

“กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” หลักประกันใหม่แรงงานไทย เริ่ม 1 ตุลาคม 2568

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างคืออะไร?

กองทุนนี้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 126 และดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ

- เป็นหลักประกันให้ลูกจ้าง ในกรณีออกจากงานหรือตายในระหว่างการทำงาน
- สร้างเงินออมสะสม ที่ลูกจ้างสามารถใช้เมื่อออกจากงาน
- ลดภาระของนายจ้าง ในการจัดหาสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง

ใครบ้างที่ต้องเข้ากองทุนนี้?

- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องดำเนินการให้ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

นายจ้างที่ได้รับการยกเว้น ได้แก่

- กิจการที่มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530
- กิจการที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างเองตามกฎหมายกระทรวง ปี 2567
- มูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

นายจ้างต้องเตรียมตัวอย่างไร?

1. ตรวจสอบจำนวนลูกจ้าง หากมี 10 คนขึ้นไป ต้องเตรียมสมัครเข้ากองทุน
2. จัดทำทะเบียนรายชื่อและข้อมูลลูกจ้าง เพื่อยืนยันแบบแสดงรายการลูกจ้าง
3. ปรับระบบบัญชีเงินเดือน (Payroll) เพื่อให้สามารถหักเงินสะสมลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างได้ อัตโนมัติ
4. วางแผนงบประมาณของบริษัท สำหรับค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินสมทบ
5. แจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุน
6. เตรียมระบบนำส่งเงินกองทุน ให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา

เงื่อนไขการหักเงินสะสมและเงินสมทบ

- อัตราการส่งเงินสะสมและเงินสมทบ
- 1. ช่วงปี 2568-2573: ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจ่ายฝ่ายละ 0.25% ของค่าจ้าง
- 2. ตั้งแต่ปี 2573 เป็นต้นไป: ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจ่ายฝ่ายละ 0.50% ของค่าจ้าง

การหักเงินสะสมและเงินสมทบจะคำนวณจาก ค่าจ้างทั้งหมด ที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งรวมถึงค่าจ้างรายเดือน รายวัน หรือ ค่าจ้างตามผลงาน

- วิธีการหักเงิน
- 1. นายจ้างจะต้องหักเงินสะสมของลูกจ้างจากค่าจ้างโดยตรงทุกงวดการจ่ายเงินเดือน
- 2. นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมให้กับกองทุนในอัตราที่กำหนด
- 3. ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุน ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

หากนายจ้างไม่นำส่งเงินตามกำหนด?

- ต้องเสียเงินเพิ่ม 5% ต่อเดือน ของยอดเงินที่ขาดส่ง
- หากไม่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานจะออกหนังสือแจ้งเตือน และนายจ้างต้องนำส่งเงินที่ค้างจ่ายภายใน 30 วัน
- บทลงโทษตามกฎหมาย: นายจ้างที่ไม่ยื่นแบบแจ้งข้อมูล หรือแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ จะได้รับโทษ จำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ลูกจ้างจะได้รับเงินจากกองทุนเมื่อไหร่?

- ออกจากงาน ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม เช่น ลาออก, เกษียณอายุ, สิ้นสุดสัญญาจ้าง, ถูกเลิกจ้าง
- หากลูกจ้างเสียชีวิต เงินจะถูกจ่ายให้แก่บุคคลที่ลูกจ้างระบุไว้ล่วงหน้า

ทางเลือกของนายจ้างที่ไม่ต้องการเข้ากองทุน

- นายจ้างสามารถ จัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

- หรือจัดทำ แผนการสงเคราะห์ลูกจ้างของตนเอง ตามกฎกระทรวง ปี 2567 โดยต้องกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการเป็นลายลักษณ์อักษร

คำถามที่พบบ่อย

- พนักงานใหม่ที่ยังไม่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องนำส่งเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้างในเดือนแรก
- หากพนักงานเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงจะสามารถหยุดนำส่งเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง
- ในกรณีพนักงานออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะต้องนำส่งเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง

สรุป

“กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” เป็นหลักประกันทางการเงินที่ช่วยให้ลูกจ้างมีเงินออมสำหรับอนาคต นายจ้างต้องเตรียมความพร้อมก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2568

อ้างอิง <https://protection.labour.go.th/>