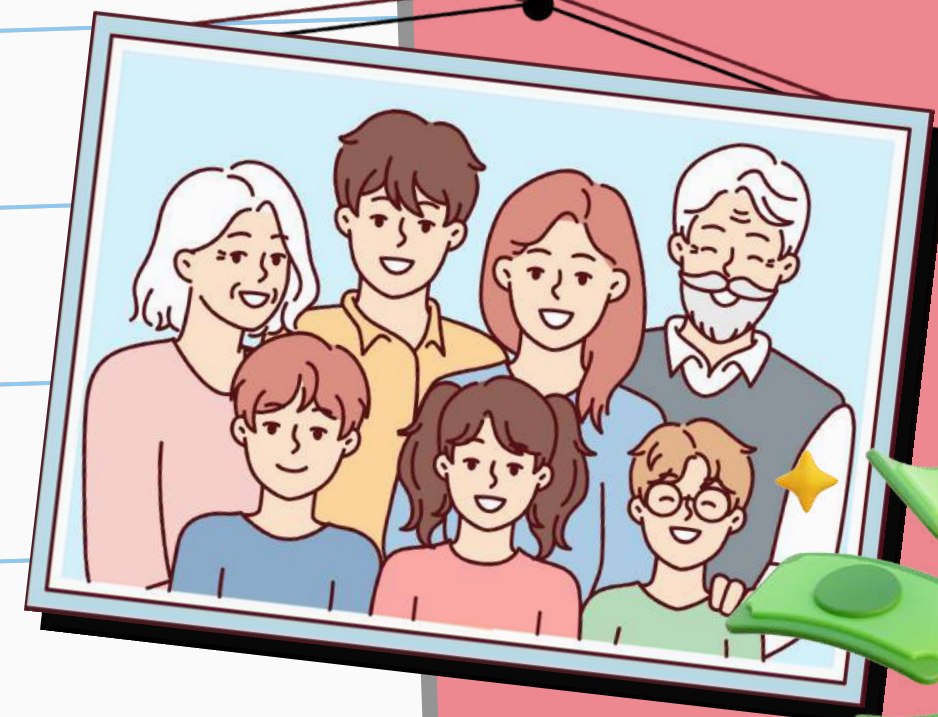




จะทำอย่างไร...?

ให้ **ลูกจ้าง** &
ครอบครัว

มี รายได้ ในระหว่าง



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



ลูกจ้างขาดรายได้เนื่องจาก...

หยุดงาน/ลาหยุดงาน

- เกิดอุบัติเหตุใน/นอกเวลางาน
- เจ็บป่วย

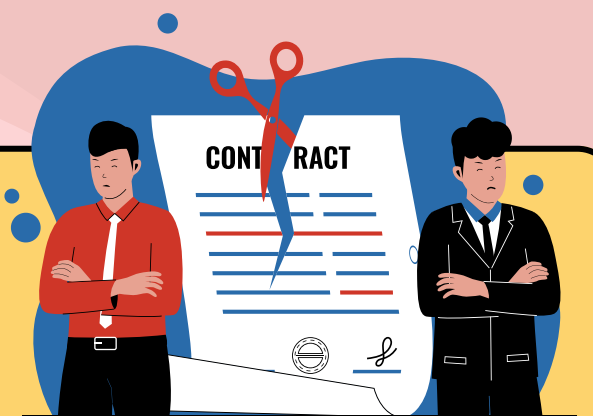


ลาออก

สมัครใจลาออก



ตกลงเลิกสัญญาจ้าง Early Retire



เลิกจ้าง

ลูกจ้าง

- กระทำผิดเล็กน้อย
- กระทำผิดร้ายแรง



นายจ้าง

- ขาดทุน
- วิฤติเศรษฐกิจ
- ล้มละลาย
- ขาดสภาพคล่อง



Company
Whole Laid Off

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



เงินสวัสดิการ ที่นายจ้างกำหนด



นายจ้าง

- ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง
เท่ากับค่าจ้าง 30 - 400 วัน



ความเป็นมา

🔍 พ.ศ. 2540 ประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง

นายจ้างประสบปัญหา
ทางการเงิน



ปิดกิจการ



เลิกจ้าง

COST
ลดต้นทุน



! **การว่างงานเพิ่มขึ้น**



รัฐบาล

กำหนดกลไกการสงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 126 - 138

กำหนดให้มี **กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง**
ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

กู้เงินจาก

เพื่อฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจ
และสังคมของประเทศ



WORLD
BANK



IMF



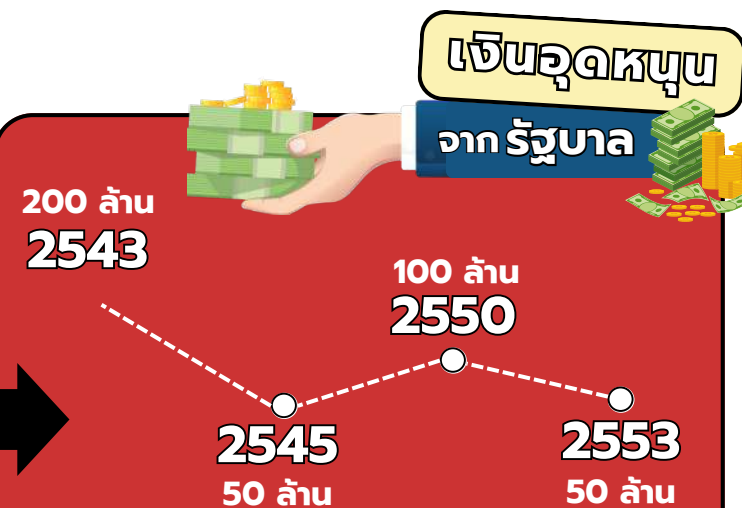
WORLD
BANK

กำหนดกรอบมาตรการข้อกำหนด (Policy Matrix)
: **การคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทำงาน**
(Social Protection for Worker)

รัฐบาลจัดทำ

หนังสือแสดงนโยบายเพื่อการพัฒนา
เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ
(Letter of Development)

- จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ภายในวันที่ 30 เมษายน 2542
- พัฒนาระบบการออมสำหรับลูกจ้าง



วัตถุประสงค์

1

สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง
เมื่อออกจากงานหรือตาย

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง



ส่งเสริมการออมของลูกจ้าง
เพื่อสร้างความมั่นคง



โครงข่ายรองรับให้เกิด
ความปลอดภัยทางสังคม
Social Safety Net

2

บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า
ของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง โดยนายจ้าง
ไม่จ่ายค่าชดเชยหรือเงินอื่น



จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

เป็นไปตามระเบียบ
ที่คณะกรรมการกำหนด

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินค่าปรับ
- เงินบริจาค
- รายได้อื่น ๆ



เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีสิทธิไล่เบี้ย



เรียกเงินคืนจากผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่าย
ให้แก่ลูกจ้างพร้อมดอกเบี้ยในอัตรา 15 % ต่อปี
โดยมีอายุความ 10 ปีนับแต่วันที่จ่ายเงินสงเคราะห์
ให้แก่ลูกจ้าง

กำลังปรับปรุงแก้ไข

3

เพื่อเป็นหลักประกันการจ่าย
ค่าชดเชยหรือเงินอื่น
กรณีนายจ้างเลิกจ้าง

ร่างพ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

เงินสมทบเพิ่มเติม

ของนายจ้าง

- สปก. ที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป
- อัตรา 1 % ของค่าจ้าง



จ่ายแก่ลูกจ้าง 100 %

เงื่อนไขการจ่าย

1. นายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาถึงแก่ความตาย
และไม่มีผู้ใดจ่าย
2. นายจ้างล้มละลายและไม่มีทรัพย์สินที่จะจ่าย
3. นายจ้างเลิกจ้างเพราะไม่สามารถดำเนินกิจการ
ต่อไปได้และไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่นให้แก่ลูกจ้าง
4. กรณีอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีสิทธิไล่เบี้ย



การบริหาร

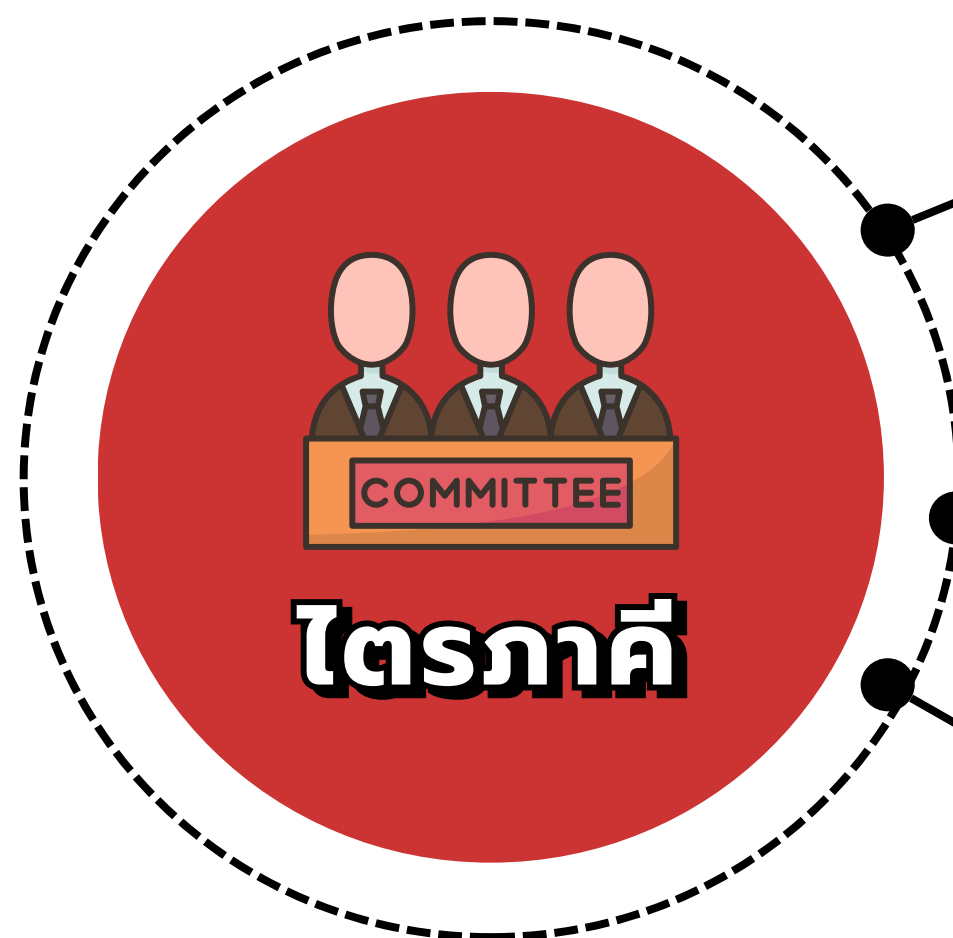
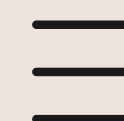
กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

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

- จำนวนสถานประกอบกิจการ ข้อมูล ณ วันที่ 11 มี.ค. 68

สปก.10 คน ขึ้นไป

141,332
แห่ง

ลูกจ้าง

9,137,612
คน

สปก.ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สปก.	24,571	แห่ง
ลูกจ้าง	2,925,810	คน

- การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบจะบังคับแก่...



