

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q1

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งขึ้นมาเพื่อ
มีวัตถุประสงค์อย่างไร ?

A1

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่
ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่
คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q2

ผู้ประกอบการ/นายจ้างใดไม่อยู่ใน
บังคับต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ?

A2

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องดำเนินการ
ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่
วันที่ 1 ตุลาคม 2569 เป็นต้นไป โดยมีหน้าที่หักเงิน
ค่าจ้างส่งเงินสะสม และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้า
กองทุนฯ โดยให้นับรวมสำนักงานทุกแห่งของนายจ้าง
เดียวกัน



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q3

ผู้ประกอบการ/นายจ้างใดไม่อยู่ใน
บังคับต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ?

A3

นายจ้างที่ไม่อยู่ในบังคับจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้แก่

1. นายจ้างที่มีลูกจ้างไม่ถึง 10 คนขึ้นไป
2. นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพครบถ้วน
3. นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ภายในบริษัทแก่ลูกจ้าง กรณีออกจากงานหรือตายตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในกฎกระทรวง
4. กิจกรรมอื่น เช่น กิจกรรมโรงเรียนเอกชนเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน/หน่วยงานรัฐ/องค์กรมหาชน/กิจกรรมที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ/งานประมงทะเล/งานเกษตรกรรมที่ไม่จ้างลูกจ้างทำงานทั้งปี/งานบ้านที่ไม่ได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย/กิจกรรมอื่น ๆ ที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดยกเว้น ฯลฯ

ทั้งนี้ กิจกรรมที่ไม่อยู่ในบังคับ หากประสงค์เข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ต้องได้รับความยินยอมจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q4

หากลูกจ้างบางส่วนเป็นสมาชิกกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพแล้ว ลูกจ้างที่เหลือต้องเข้า
เป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A4

ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สำหรับ
ลูกจ้างที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เช่น นายจ้างมีลูกจ้าง 10 คน โดยเป็นสมาชิกกองทุน
สำรองเลี้ยงชีพแล้ว 8 คน ลูกจ้างที่เหลืออีก 2 คน
ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q5

เมื่อลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว สามารถหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ และจะขอรับเงินที่สะสมไว้ได้ทันทีหรือไม่ ?

A5

หากลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด สามารถหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม การหยุดส่งเงินไม่ได้หมายความว่าจะสามารถขอรับเงินที่สะสมไว้ได้ทันที หากยังคงเป็นลูกจ้างอยู่ จะยังไม่มีสิทธิขอรับเงินสะสมและเงินสมทบ โดยสามารถขอรับเงินได้เมื่อสิ้นสุดการจ้างหรือกรณีเสียชีวิต แล้วแต่กรณี



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q6

นายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วย
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสำรอง
เลี้ยงชีพแล้ว แต่ลูกจ้างบางรายอยากมีเงินออมเพิ่ม
โดยประสงค์จะเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างด้วยได้หรือไม่?

A6

ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว สามารถ
สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพิ่มเติมได้ หากได้
ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง เมื่อนายจ้างให้ความยินยอม
แล้ว จะมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ตามกฎหมาย เสมือนอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายดังกล่าว



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q7

นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองงานยังไม่มีสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างจะต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ และเมื่อผ่านการทดลองงานแล้วสามารถเปลี่ยนไปเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ ?

A7

ในระหว่างที่ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อผ่านการทดลองงานและมีสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากลูกจ้างประสงค์จะเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถดำเนินการขอหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม เงินที่สะสมอยู่ในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างยังไม่สามารถขอรับได้ในขณะนั้น โดยจะมีสิทธิได้รับเงินเมื่อสิ้นสุดการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q8

กรณีลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ยังคงทำงานกับนายจ้าง และนายจ้างกำหนดเงื่อนไขว่าต้องเว้นระยะเวลา 1 ปีจึงจะกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ ในระหว่างนี้ลูกจ้างต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ และเมื่อครบกำหนดสามารถกลับเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้แล้ว จะสามารถหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้หรือไม่ ?

