



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

**EMPLOYEE
WELFARE
FUND** × × ×



กองนิติการ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568



หัวข้อการบรรยาย

- 1 ความเป็นมา&วัตถุประสงค์
- 2 การบริหาร
- 3 แหล่งที่มาของเงิน
- 4 กิจกรรมที่อยู่ในบังคับ
- 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กองทุน
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - กองทุนประกันสังคม
 - กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ★ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ★ พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- ★ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. 2567
- ★ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

7 หลักเกณฑ์และวิธีการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

8 หน้าที่ของนายจ้าง&ลูกจ้าง

9 การจ่ายเงินสงเคราะห์

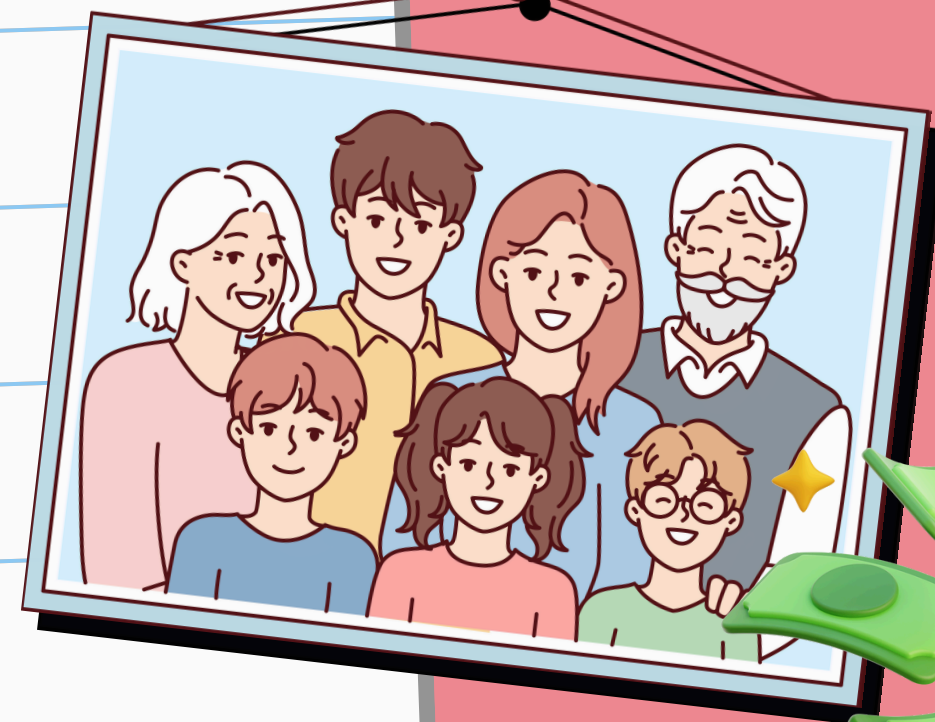
10 มาตรการทางกฎหมาย



จะทำอย่างไร...?

ให้ **ลูกจ้าง** &
ครอบครัว

มี รายได้ ในระหว่าง



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



ลูกจ้างขาดรายได้เนื่องจาก...