82.61 %

สถานประกอบกิจการ
116,761 แห่ง

67.98 %

ลูกจ้าง
6,211,802 คน

ค่าจ้าง	อัตราเงินสะสม/เงินสมทบ	เงินสะสม + เงินสมทบที่ต้องนำส่ง	เงินสะสมและเงินสมทบเข้าระบบกองทุนฯ	
			ต่อเดือน	ต่อปี
15,000	0.25%	75	931,770,300	11,181,243,600
20,000	0.25%	100	1,242,360,400	14,908,324,800

บัญชี

2

บัญชีเงินกองทุนกลาง

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



แหล่งที่มา & การจ่ายเงินสงเคราะห์

บัญชี

2

บัญชีเงินกองทุนกลาง

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



กรมได้บริหารเงินกองทุนจาก

บัญชี 2

จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์

เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น (นอกจากบัญชี 1)

ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง
โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
หรือเงินอื่น เช่น

★ ค่าจ้าง

★ เงินประกันการทำงาน

ผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่าย

ส่วนกลาง

- อธิบดี
- ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ส่วนภูมิภาค

- ผู้ว่าราชการจังหวัด

อัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์

1

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ทำงานติดต่อกัน

ครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 3 ปี

จ่ายในอัตรา...

30 เท่า

ครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี

50 เท่า

ครบ 10 ปีขึ้นไป

70 เท่า

ของอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำรายวัน

2

กรณีนายจ้าง
ไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย

จ่ายในอัตราไม่เกิน

70 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



สถานะกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

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



12

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

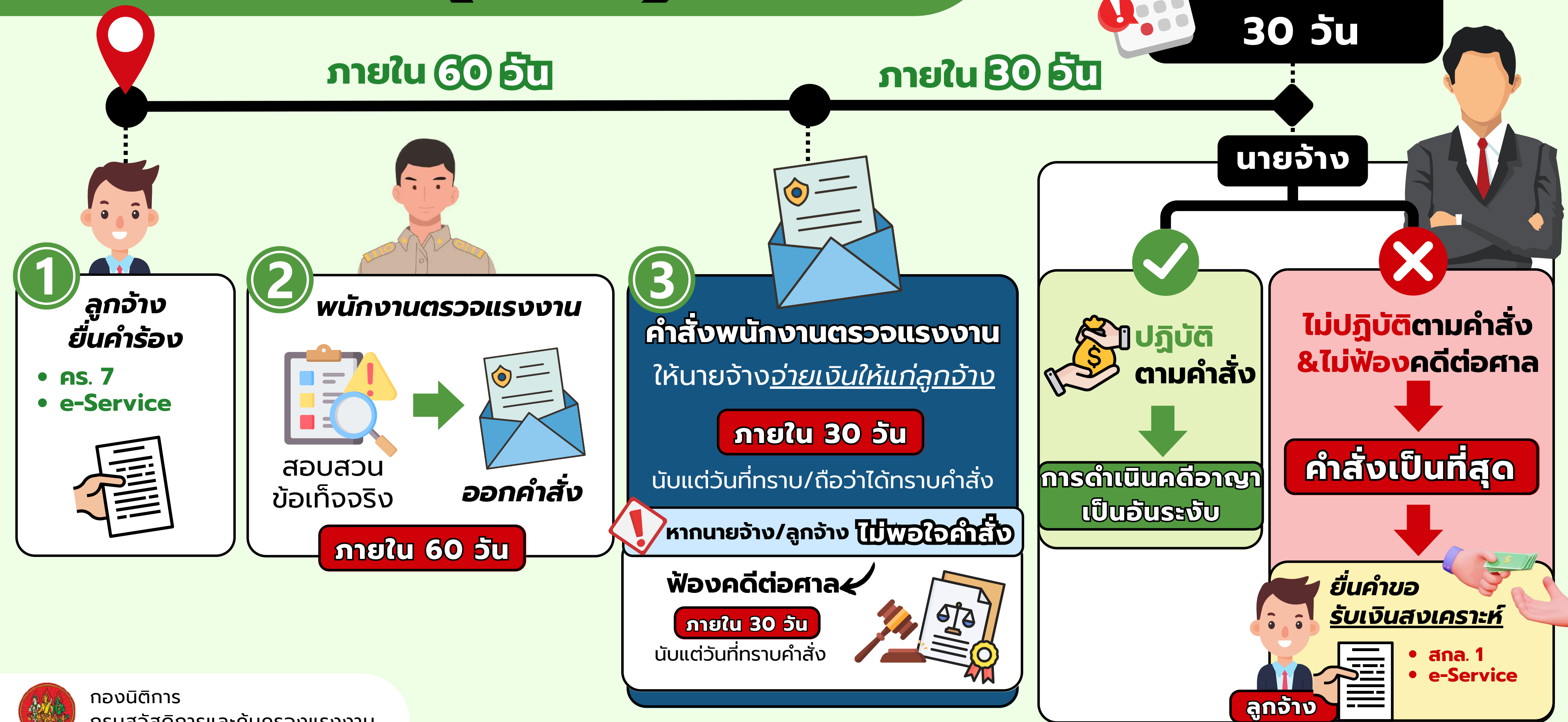
7

หนี้ที่ต้องติดตามคืน

760,000,000 บาท

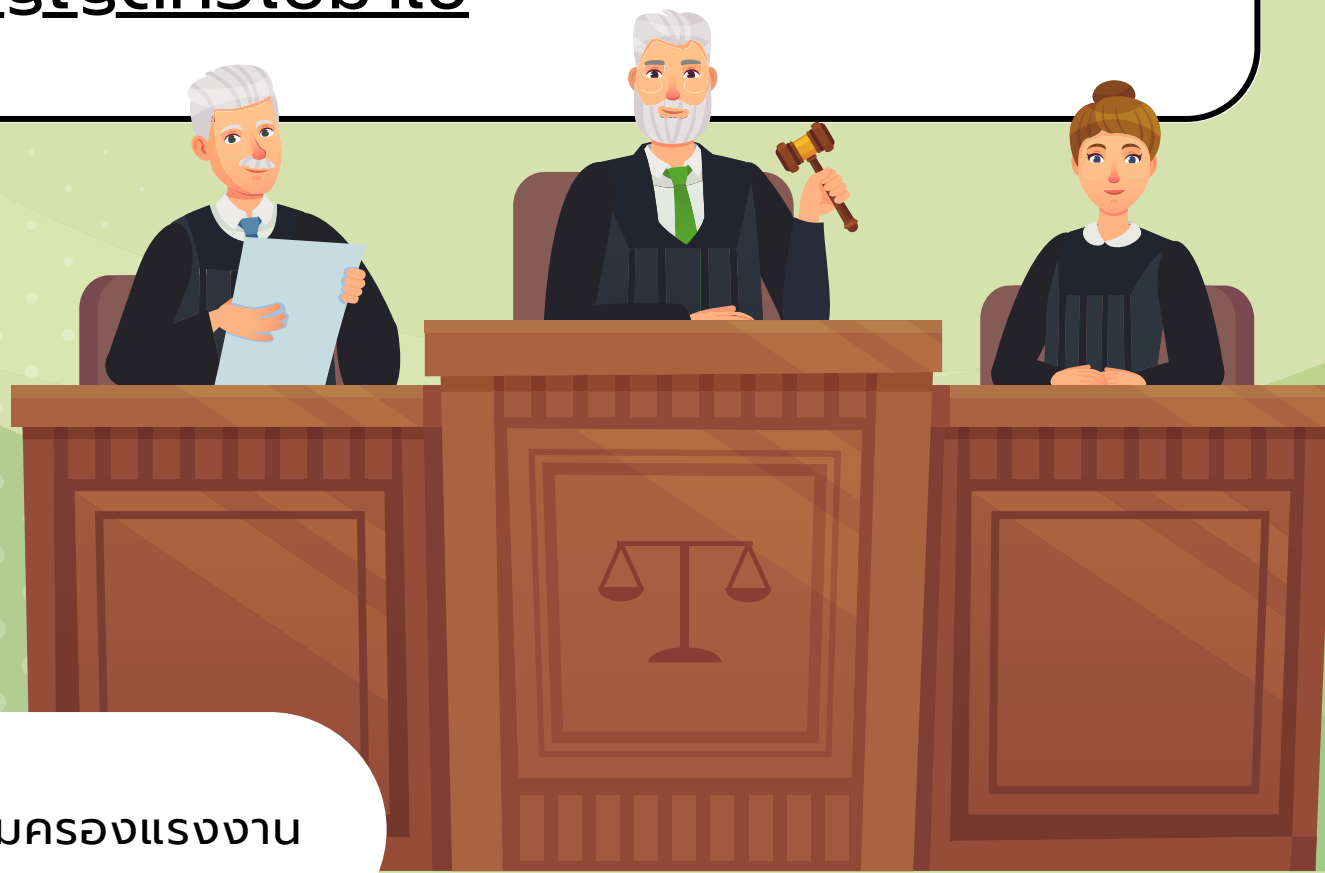


ก่อนยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ (บัญชี 2)



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





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**
- **ส่งเสริมการออมเงิน**และบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง

ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ของรัฐ

สำนักสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ



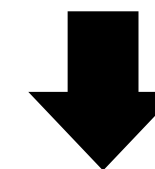
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็น

กองทุนหมุนเวียน

การบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น

- แนวทางในการจัดหารายได้
- การบริหารความเสี่ยงของกองทุน
- การกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการมีผลตอบแทนของกองทุน



เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกองทุนในระยะยาว



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...