A8

ในระหว่างที่ลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ยังคงเป็นลูกจ้างและยังไม่มีสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดและลูกจ้างมีสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพอีกครั้ง หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถดำเนินการขอหยุดส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ทั้งนี้ เงินที่สะสมอยู่ในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างยังไม่สามารถขอรับได้ในขณะนั้น โดยจะมีสิทธิได้รับเงินเมื่อสิ้นสุดการจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q9

บริษัท 3 แห่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกัน มีกรรมการบริหารชุดเดียวกัน และตั้งอยู่ในอาคารเดียวกัน โดยแต่ละบริษัทมีลูกจ้าง 5 คน กรณีนี้ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A9

ไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากบริษัททั้ง 3 แห่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากกัน แม้จะมีกรรมการบริหารชุดเดียวกันหรืออยู่ในอาคารเดียวกัน ก็ถือเป็นนายจ้างคนละราย เมื่อแต่ละบริษัทมีลูกจ้างไม่ถึง 10 คน จึงไม่อยู่ในข่ายที่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q10

จ้างเป็นที่ปรึกษาของบริษัท ต้องเข้า
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A10

กรณีบริษัทว่าจ้างบุคคลธรรมดาเป็นที่ปรึกษา มุ่งความสำเร็จของงาน
เป็นหลัก การเข้ามาทำงานไม่ต้องลงลายมือชื่อเวลาเข้าออก
ไม่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานที่แน่นอน
ไม่มีระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
ของบริษัท สัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน
ที่ปรึกษาจึงไม่ใช่ลูกจ้าง ไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q11

ผู้รับจ้างที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์เป็นนายจ้าง – ลูกจ้างกับบริษัท
ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A11

หากผู้รับจ้างไม่ได้มีนิติสัมพันธ์ในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง
เช่น เป็นผู้รับจ้างอิสระที่รับผิดชอบผลสำเร็จของงานและไม่ได้อยู่
ภายใต้การบังคับบัญชาของบริษัท ก็ไม่ถือเป็นลูกจ้าง จึงไม่ต้องเข้า
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ต้องพิจารณาจากลักษณะ
การทำงานจริงเป็นสำคัญ



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q12

นักเรียน นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการตาม
หลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา ต้องเข้า
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A12

การฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้
และฝึกทักษะ ไม่ใช่การจ้างแรงงาน จึงไม่ถือเป็นลูกจ้างและไม่ต้องเข้า
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q13

นายจ้างมีสถานประกอบการทั้งหมด 3 สาขา
จำนวนลูกจ้างแต่ละสาขามีจำนวนสาขาละ 8 คน
กรณีเช่นนี้นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้า
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A13

สถานประกอบการทั้ง 3 สาขา ถือเป็นนายจ้างรายเดียวกัน จึงต้องนับ
จำนวนลูกจ้างรวมทุกสาขา เมื่อรวมแล้วมีลูกจ้างทั้งหมด 24 คน
ซึ่งครบ 10 คนขึ้นไป นายจ้างจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็น
สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q14

วันที่ 1 ตุลาคม 2569 นายจ้างมีลูกจ้าง จำนวน 20 คน และ
นายจ้างได้ดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว
ต่อมาอีก 6 เดือน ลูกจ้างมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือ 7 คน
นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบต่อไปหรือไม่ ?

A14

เมื่อนายจ้างดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์
ลูกจ้างแล้ว แม้ต่อมาจำนวนลูกจ้าง จะลดลงเหลือไม่ถึง 10 คน
นายจ้างยังคงมีหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นสมาชิก
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบต่อไป



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q15

ลูกจ้างทำงานกับนายจ้าง 3 ราย นายจ้างทั้งสามรายต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างทั้งสามรายหรือไม่ และต้องหักเงินค่าจ้างเป็นเงินสะสมและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ทุกรายหรือไม่ ?

A15

กรณีลูกจ้างทำงานกับนายจ้างหลายราย หากนายจ้างแต่ละรายอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง นายจ้างทุกรายมีหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ และทุกครั้งที่จ่ายค่าจ้าง ต้องหักเงินสะสมจากค่าจ้างของลูกจ้าง พร้อมทั้งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q16

ผู้ประกอบการ/นายจ้าง ที่มีการจ้างลูกจ้างต่างด้าว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างงานหลังเกษียณอายุ 60 ปี ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A16

ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นคนไทย ต่างชาติ หรือต่างด้าว เป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลา หรือมีการจ้างงานหลังเกษียณซึ่งอายุเกิน 60 ปี หากนับรวมแล้วมีจำนวน 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q17

กรรมการผู้จัดการของบริษัท ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A17

กรรมการผู้จัดการหากต้องทำงานอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของบริษัท ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน มีฐานะเป็นลูกจ้าง จึงต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง แต่หากกรรมการผู้จัดการมีอำนาจในการบริหารกิจการทุกอย่าง มีอิสระในการทำงาน ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา ย่อมไม่มีฐานะเป็นลูกจ้าง จึงไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q18

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดอายุสูงสุด
ของสมาชิกหรือไม่ ?