หยุดงาน/ลาหยุดงาน

- เกิดอุบัติเหตุใน/นอกเวลางาน
- เจ็บป่วย

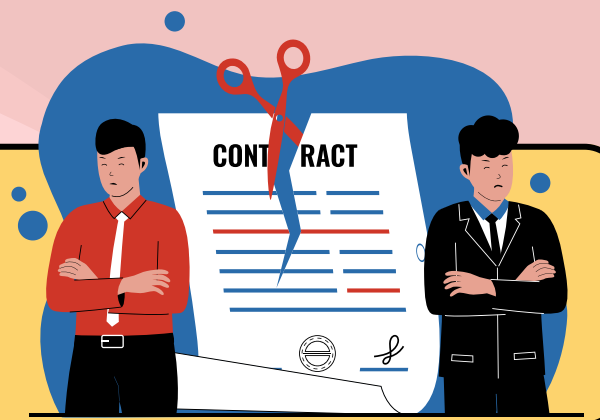


ลาออก

สมัครใจลาออก



ตกลงเลิกสัญญาจ้าง



เลิกจ้าง

ลูกจ้าง

- กระทำผิดเล็กน้อย
- กระทำผิดร้ายแรง



นายจ้าง

- ขาดทุน
- วิฤติเศรษฐกิจ
- ล้มละลาย
- ควบรวมกิจการ



เกษียณ

อายุ 55 - 60 ปี



ตาย

- เนื่องจากการทำงาน
- ไม่เนื่องจากการทำงาน



กองทุนเงินทดแทน

- ค่าทดแทนในกรณีต่าง ๆ
เช่น ค่าทดแทนรายเดือน
เมื่อหยุดงาน ทุพพลภาพ



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- บัญชี 1 : เงินสะสม&เงินสมทบ
- บัญชี 2 : เงินสงเคราะห์



กองทุนประกันสังคม

- กรณีว่างงาน
- กรณีชราภาพ
: บำเหน็จ/บำนาญชราภาพ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

- เงินสะสม&เงินสมทบ
ตามข้อบังคับกองทุน



เงินสวัสดิการ ที่นายจ้างกำหนด



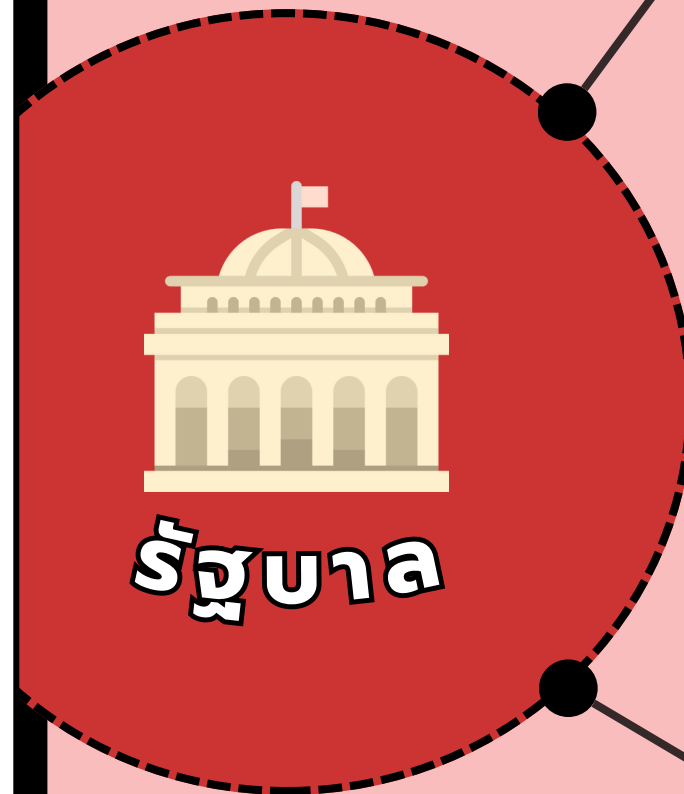
นายจ้าง

- ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง
เท่ากับค่าจ้าง 30 - 400 วัน



ความเป็นมา

🔍 พ.ศ. 2540 ประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง ✕



กำหนดกลไกการสงเคราะห์ลูกจ้าง



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
มาตรา 126 - 138



กำหนดให้มี **กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง**
ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง

กู้เงินจาก

เพื่อฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจ
และสังคมของประเทศ



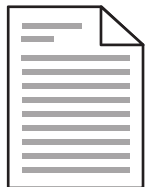
และ



รัฐบาลได้ทำหนังสือแสดงนโยบายเพื่อการพัฒนา
เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ



Letter of Development



จัดทำมาตรการข้อกำหนด (Policy Matrix)
: การคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทำงาน
(Social Protection for Worker)

กำหนดให้

รัฐบาลจัดตั้ง

**กองทุน
สงเคราะห์ลูกจ้าง**

ภายใน 30 กันยายน 2542



วัตถุประสงค์

1

สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้าง
เมื่อออกจากงานหรือตาย

ในลักษณะกองทุนเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม

ของลูกจ้าง

หักจากค่าจ้าง
ของลูกจ้าง

เงินสมทบ

ของนายจ้าง



ส่งเสริมการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคง

โครงข่ายรองรับให้เกิดความปลอดภัยทางสังคม
Social Safety Net

2

บรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้าง
เมื่อถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
จากการเลิกจ้างและ/หรือเงินอื่น



จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

เงินที่นำมาสงเคราะห์

- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- เงินค่าปรับ
- เงินบริจาค
- รายได้อื่น ๆ

เมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



มีสิทธิไต่เบี่ย

เรียกเงินคืนจากผู้มีหน้าที่
ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
พร้อมดอกเบี้ยในอัตรา 15 % ต่อปี
โดยมีอายุความ 10 ปีนับแต่วันที่จ่าย
เงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง



สถานะกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

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



1

รายได้ที่ได้รับจัดสรรเพื่อ...
จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
400,000,000 บาท

2

รายได้จาก ค่าปรับ
เฉลี่ยปีละ 12,900,000 บาท

3

รายได้จาก ดอกผล
เฉลี่ยปีละ 4,590,000 บาท

4

การรับชดใช้เงินค้ำกองทุนฯ
เฉลี่ยปีละ 11,600,000 บาท

5

จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
960,000,000 บาท

ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 92,900 คน

6

เงินกองทุนฯ คงเหลือ
113,000,000 บาท

7

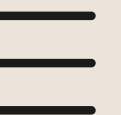
หนี้ที่ต้องติดตามคืน
760,000,000 บาท



บริหารและดำเนินงานโดย...



คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ไตรภาคี

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





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

แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

- จำนวนสถานประกอบกิจการ ข้อมูล ณ วันที่ 24 ม.ค. 68

สปก.10 คน ขึ้นไป

139,684
แห่ง

ลูกจ้าง

9,116,084
คน

สปก.ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สปก. 24,571 แห่ง
ลูกจ้าง 2,925,810 คน

- การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบจะบังคับแก่...



82.41 %

สถานประกอบกิจการ
115,113 แห่ง



67.90 %

ลูกจ้าง
6,190,274 คน

ค่าจ้าง	อัตราเงินสะสม/เงินสมทบ	เงินสะสม + เงินสมทบที่ต้องนำส่ง	เงินสะสมและเงินสมทบเข้าระบบกองทุนฯ	
			ต่อเดือน	ต่อปี
15,000	0.25%	75	928,541,100	11,142,493,200
20,000	0.25%	100	1,238,054,800	14,856,657,600



บัญชีเงินกองทุนกลาง

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



แหล่งที่มาของเงิน

กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

บัญชี

2

บัญชีเงินกองทุนกลาง

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



กรมได้บริหารเงินกองทุนจาก

บัญชี 2

จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์

ลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้าง

โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือเงินอื่น เช่น

★ ค่าจ้าง

★ เงินประกันการทำงาน

เป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น (นอกจากบัญชี 1)

ผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่าย

ส่วนกลาง

- อธิบดี
- ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ส่วนภูมิภาค

- ผู้ว่าราชการจังหวัด

อัตราการจ่ายเงินสงเคราะห์

1

กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย

ทำงานติดต่อกัน

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

60 เท่า

ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

- ต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์
อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2565 และที่แก้ไขเพิ่มเติม





ก่อนยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ (บัญชี 2)



ครบกำหนด
30 วัน

ภายใน 60 วัน

ภายใน 30 วัน

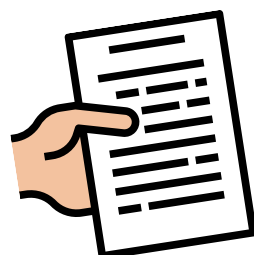
นายจ้าง



1

ลูกจ้าง
ยื่นคำร้อง

- คร. 7
- e-Service



2

พนักงานตรวจแรงงาน



สอบสวน
ข้อเท็จจริง



ออกคำสั่ง

ภายใน 60 วัน

3

คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง

ภายใน 30 วัน

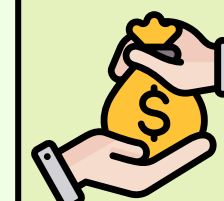
นับแต่วันที่ทราบ/ถือว่าได้ทราบคำสั่ง

หากนายจ้าง/ลูกจ้าง ไม่พอใจคำสั่ง

ฟ้องคดีต่อศาล

ภายใน 30 วัน

นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง



ปฏิบัติตาม
ตามคำสั่ง

การดำเนินคดีอาญา
เป็นอันระงับ



ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
& ไม่ฟ้องคดีต่อศาล

คำสั่งเป็นที่สุด

ยื่นคำขอ
รับเงินสงเคราะห์

- สก. 1
- e-Service

ลูกจ้าง





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

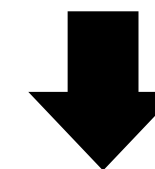
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