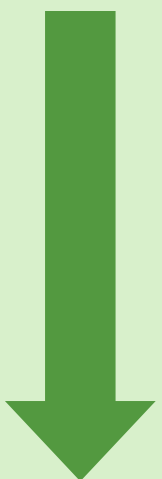
กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ
เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
พ.ศ. 2567



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
- ✓ ออกจากกองทุน
- ✓ ตาย



มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

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

กองทุน ประกันสังคม

สิทธิประโยชน์

- ✓ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
 - ✓ ทุพพลภาพ
 - ✓ ตาย
 - ✓ คลอดบุตร
 - ✓ สงเคราะห์บุตร
 - ✓ ชราภาพ
 - ✓ ว่างงาน
- } ในระยะแรก
- เริ่มเมื่อ 31 ร.ค. 2541
- อัตรา 3 : 3 : 1
- เริ่มเมื่อ 1 ม.ค. 2547
- อัตรา 0.5 : 0.5 : 0.25



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. คู่ครองแรงงาน 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

ต้องไม่ใช่กรณีที่ลูกจ้าง 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 • ลูกจ้างกระทำผิดวินัย
• ระยะเวลาการนำส่ง
เงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างตาย



ไม่มีเงื่อนไข • ลูกจ้างกระทำผิดวินัย
• ระยะเวลาการนำส่ง
เงินสะสม&เงินสมทบ



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ระบบสมัครใจ

บริหารโดย...

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานคณะกรรมการกำกับ
หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
(สำนักงาน ก.ล.ต.)



ทวิภาคี

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



ไม่มีความผิด

กองทุน ประกันสังคม

ระบบบังคับ

บริหารโดย...

คณะกรรมการประกันสังคม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน



ไตรภาคี

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



มีความผิด

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

ระบบบังคับ

บริหารโดย...

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



ไตรภาคี

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



มีความผิด



เงินสะสม&เงินสมทบ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันการออกจากงาน
โดยเฉพาะในช่วงที่ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
ของกองทุนประกันสังคมยังไม่มีผลบังคับใช้



ขอรับเงินกรณีว่างงานจาก
กองทุนประกันสังคม

ลูกจ้าง
ถูกเลิกจ้าง

ยื่นคำร้องของลูกจ้าง
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน
กรณีไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าว

ตามกฎหมาย
ประกันสังคม



สำนักงานประกันสังคม

พิจารณาคำขอว่าลูกจ้างจะได้เงินทดแทนว่างงานหรือไม่

โดยต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง
ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



ไม่ต้องรอให้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
และคำพิพากษา ถึงที่สุดก่อน

เนื่องจากหากรอ จะเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ



กองทุน ประกันสังคม

สรุปข้อหารื้อกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 940/2555

โครงการ Early Retire



การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ให้แก่ลูกจ้างในโครงการสมัครใจลาออกหรือ เกษียณอายุก่อนครบกำหนด

- ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง แต่เป็นการที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงเลิกสัญญา
 - ในทางปฏิบัตินายจ้างอาจจะให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก
- ❌ ลูกจ้างจึงไปฟ้องเรียกค่าเสียหายอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกไม่ได้ เพราะนายจ้างมิได้เลิกจ้าง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้ความเห็นว่า

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

สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน



ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน
50%
ของค่าจ้าง

ลาออก

ได้เงินทดแทน
30%
ของค่าจ้าง



โจทก์



ลูกจ้าง

จำเลยที่ 2



นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4003/2561

เมื่อโจทก์ขาดงาน 1 วัน อันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยที่ 2 แม้การเลิกจ้างเกิดจากการขาดงานเพียง 1 วัน จะไม่ใช่ความผิดร้ายแรงมากก็ตาม แต่ก็เป็น การเลิกจ้างโดยมีความผิดเช่นกัน จึงถือว่าจำเลยที่ 2 แจ้งการเลิกจ้างไปยังสำนักงานประกันสังคม โดยชอบแล้ว

โจทก์



ลูกจ้าง

จำเลย



นายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4039/2561

โจทก์ลูกจ้างยินยอมและทำข้อตกลงกับจำเลย
นายจ้างเองว่าโจทก์ขอรับค่าจ้างโดยไม่ต้องหักเงิน
ค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคม**จึงถือไม่ได้**
ว่าโจทก์ได้รับความเสียหายจากการขาดสิทธิที่จะพึง
ได้จากกองทุนประกันสังคม และถือไม่ได้ว่าจำเลย
กระทำความผิดต่อโจทก์

กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ



ลูกจ้างลาออกไม่สุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6998/2557

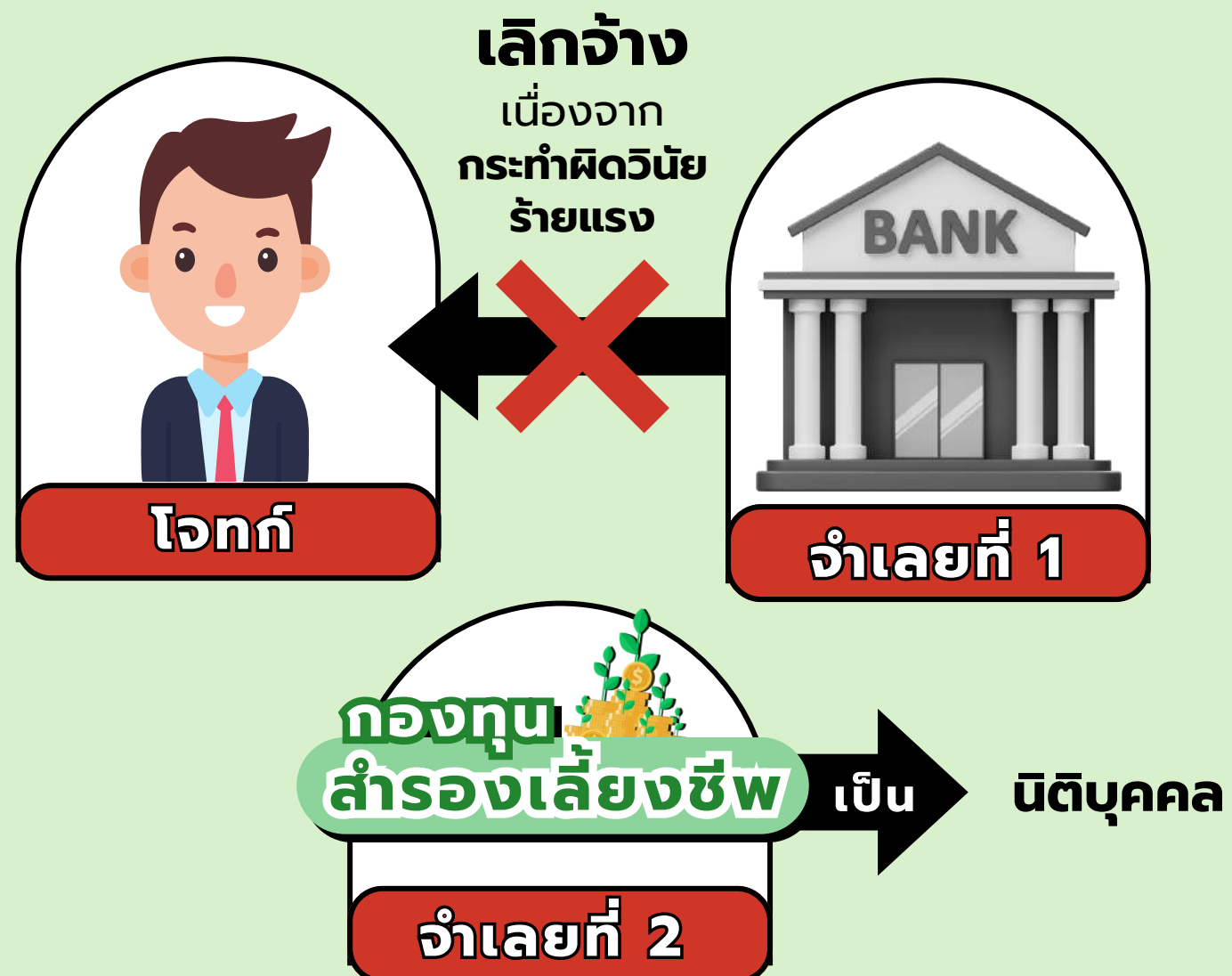
- การลาออกส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริต เนื่องจากหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก เพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย
- ลูกจ้างไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่สุจริตมาขอเพิกถอนคำสั่งไล่ลูกจ้างออกของนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากการลาออกและให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้

กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ



- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

เงื่อนไขในการได้รับเงินจาก PVD

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6538/2556

จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการธนาคารซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเงินความเชื่อใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ความไว้วางใจในความสุจริตที่จำเลยที่ 1 มีต่อพนักงานของตนถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ชื่อเสียงของพนักงานของจำเลยที่ 1 ย่อมมีผลกระทบกับความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งจะมีผลต่อไปถึงความมั่นคงของกิจการจำเลยที่ 1 ด้วย ความประพฤติของพนักงาน ซึ่งอาจกระทบต่อชื่อเสียงของตนเองหรือชื่อเสียงของจำเลยที่ 1 จึงถือเป็นสาระสำคัญด้วยกัน การที่โจทก์ยอมรับเงินจาก พ. ซึ่งเป็นลูกค้าของจำเลยที่ 1 ไม่ว่าโจทก์จะเรียกร้องหรือไม่ ย่อมเป็นเหตุให้มีการเอื้อประโยชน์แก่ลูกค้ารายนี้ได้หากมีการรู้แพร่หลายออกไปความเชื่อถือของบุคคลภายนอกในความเที่ยงธรรมที่จะได้รับจากจำเลยที่ 1 ย่อมลดน้อยถอยลงซึ่งมีผลกระทบไปถึงชื่อเสียงและกิจการของจำเลยที่ 1 ได้ **การกระทำผิดวินัยของโจทก์จึงถือเป็นกรณีร้ายแรง จำเลยที่ 1 เลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งมิใช่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และโจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ 2**



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ



ถึงแก่ความตาย
ก่อนมีคำวินิจฉัย



คำวินิจฉัย
ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง



เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์



เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

เงื่อนไขในการได้รับเงินจาก PVD

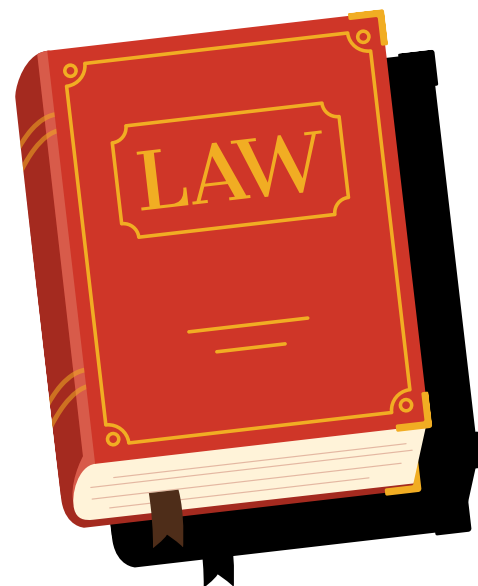
คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่
1028 - 1029/2562

แม้ลูกจ้าง “ถึงแก่ความตาย” ในระหว่างคณะกรรมการสอบสวนความผิดก็ตาม แต่คณะกรรมการก็ยังมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ เมื่อเห็นว่า **ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง** ก็ มีอำนาจทำคำวินิจฉัยได้ 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**





- ออกจากงาน
- ตาย

1 EWF



**กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

2 PVD



**กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ**

3 สวัสดิการตามกฎหมาย คุ้มครอง พ.ศ. 2567



กฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย 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

ลูกจ้าง**สมัครใจ**เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้
เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



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

1

นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า **10** คน

2

นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก

**กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ**

3

นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

4

กิจการของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด 13
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ

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



การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ
ผู้พิพากษาอาวุโสศาลแรงงาน

ส่วนที่เป็นบทบัญญัติที่กำหนดความผิดและมีโทษทางอาญา

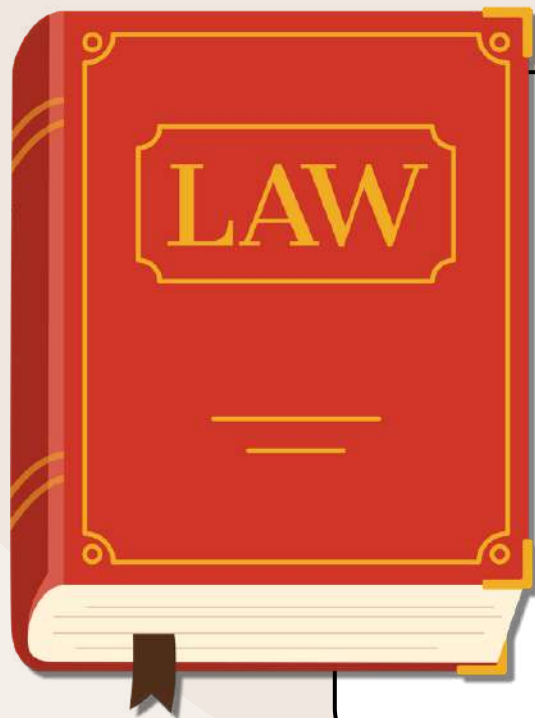
➡ การตีความกฎหมายเช่นเดียวกับกฎหมายอาญาทั่วไป

กรณีมีปัญหา/ข้อสงสัยว่าจะตีความบทบัญญัติที่ไม่ชัดเจนไปในทางใด

➡ ให้ตีความไปในทางที่จะ**ให้การคุ้มครองลูกจ้างและสร้างบรรทัดฐานที่ดีแก่สังคมแรงงาน** ยิ่งกว่าจะตีความไปในทางที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้าง/ปัจเจกบุคคล



พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน พ.ศ. 2541



มาตรา 130 วรรคสอง

ความในวรรคหนึ่ง**มิให้ใช้บังคับ**แก่กิจการที่
นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ...



ตัวอย่าง



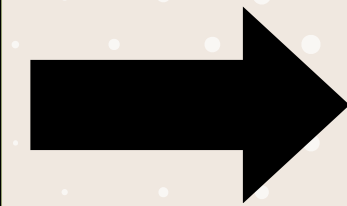
บริษัท ก
มีลูกจ้าง 11 คน



เป็น **กิจการที่อยู่ในบังคับ**

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (EWF)

✓ **PVD 5 คน**



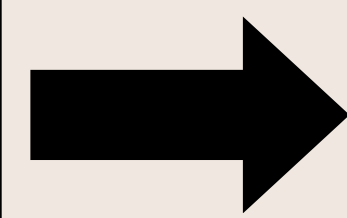
✗ **ไม่ต้องเข้า EWF**

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิก EWF ได้

- ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง

✗ **ยังไม่ผ่านทดลองงาน 3 คน**

✗ **ไม่ประสงค์เข้า PVD 3 คน**



✓ **ต้องจัดให้เข้า EWF**





1 **พิจารณาความเป็น นายจ้างลูกจ้าง**



2 **คิดเงินสะสม&เงินสมทบ จากค่าจ้าง**



ลูกจ้างจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ จะต้องพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา 5

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน
หรือเป็นที่เข้าใจ โดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า**ลูกจ้าง**
ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า**นายจ้าง**
และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้





ลูกจ้าง

ต้องอยู่ใน



**อำนาจบังคับบัญชา
ของนายจ้าง**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545

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





กรรมการผู้จัดการ



กรณีไม่เป็นลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 628/2547

ลักษณะการทำงานของโจทก์ไม่มีรูปแบบแผนที่แน่นอน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงานผิดไปจากลักษณะการทำงานของพนักงานอื่นในหน่วยงานของจำเลย มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือตามคำขอของ ส.กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย มิใช่เป็นการทำงานตามคำสั่งของจำเลย ขณะที่โจทก์ทำงานให้จำเลย **จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์** แต่มีลักษณะว่าโจทก์มีอำนาจบริหารกิจการจำเลยทุกอย่างแล้วแต่โจทก์จะเห็นสมควรเอง แม้จะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้โจทก์กับมีหนังสือของ ส. ขอให้โจทก์เข้ามาทำงานให้ก็ตาม **ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยดังกล่าวก็มีใช้นายจ้างและลูกจ้างกัน** เมื่อโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย โจทก์จึงไม่อาจฟ้องเรียกค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยจากจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13163/2558

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





กรรมการผู้จัดการ



กรณีเป็นลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4471/2530

โจทก์ได้รับแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นกรรมการของบริษัทจำเลย มีฐานะเป็นผู้แทนของบริษัท มีอำนาจกระทำการแทนจำเลย มิใช่เป็นลูกจ้างของจำเลย แต่การที่คณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนของบริษัทจำเลย กำหนดให้โจทก์ทำหน้าที่ควบคุมการซื้อและจำหน่ายให้ทำหน้าที่เป็นแพทย์เวร โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท และโจทก์ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของจำเลยดังนี้ **ถือว่าโจทก์มีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยอีกฐานหนึ่ง**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 336/2525

การที่โจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและมีตำแหน่งเป็นกรรมการจัดการบริษัทจำเลยนั้น แม้โจทก์จะได้รับตำแหน่งด้วยการเลือกจากผู้ถือหุ้นและต้องอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่ตำแหน่งของโจทก์คือ ผู้บริหารงานของบริษัทซึ่งมีรายได้เป็นเงินเดือนหรือที่เรียกว่าค่าตอบแทนรายเดือน และโจทก์ก็ยังมีสิทธิและหน้าที่ในสวัสดิการของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานอื่นอีกด้วย ดังนั้น **โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรายเดือน อันนับได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**



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



คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ 706/2563



จำเลยส่งกองทุนประกันสังคมให้แก่โจทก์ประจำทุกเดือน จัดชุดเครื่องแบบทำงานให้โจทก์ ให้โจทก์ทำงานตำแหน่งพนักงานประจำรถ หรือเด็กรถ มีหน้าที่ทำความสะอาดรถบัส เก็บขยะในรถบัส ยกกระเป๋านักท่องเที่ยวและลูกค้าเก็บไว้ใต้รถบัส ข้อเท็จจริงจึงฟังได้ว่าโจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อจำเลยจ่ายเงินเดือนให้โจทก์เพียงเดือนละ 4,500 บาท ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด จำเลยจึงต้องจ่ายค่าจ้างที่ขาดไปจำนวน 123,750 บาทแก่โจทก์



คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัดญพิเศษที่ 141/2562



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



คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1451-1485/2565

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



คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1522/2567



โจทก์ประกอบกิจการธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีลักษณะเป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ในการส่งอาหาร โจทก์ว่าจ้างบริษัทรับขน โดยที่โจทก์ชำระเงินค่าจ้างตามจำนวนรายเที่ยวที่บริษัทรับขนได้ส่งอาหารให้โจทก์ ตามคำสั่งที่บริษัทรับขนได้รับเป็นสำคัญ หากวันใดไม่มีการส่งอาหาร โจทก์ก็ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่บริษัทรับขน การดำเนินการของบริษัทผู้รับขนที่รับจ้างโจทก์นั้น จะว่าจ้างบุคคลอื่นเป็นผู้รับจ้างเรียกว่า **“ไรเดอร์”** โดยไรเดอร์จะได้รับค่าจ้างส่งอาหารเป็นรายเที่ยวเฉพาะวันที่มีการขนส่งสินค้าเท่านั้น หากวันใดไม่มีการส่งอาหาร ไรเดอร์ก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง บริษัทรับขนก็จะไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันนั้น ๆ ค่าจ้างดังกล่าวไม่ได้คิดกันเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ทั้งต้องจัดหาพาหนะสำหรับการส่งอาหารเองและรับผิดชอบค่าน้ำมันรถ ค่าบำรุงรักษารถ ค่าอะไหล่ และอุปกรณ์เกี่ยวกับรถเองทั้งสิ้น ไรเดอร์ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ และบริษัทรับขน หากไรเดอร์หยุดงานเพราะเจ็บป่วยหรือไปทำธุรกิจใด ๆ ก็ดี ไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ดังนั้น **จึงเป็นเรื่องที่มุ่งต่อผลสำเร็จของงาน ไม่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา** ของโจทก์ ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด นาย ดำ กับพวกรวม 10 คน **จึงไม่ใช่ลูกจ้างโจทก์**



สรุปข้อหาเรือ
กฤษฎีกา
เรื่องเสรีที่
676/2565

Rider



- จัดหาเครื่องมือต่าง ๆ เอง
- รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทำงาน
- มีความเป็นอิสระในการรับงาน
แต่ยังต้องปฏิบัติงานตามเงื่อนไข

ตกลงจะให้
ค่าตอบแทน

ตกลงจะขนส่ง
อาหาร/สิ่งของ
ให้แก่ผู้บริโภค

ผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการ
ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล



- กำหนดเงื่อนไข/ข้อตกลงในการ
ทำงานให้ Rider ปฏิบัติตาม
- มีสิทธิระงับบัญชี/เลิกจ้าง

ข้อตกลง/ข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

เป็นสัญญาที่มีรูปแบบพิเศษที่ **ผสมผสาน** ระหว่าง

สัญญาจ้างแรงงาน

และ

สัญญาจ้างทำของ

สัญญารูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น
เพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบปกติใหม่
(New Normal)



กรณีเกษียณอายุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8208/2560

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



กรณีเกษียณอายุ

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 771/2565

เมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 55 ปี จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อัน**ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง**ตามมาตรา 118 วรรคสอง และมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง **สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดโดยไม่ต้องบอกกล่าว** การที่ลูกจ้างยังคงทำงานต่อมาถือเป็นการทำ**สัญญาจ้างขึ้นใหม่** ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิมลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ 55 ปี และค่าชดเชยภายหลังเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างอีกช่วงหนึ่งด้วย



กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา



ตกลงจ้างกัน 6 เดือน



การจ้างมีกำหนดเวลา

เพราะหากมีเงื่อนไขการต่อสัญญาได้อีกต่อไป
ทำให้เงื่อนไขดังกล่าวไปเหนี่ยวนำระยะเวลาให้ไม่มี
ความแน่นอนในอนาคต

คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 4353/2561

บันทึกข้อตกลงกำหนดเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์
ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2559 จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560
อันเป็นการกำหนดระยะเวลาตามสัญญา แต่มีเงื่อนไขว่า จำเลยนายจ้าง
อาจจะพิจารณาต่อระยะเวลาการทำงานให้โจทก์ 6 เดือน โดยพิจารณา
จากผลการปฏิบัติงานของโจทก์ ถือว่าสัญญาจ้างฉบับนี้ถูกทำลาย
ความแน่นอนของระยะเวลาการทำงานโดยข้อความดังกล่าวไปแล้ว
เสมือนเป็นการต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ จึงไม่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนด
ระยะเวลาแน่นอน



**ดังนั้น... เวลาจะเลิกจ้างต้อง
บอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือจ่าย
ค่าบอกกล่าวแล้วให้ออกจากงานทันทีก็ได้**



สรุป ลูกจ้างที่ต้องงเข้า EWF

- ✓ ลูกจ้างรายวัน/รายเดือน
- ✓ ลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลา
- ✓ ลูกจ้างชั่วคราว
- ✓ ลูกจ้างทดลองงาน
- ✓ ลูกจ้างต่างชาติ/ต่างด้าว
- ✓ ลูกจ้างที่ทำงานหลังเกษียณอายุ
- ✓ ลูกจ้างที่ไม่เข้า PVD



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



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**

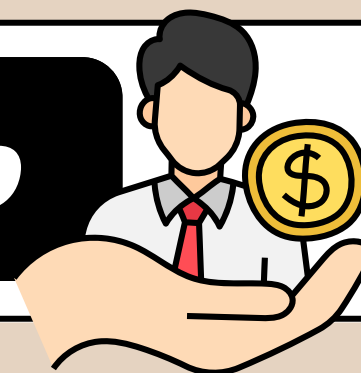
เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น **ค่าตอบแทนการทำงาน** ในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลา หรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และ ให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือ โดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร



**คำพิพากษาศาลฎีกา
ที่ 8794/2550**

หลักการพิจารณา

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
คดีชำนาญพิเศษที่ 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 ของค่านายหน้าร้านค้าส่งให้แก่นายจ้าง แม้จะเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ก็ยังเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณจากฐานจำนวนลูกค้าและ ค่านายหน้าร้านค้าส่งให้ใน **อัตราส่วนแน่นอน มีกำหนดจ่ายทุกเดือน "ค่าตอบแทนตามผลงาน" จึงเป็นค่าจ้าง**ตามมาตรา 5 ซึ่งต้องนำมาคิดคำนวณค่าชดเชย





คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 3087-3089/2563

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





คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 991/2560

บริษัทแม่โอนลูกจ้างมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย มีข้อตกลงชัดเจนตกลงรับอายุงานต่อเนื่อง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างจึงต้องนับอายุงานต่อเนื่องจากบริษัทแม่ด้วย เมื่อลูกจ้างได้รับค่าจ้าง 2 ส่วน คือ ที่ประเทศไทย 2,000 ดอลลาร์สหรัฐ อีกส่วน 4,500 ดอลลาร์สหรัฐ โอนจากต่างประเทศเข้าบัญชีธนาคารประเทศสก็อตแลนด์ เมื่อนายจ้างต้องนำค่าจ้างทั้งสองส่วนมาคำนวณค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า



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



สรุป คำจ้าง ที่นำมาคำนวณ เงินสะสม&เงินสมทบ

- ✓ เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน
จ่ายเป็นประจำ จำนวนแน่นอน **ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร**
- ✓ เงินที่จ่ายในการทำงานในวันหยุด
 - วันหยุดประจำสัปดาห์
 - วันหยุดตามประเพณี
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ✓ เงินค่าจ้างที่ได้รับในวันลาตามสิทธิ
ที่กฎหมายกำหนด
 - ลาป่วย
 - ลาคลอด
- ✗ ค่าOT ค่ากะ เงินโบนัส เบี้ยขยัน



1

พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567

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 ๑๔๑ ตอนที่ ๖๘ ก
วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

วันใช้บังคับ

ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สาระสำคัญ

กำหนดให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง



**กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567**



วันใช้บังคับ

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เล่ม 141 ตอนที่ 71 ก
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567

สาระสำคัญ

5 ឋាន

1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2573

1 ตุลาคม 2573 เป็นต้นไป

อัตราเท่ากัน

เงินสะสม ของลูกจ้าง
เงินสมทบ ของนายจ้าง

0.25%
ของค่าจ้าง

เงินสะสม ของลูกจ้าง
เงินสมทบ ของนายจ้าง

0.50%
ប្រាក់ចំណាត់ថ្នាក់

ตัวอย่างการคำนวณ

นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ ปี 2568 ➡ 0.25% ของค่าจ้าง

จำนวนเงินสะสม&เงินสมทบ ที่ต้องนำส่งกองทุน



ลูกจ้างรายเดือน
ค่าจ้าง 12,000 บาท

ເງິນສະສົມ / ເງິນສົມທົບ

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

เงินสะสม	30 บาท	}	60 บาท
เงินสมทบ	30 บาท		



ลูกจ้างรายวัน
ค่าจ้าง 400 บาท
ทำงาน 26 วัน

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

เงินสะสม	26 บาท	}	52 บาท
เงินสมทบ	26 บาท		

หน้า ๘๓

เล่ม ๑๔๑ ตอนที่ ๗๑ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๒๒ พฤษจิกา



กฏกระทรวง

กำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรคหนึ่ง และมาตรา ๑๓๑ วรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้นายจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๐ วรรคหนึ่ง
จ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย
ตามบัญชีอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ 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	อัตราเงินสะสมและเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๑. เงินสะสมของลูกจ้าง	๐.๕
๒. เงินสมทบของนายจ้าง	๐.๕