A18

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่มีการกำหนดอายุสูงสุดของสมาชิก
หากยังมีสถานะเป็นลูกจ้างและอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การเป็น
สมาชิกกองทุนฯ ก็ยังคงต้องเป็นสมาชิกต่อไป แม้จะมีอายุเกิน
เกณฑ์การเกษียณอายุก็ตาม



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q19

กรณีพนักงานเริ่มทำงานเมื่อมีอายุ 60 ปีขึ้นไป
ต้องถูกหักเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
หรือไม่ ?

A19

ต้องถูกหักเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เนื่องจากเมื่อเริ่ม
ทำงานและมีสถานะเป็นลูกจ้าง ย่อมอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์การเป็น
สมาชิกกองทุนฯ โดยไม่มีการกำหนดอายุสูงสุดของสมาชิก



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q20

กรณีนายจ้างเดิมโอนกิจการให้นายจ้างใหม่
โดยลูกจ้างยินยอม นายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่
มีหน้าที่เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างอย่างไร ?

A20

เมื่อมีการโอนกิจการให้นายจ้างใหม่โดยลูกจ้างให้ความยินยอม ความเป็น
นายจ้างระหว่างนายจ้างเดิมกับลูกจ้างย่อมสิ้นสุดลง และนายจ้างใหม่
จะรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างเดิม โดยนับอายุงาน
ต่อเนื่อง ดังนั้น นายจ้างใหม่ จึงมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง และนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ต่อไป



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q21

กรณีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง นายจ้างรายใดมีหน้าที่
ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ?

A21

นายจ้างที่ทำสัญญาจ้างและตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยตรง รวมทั้งเป็น
ผู้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ถือเป็นนายจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมีหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างของตนเข้าเป็น
สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และดำเนินการเกี่ยวกับเงินสะสมและ
เงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q22

กรณีบริษัทในต่างประเทศส่งลูกจ้างเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทยกับบริษัทคู่ค้า เช่น ตรวจสอบหรือติดตามงาน โดยลูกจ้างยังรับค่าจ้างจากบริษัทในต่างประเทศ บริษัทคู่ค้าในประเทศไทยมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A22

หากบุคคลดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทยตามคำสั่งของนายจ้างในต่างประเทศ และยังคงรับค่าจ้างจากนายจ้างดังกล่าว โดยบริษัทในประเทศไทยไม่ได้เป็นผู้ตกลงรับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าจ้าง ย่อมไม่ถือเป็นนายจ้างของบุคคลนั้น ดังนั้น บริษัทในประเทศไทยจึงไม่มีหน้าที่ดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q23

กรณีบริษัทถูกฟ้องล้มละลายและศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด บริษัทยังดำเนินการจ้างลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไป กรณีเช่นนี้บริษัทจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร ?

A23

กรณีบริษัทถูกฟ้องล้มละลายและศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด มิได้ทำให้นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างสิ้นสุดลง แต่มีผลให้บริษัทในฐานะลูกหนี้มีอาจจัดการทรัพย์สินของตนได้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ แต่เพียงผู้เดียวเป็นผู้มีอำนาจจัดการทรัพย์สินแทนเท่านั้น บริษัทโดยความเห็นชอบของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ยังคงต้องส่งเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมาย



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q24

กรณีข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจทำงาน Part-time กับบริษัทเอกชนนอกเวลาทำงาน บริษัทเอกชนมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือไม่ ?

A24

หากข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจตกลงทำงาน Part-time ให้กับบริษัทเอกชนในลักษณะการจ้างแรงงาน ย่อมมีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทเอกชน และบริษัทดังกล่าวถือเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง รวมทั้งนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3

Q & A

การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

EP.1 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

Q25

หากนายจ้างไม่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง จะมีความรับผิดตามกฎหมาย
อย่างไร ?

A25

หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่เกี่ยวกับกองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้าง
ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม
คำสั่งดังกล่าว อาจมีความรับผิดทั้งทางอาญาและทางแพ่ง
ตามที่กฎหมายกำหนด



"คุ้มครอง ปลอดภัย ใส่ใจแรงงาน"



กองคุ้มครองแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สายด่วน 1506 กด 3