เป็น

กองทุนหมุนเวียน

การบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น

- แนวทางในการจัดหารายได้
- การบริหารความเสี่ยงของกองทุน
- การกำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการมีผลตอบแทนของกองทุน



เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกองทุนในระยะยาว

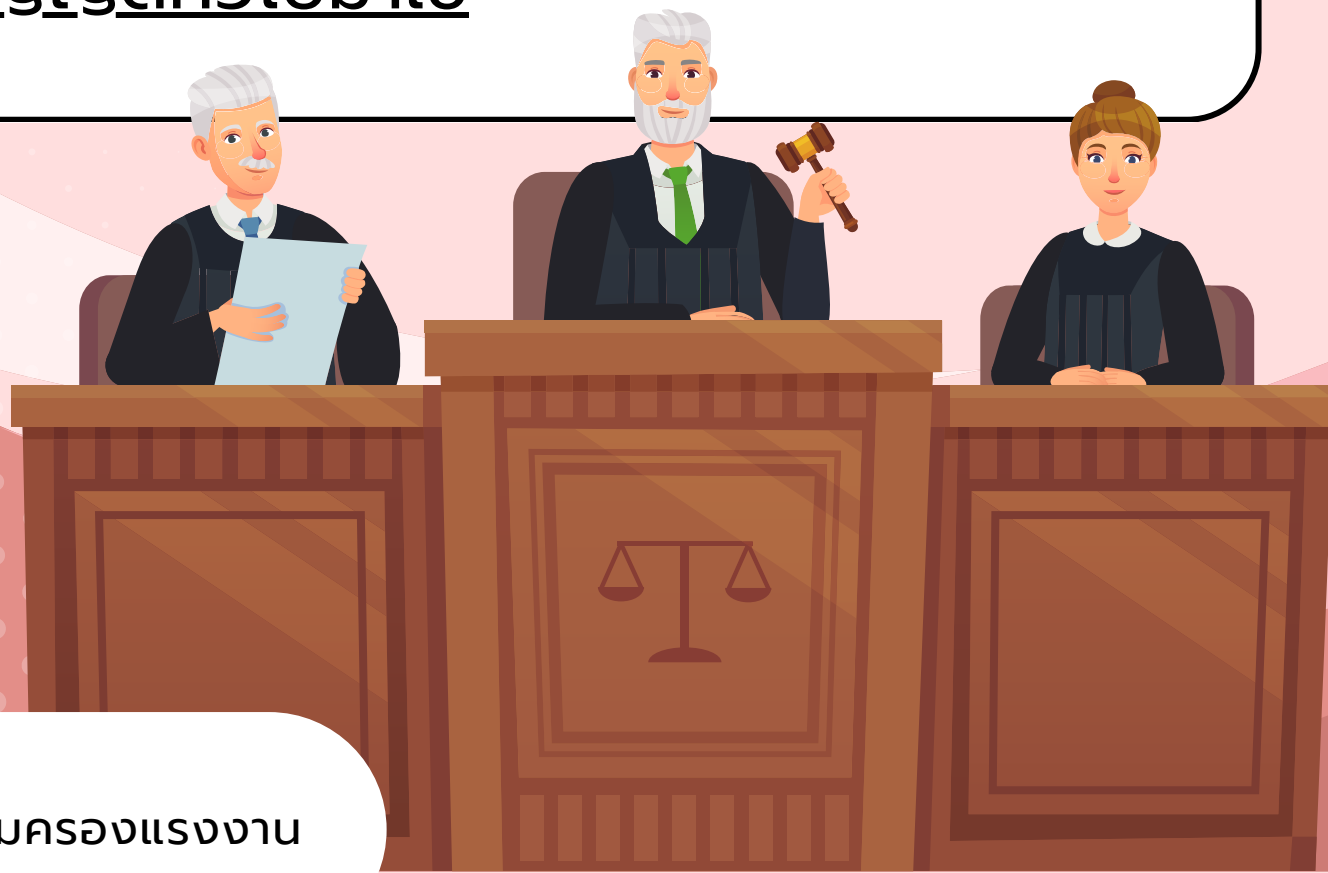


คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ที่ 4441/2561

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
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จะไล่เบี้ยเอากับ
นายจ้างลูกจ้างคงมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างและค่าชดเชย
ส่วนที่ขาดอยู่จากนายจ้างได้เท่านั้น เพราะจะเป็นการ
"ซ้ำซ้อน" และทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเกินไปกว่าที่ตน
มีสิทธิตามกฎหมายการที่ศาลพิพากษาให้นายจ้าง
จ่ายเงินแก่ลูกจ้างโดยไม่หักส่วนที่ได้รับจากกองทุนฯ
ออกก่อนจึงไม่ชอบ



เปรียบเทียบความแตกต่าง



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

Employee Welfare Fund : EWF

กองทุน

ประกันสังคม

Social Security Fund : SSF



กองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ

Provident Fund : PVD



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ตรากฎหมาย
ปี 2530 ระบบสมัครใจ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

อัตราเงินสะสม&เงินสมทบ

เงินสะสม
ของลูกจ้าง



เงินสมทบ
ของนายจ้าง

พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ไม่ต่ำกว่า 2% แต่ไม่เกิน 15%
ของค่าจ้าง

➡ เป็นไปตาม...

ข้อบังคับกองทุน

กองทุน ประกันสังคม

จัดตั้ง
ปี 2533 ระบบบังคับ

สปก.ที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป

- 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**

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

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...

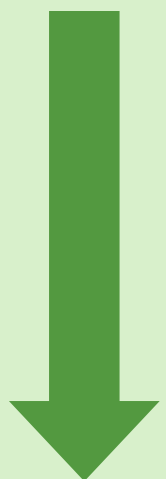
**กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและ
เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
พ.ศ. 2567**