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

พิพัฒน์ รัชกิจประการ

๒. ภาระทรวงแรงงาน



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



หลักเกณฑ์และวิธีการ

นำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

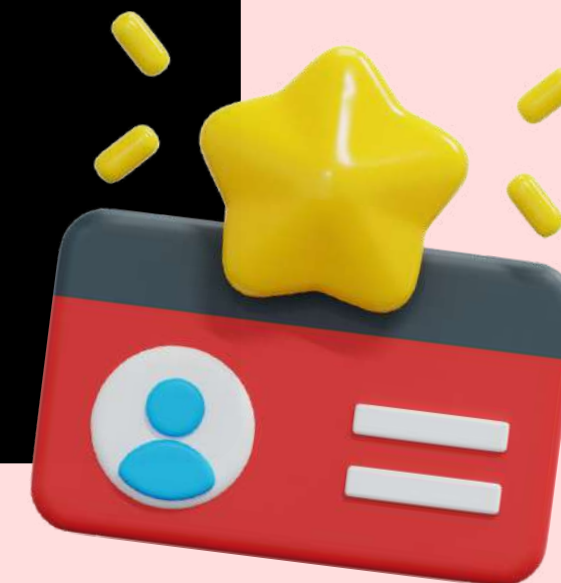
กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



ขั้นตอนที่ 1

เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



นายจ้างยื่นแบบรายการ
แสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สกล. 3
- สกล. 3/1

1



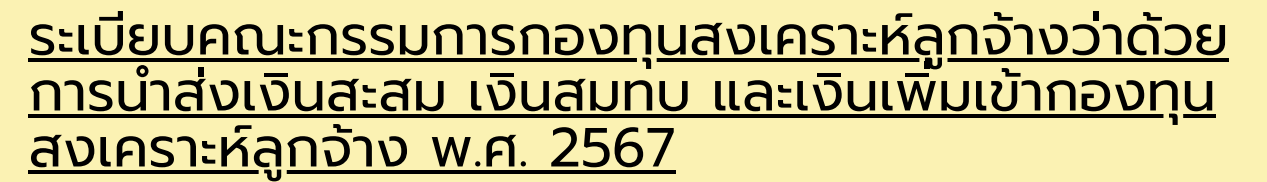
ยื่นออนไลน์ ผ่านระบบ
E - Service

2

ยื่นด้วยตนเอง ณ

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกทม.พื้นที่
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด



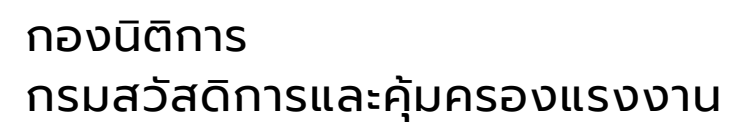


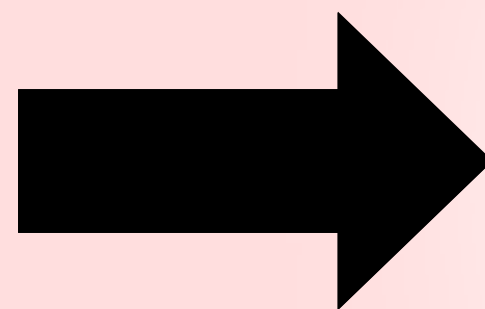
ឥណទាន

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

[illegible]

วันที่.....





ยื่นแบบสกล. 3 หรือสกล. 3/1



เอกสารหลักฐานประกอบ



**เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ
ของพนักงานตรวจแรงงาน**





ขั้นตอนการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

1

เมื่อนายจ้างยื่น

แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

- สกล.3
- สกล.3/1

สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ
แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก

2

พนักงานตรวจแรงงาน

ตรวจสอบความถูกต้อง

เสนอภายใน 7 วัน นับแต่วันที่
ได้รับแบบสกล.3 หรือสกล.3/1

4

แจ้งผลการพิจารณา
ให้นายจ้างทราบ

ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันที่พิจารณาแล้วเสร็จ

3

อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
พิจารณาออก...

หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน

- สกล.4
 - สกล.4/1
- สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ
แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก

ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับ
การเสนอจากพนักงานตรวจแรงงาน

แบบสกล.4

แบบ สกล.4



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หนังสือสำคัญฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

(ระบุชื่อนายจ้างผู้ยื่นแบบรายการ)

ได้ขึ้นทะเบียนการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
(สำหรับกิจการที่ต้องจัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง)

ให้แก่ลูกจ้าง จำนวน คน
ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

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

ออกให้ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

(ลงลายมือชื่อ).....
(ตำแหน่ง).....

แบบท้ายประกาศ...

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



ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน

(เดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสม)

นายจ้างต้องดำเนินการ ดังนี้...

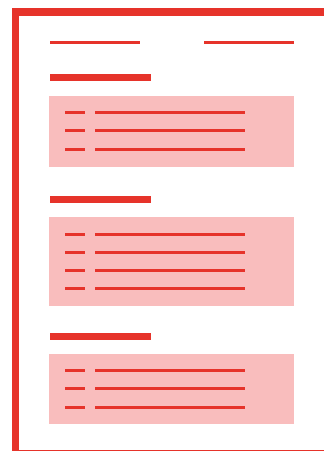
1 นำส่งเงิน



เงินสะสม
0.25%
ของค่าจ้าง

เงินสมทบ
0.25%
ของค่าจ้าง

2 ยื่นแบบ



แบบรายการแสดง รายชื่อลูกจ้าง

- สกล.3
- สกล.3/1

สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับ
แต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก

ดำเนินการผ่านระบบ

E - Service

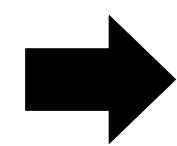
หรือ ยื่นเอกสาร ณ สำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานทกม.พื้นที่/จังหวัด

การนำส่งเงินผ่านระบบ

E - Payment

- บัญชี เงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
เขตพื้นที่ ... **บัญชีออมทรัพย์** เลขที่บัญชี.....
- บัญชี เงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
จังหวัด ... **บัญชีออมทรัพย์** เลขที่บัญชี.....

เงินสด เช็ค



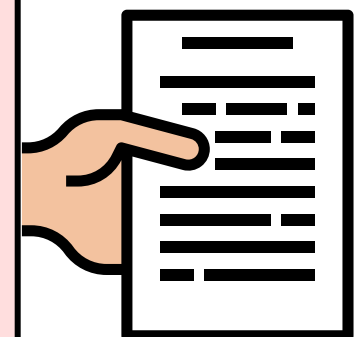
เฉพาะกรณีที่มีเหตุขัดข้อง
/มีความจำเป็นเร่งด่วน

ครั้งแรก ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568



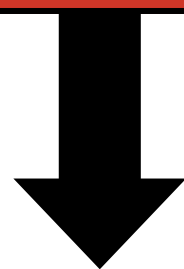


กรณีมีการเปลี่ยนแปลง/แก้ไข /เพิ่มเติมรายชื่อลูกจ้าง



นายจ้างมีหน้าที่ยื่น

**แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง
(สกล.3/2)**



ภายในวันที่ **15** ของเดือนถัดจาก
เดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง

แบบสกล.3/2



แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

สกล. ๓/๒

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

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

มีความประสงค์แจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ดังนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความ ☐ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง พร้อมทั้ง กรอกรายละเอียดเฉพาะรายการที่เปลี่ยนแปลงให้ครบถ้วน)

- | | |
|---|---|
| ☐ (๑) ชื่อสถานประกอบการ | ☐ (๘) ร้อยละของเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน |
| ☐ (๒) ผู้มีอำนาจลงนาม | ☐ (๑๐) จำนวนเงินสะสมที่นำส่งต่อเดือน |
| ☐ (๓) สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ | ☐ (๑๑) ร้อยละของเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน |
| ☐ (๔) ชื่อ-สกุล ลูกจ้าง | ☐ (๑๒) จำนวนเงินสมทบที่นำส่งต่อเดือน |
| ☐ (๕) อายุ ลูกจ้าง | ☐ (๑๓) วันเริ่มงาน / สิ้นสุดงาน |
| ☐ (๖) สัญชาติ ลูกจ้าง | ☐ (๑๔) สาเหตุที่ลูกจ้างออกจากงาน |
| ☐ (๗) เลขบัตรประจำตัวประชาชน / เลขหนังสือเดินทาง ลูกจ้าง | ☐ (๑๕) รายการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ |
| ☐ (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

(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 หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง พ.ศ. 2567





กรณีนายจ้างไม่นำส่ง เงินสะสม/เงินสมทบ

นายจ้างต้องจ่าย...

เงินเพิ่ม 5%

ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง
/เงินที่ขาดอยู่
นับแต่วันที่ต้องนำส่ง



เศษของเดือน

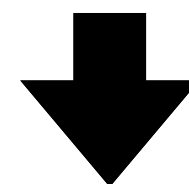
- 15 วันขึ้นไป นับเป็น 1 เดือน
- น้อยกว่า 15 วัน ให้ปัดทิ้ง



ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง/จ่ายไม่ถูกต้อง



ยังมีหน้าที่ต้องนำส่งเงิน
เข้ากองทุน



เสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 351/2561

กรณีที่ **นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง** **ต้องถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้ว** เมื่อนายจ้าง ค้างจ่ายค่าจ้างจำนวน 8 เดือน ลูกจ้าง ส่งเงินสมทบ 175 เดือน รวมแล้ว ลูกจ้างจึงส่งเงินสมทบทั้งสิ้น 183 เดือน ต้องรับบำนาญชราภาพตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 77 ทวิ วรรคหนึ่ง



นายจ้างค้างจ่าย
ค่าจ้าง 8 เดือน

ลูกจ้างส่ง

เงินสมทบ 175 เดือน



กรณีที่นายจ้างค้างจ่ายค่าจ้าง
นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสมทบ
เสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ถือว่าผู้ประกันตน
ได้จ่ายเงินสมทบแล้ว

มีผลให้



ลูกจ้าง

ได้รับบำนาญชราภาพ



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



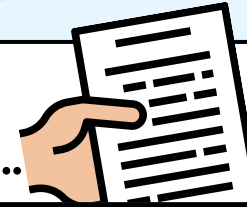
แจ้งความประสงค์กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย

หน้าที่ของนายจ้าง

70

1

มีหน้าที่ยื่น...



★ **แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง**

- สกล.3
- สกล.3/1

และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

★ **แบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข**
แบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง

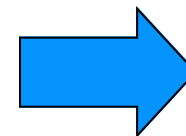
- สกล.3/2

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



การจ่ายเงินสงเคราะห์

ในส่วนของ

เงินสะสม&เงินสมทบ
พร้อมทั้งดอกผล ✓

บัญชี

1

1

กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- นายจ้างลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความ
ผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม

2

กรณีลูกจ้างตาย

ตกแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างระบุใน

แบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับ
เงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

• (สกล.5)

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องแบบหนังสือ
กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
กรณีลูกจ้างตาย



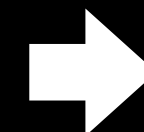
ไม่ได้กำหนดไว้ / บุคคลที่กำหนดตายก่อน
ตกเป็นของ...

- บุตร
- สามี/ภรรยา/คู่สมรส
- บิดา มารดา

ที่มีชีวิตอยู่
คนละส่วน
เท่า ๆ กัน



กรณีไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงิน



ตกเป็นของ...

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง



เมื่อลูกจ้างออกจากงาน



นายจ้างกรอกแบบสกล. 3 หรือ 3/1
ที่ต้องยื่นทุกวันที่ 15

- วันสิ้นสุดงาน
- สาเหตุที่ออกจากงาน



ลูกจ้างยื่นคำร้องขอรับเงิน



เงินสด



โอนเข้าบัญชีธนาคาร



เช็ค





มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



นายจ้าง...

- ไม่ยื่นแบบรายการ
- ไม่แจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ



73

✓ มีความรับผิดชอบทางอาญา

มาตรา 130

ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างและแจ้งขอเปลี่ยนแปลง / แก้ไขเพิ่มเติมแบบรายการ

มาตรา 156

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

✓ มีความรับผิดชอบทางปกครอง

พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...



คำสั่งตามมาตรา 139 (3)

ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

✓ ปฏิบัติตาม

การดำเนินคดีอาญา
ย่อมเป็นอันระงับไป

✗ ไม่ปฏิบัติตาม

- โทษอาญาตามมาตรา 156
- ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146





มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



นายจ้าง...

- ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ส่งไม่ครบจำนวน



74

✓ มีความรับผิดชอบทางแพ่ง

จ่ายเงินเพิ่ม
5% ต่อเดือน

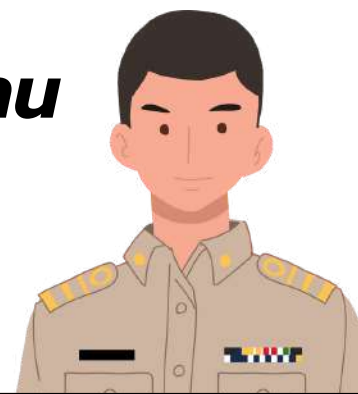


ของเงินที่ไม่ได้นำส่ง/เงินที่ยังขาดอยู่
นับแต่วันที่ต้องนำส่ง

✓ มีความรับผิดชอบทางปกครอง

พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...



1



คำเตือน

เป็นหนังสือ

ให้นายจ้างนำเงินที่ค้างมาชำระ
ภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า 30 วัน

หากไม่นำส่งเงินที่ค้าง



2



คำสั่ง

เป็นหนังสือ

ให้ยึด आयัด และขายทอดตลาด
ทรัพย์สินของนายจ้าง

กรณีไม่อาจทราบ
จำนวนเงินที่ค้างได้แน่ชัด



พนักงานตรวจแรงงาน



มีอำนาจประเมิน

- เงินสะสม
 - เงินสมทบ
- ที่นายจ้างต้องนำส่ง



แจ้งผลการประเมิน



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้าง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้าง
ต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
พ.ศ.2567





- ออกจากงาน
- ตาย

1 EWF



**กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

2 PVD



**กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ**

3 สวัสดิการตามกฎหมาย กฎกระทรวง พ.ศ. 2567



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 เกี่ยวกับ

เงินสะสม & เงินสมทบ

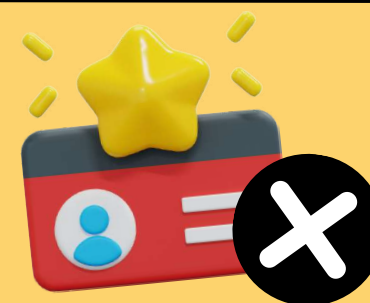
- อัตราที่จัดเก็บ
- การจัดเก็บ
- การตรวจสอบ
- การคำนวณดอกผลที่ลูกจ้างจะได้รับ
- การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงาน/ตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงิน

ไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพกำหนด
(2-15%)

นายจ้างที่ดำเนินการตามกฎกระทรวงนี้

ได้รับการยกเว้น

ลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิก
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๓๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ นายจ้างต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

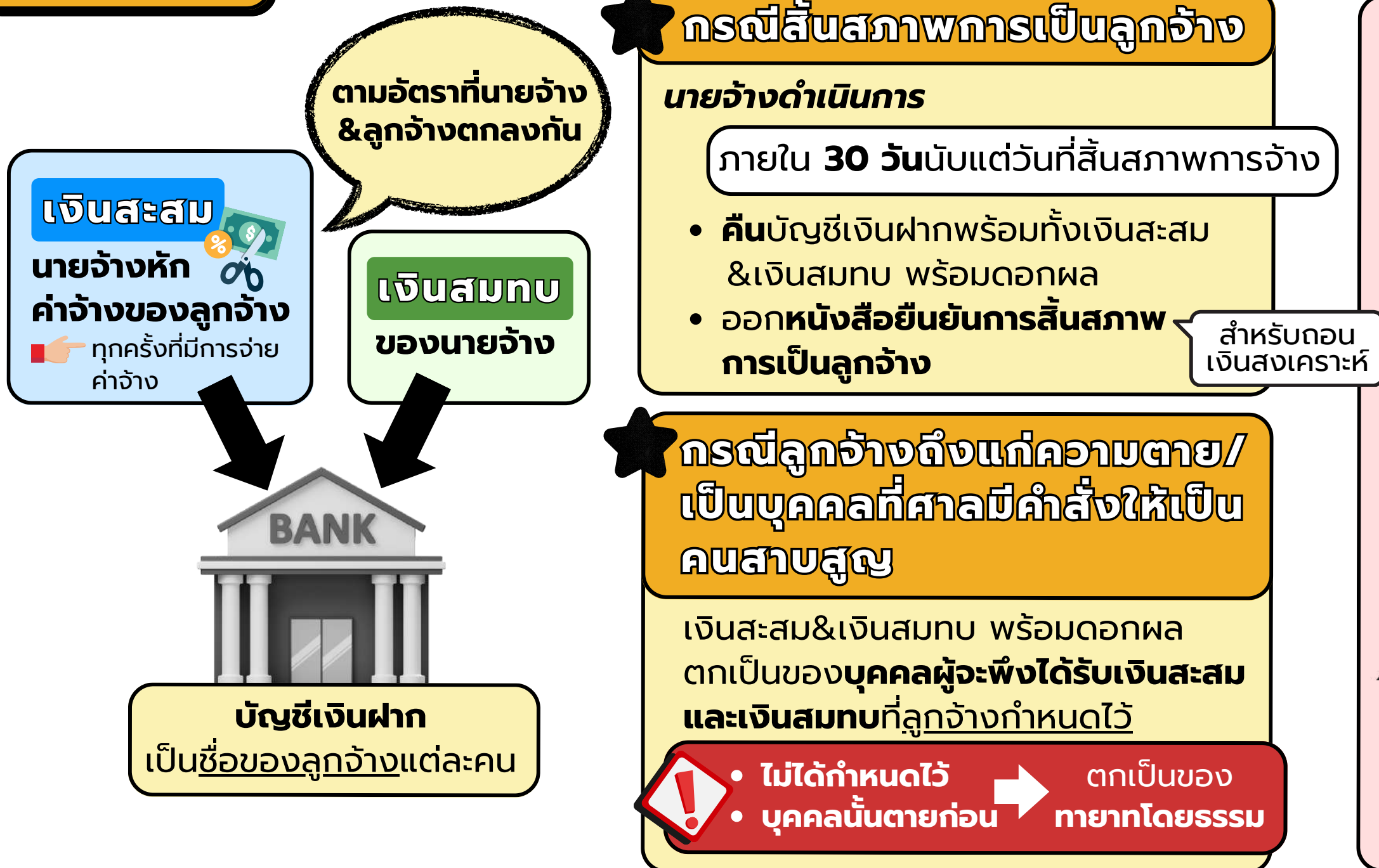
- (๑) อัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๒) การจัดเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๓) การตรวจสอบเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง
- (๔) การคำนวณดอกผลจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ลูกจ้างจะได้รับ
- (๕) การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงิน

ดังกล่าว และการกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์โดยพินัยกรรมหรือทำเป็นหนังสือมอบไว้แก่นายจ้างกรณีลูกจ้างตายหรือเป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ ทั้งนี้ ต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

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

ข้อ ๔ นายจ้างมีหน้าที่นำเงินสะสมและเงินสมทบฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากเป็นชื่อของลูกจ้างแต่ละคน และมีเงื่อนไขที่ตัดกลวงไว้ต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ดังต่อไปนี้

สาระสำคัญ



นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

- ชื่อธนาคารพาณิชย์/สถาบันการเงินอื่น
- ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี

ภายใน **7 วัน** นับแต่วันที่มีการหักเงินสะสมครั้งแรก

ลูกจ้างมีสิทธิตรวจสอบบัญชี & เอกสาร ที่เกี่ยวกับเงินสะสม & เงินสมทบ



นายจ้างมีหน้าที่จัดทำระบบสำหรับการ
ตรวจสอบฯ/แสดงรายการตรวจสอบฯ
ให้ลูกจ้างทราบ

ภายใน **15 วัน** นับแต่วันที่ลูกจ้างยื่นคำขอ





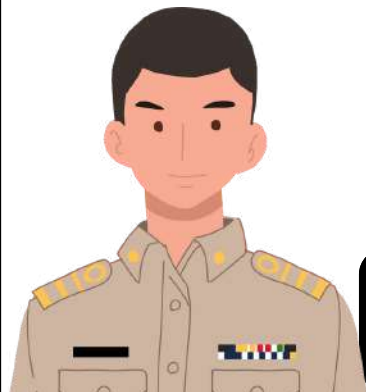
นายจ้าง...



ไม่ดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง



มีความรับผิดชอบทางปกครอง



พนักงานตรวจแรงงาน

มีอำนาจออก...

คำสั่งตามมาตรา 139 (3)

**ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้อง
ภายในระยะเวลาที่กำหนด**



ไม่ปฏิบัติตาม

ปรับเป็นพินัยตามมาตรา 146



มาตรการบังคับใช้กฎหมาย



78



- ไม่ส่งเงินสะสม/เงินสมทบ
- ส่งไม่ครบจำนวน

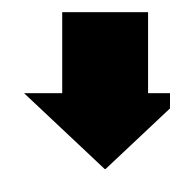


มีความรับผิดชอบทางแพ่ง



ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลได้

เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่
ตามกฎหมายของลูกจ้าง



**นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบ
ค่าใช้จ่ายเสียหายให้แก่ลูกจ้าง**

อย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินสะสม&เงินสมทบ
ที่ลูกจ้างควรจะได้รับ หากดำเนินการตามกฎหมายกระทรวง



การขับเคลื่อน

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในปี 2568 - 2569

1



การเพิ่มรายได้
เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

2

ปรับปรุงคณะกรรมการ

- การได้มาของคณะกรรมการ
- วาระในการดำรงตำแหน่ง
- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ
- คณะกรรมการอุทธรณ์



3

ปรับปรุงกฎหมาย

เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



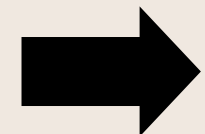
- **การเรียกเก็บเงินสะสม เงินสมทบ**
ในสปก. ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- **ปรับปรุงรายจ่าย** (การจ่ายเงินสะสม เงินสมทบ เงินสงเคราะห์) เช่น จะไม่จ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ในกรณีลูกจ้างกระทำผิดวินัยร้ายแรง
- **การกำหนดเพดานการเรียกเก็บเงิน** (ขั้นต่ำ - ขั้นสูง)
- **การรับโอนการเป็นสมาชิกจากกองทุนอื่น**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



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



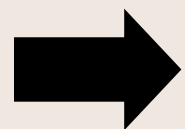
ถ้าบริษัทไม่มีกองทุนใดเลย หรือ ลูกจ้างไม่สมัครใจเข้าเป็นกองทุนใดเลย



ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 หากลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ ได้รับสวัสดิการการสงเคราะห์จากนายจ้างตามกฎหมาย จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



หากกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ลูกจ้าง/นายจ้าง จะไม่สมัครใจเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่



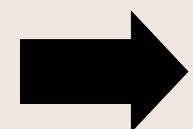
ไม่ได้ เนื่องจากเป็นกองทุนภาคบังคับ



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



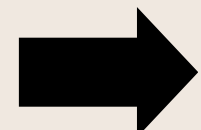
กรณีสำนักงานใหญ่มีลูกจ้าง 5 คน และสำนักงานสาขามีลูกจ้าง 5 คน จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากมีลูกจ้าง 10 คน จึงเป็นกิจการที่อยู่ในบังคับต้องให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



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



ยังคงต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างต่อไป เพราะถือว่ามียู้งานครบ 10 คน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 แล้ว



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



- กรณีลูกจ้างลาออกทำให้ต้อง**ออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** และกลับเข้าทำงานใหม่ โดยข้อบังคับกองทุนกำหนดให้หากลาออกต้องรอ 2 ปี จึงจะเข้าเป็นสมาชิกได้
- กรณี**ลูกจ้างยังไม่ผ่านทดลองงาน** จึงยังไม่ได้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 1. จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่
 2. และต่อมาเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะสามารถออกจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่

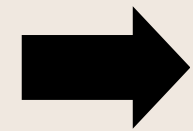
- ➡ ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทั้ง 2 กรณี โดยหากต่อมาจะเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถหยุดนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบได้ โดยนายจ้างจะต้องแจ้งแบบสกล. 3/2 พร้อมหลักฐานการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของลูกจ้าง
- ➡ แต่ลูกจ้างยังไม่สามารถยื่นขอรับเงินสะสมและเงินสมทบได้ เนื่องจากจะขอรับได้เมื่อออกจากงานหรือตายเท่านั้น



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ?



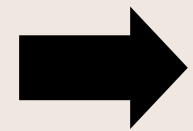
ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2568 นายจ้างสามารถไปตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้หรือไม่



นายจ้างสามารถไปตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้



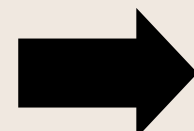
กรณีลูกจ้างมีนายจ้าง 2 ราย จะต้องหักทั้ง 2 ราย หรือไม่



ต้องหักทั้ง 2 ราย หากนายจ้างทั้ง 2 ราย มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป



กรณีนายจ้างรับเหมาค่าแรงตามม. 11/1 จะต้องให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรงเป็นสมาชิกกองทุนหรือไม่



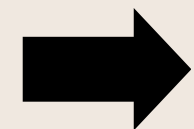
ไม่ต้อง นายจ้างที่ต้องให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ จะต้องเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างโดยตรง



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ?



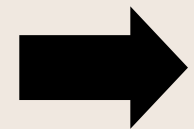
ถ้า CEO และไม่ได้แจ้งเข้าในระบบประกันสังคม CEO ถือไม่ได้ว่าเป็นลูกจ้าง (เป็นนายจ้าง) จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



หากไม่ได้อยู่ในฐานะลูกจ้างก็ไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



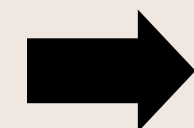
สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา จะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่



หากมีความสัมพันธ์เป็นนายจ้างลูกจ้างก็ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบทุกกรณี



คิดเงินสะสมและเงินสมทบจากค่าจ้างที่หักประกันสังคมแล้วหรือไม่



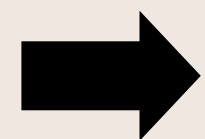
คิดจากค่าจ้างที่ตกลงกันในเดือนนั้น ก่อนมีการหักตามกฎหมาย (ม.76)



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



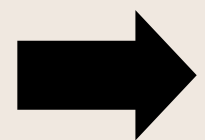
กรณีลูกจ้างใช้สิทธิลา เช่า ลาคลอด ลาป่วย เป็นต้น เกินจำนวนวันที่กฎหมายคุ้มครอง ทำให้ในเดือนนั้นลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างจะต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบหรือไม่



ไม่ต้อง เนื่องจากการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบจากค่าจ้าง เมื่อในเดือนนั้น ไม่มีการจ่ายค่าจ้าง ก็ไม่ที่ฐานที่จะคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบที่ต้องนำส่งกองทุนฯ



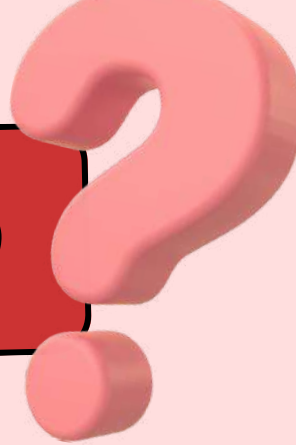
ค่า incentive หรือค่า commission เป็นค่าจ้างที่จะต้องนำมาคำนวณเป็นเงินสะสมและเงินสมทบหรือไม่



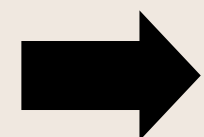
จะต้องพิจารณา**เจตนาหรือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการจ่าย** หากวัตถุประสงค์การจ่ายคล้ายกับเงินจูงใจ กล่าวคือเป็นไปในลักษณะจูงใจหรือกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานมีประสิทธิภาพ ขยัน ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นกำลังใจในการทำงานตอบแทนความดีของลูกจ้าง ไม่ใช้การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามปกติก็ไม่ใช้ค่าจ้างไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นเงินสะสมและเงินสมทบ



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ



กรณีลูกจ้างออกจากงานเพราะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิด ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และได้รับเงินค่าชดเชยด้วยหรือไม่



มีสิทธิได้รับเงิน ดังนี้

- จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในส่วนเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าว
- จากนายจ้าง เงินค่าชดเชยตามมาตรา 118



ประเด็นคำถามที่น่าสนใจ?



กรณีนายจ้างจัดสวัสดิการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567 นายจ้างลูกจ้างสามารถตกลงกันจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบในอัตรามากกว่าร้อยละ 5 ได้หรือไม่

➡ สามารถตกลงจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบในอัตรามากกว่า 5% ได้ เนื่องจากกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ฯ กำหนดให้จัดเก็บในอัตราไม่ต่ำกว่าที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : 2 - 15% ของค่าจ้าง)



ผลการพิจารณาของกรมการ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.



1 ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด **30 วัน**
นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2 พนักงานจ้างเหมาบริการ

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

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

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร **120 วัน /ครรภ์** หรือตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 บรรคหนึ่ง) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง **ในวันลาเพื่อคลอดบุตร 60 วัน** หรือ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 59)

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

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

4 สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร **15 วัน**
โดยได้รับค่าจ้าง **50%**

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร **15 วัน** ในกรณีที่บุตร มีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ โดยแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการ ลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 41 บรรคสี่) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างใน **วันลา 50%** (เพิ่มมาตรา 59/1)

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