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
- ✓ ออกจากกองทุน
- ✓ ตาย



มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

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

กองทุน ประกันสังคม

สิทธิประโยชน์

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



มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- เป็นไปตามที่**กฎหมาย**กำหนด
- เช่น ระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบ
ของลูกจ้าง

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์

- ✓ ออกจากงาน
 - ✓ ตาย
- ทุกกรณี



ไม่มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง
- ✓ เงินสมทบของนายจ้าง
- ✓ ดอกผลของเงินสะสม&เงินสมทบ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตาม**ข้อบังคับกองทุน**กำหนด
เช่น กำหนดอายุงาน/อายุการเป็นสมาชิกกองทุน

มาตรา 119
พ.ร.บ. คู่สมรส 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

กองทุนประกันสังคม



มีเงื่อนไขในการได้รับเงินจากกองทุน

เป็นไปตามที่**กฎหมาย**กำหนด

กรณีว่างงาน

ส่งเงินสมทบไม่น้อยกว่า**6** เดือน
ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนว่างงาน

ถูกเลิกจ้าง

ได้เงินทดแทน **50%** ของค่าจ้าง
ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

ลาออก

ได้เงินทดแทน **30%** ของค่าจ้าง
ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

ต้องไม่ใช่กรณีที่ถูกจ้าง กระทำความผิด

เช่น

- กุจริตต่อหน้าที่
- กระทำความผิดอาญาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ/ระเบียบ/คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

กรณีชราภาพ

อายุ 55 ปีขึ้นไป

ส่งเงินสมทบ



ครบ 180 เดือน

ได้บำนาญชราภาพ

20% ของค่าจ้าง
เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

อัตราบำนาญชราภาพขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบ



ไม่ครบ 180 เดือน

ได้บำเหน็จชราภาพ

- ✓ เงินสมทบของ**ลูกจ้าง**
- ✓ เงินสมทบของ**นายจ้าง**
- ✓ ผลประโยชน์ตอบแทน

น้อยกว่า 12 เดือน

- ✓ เงินสมทบของ**ลูกจ้าง**



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง



ไม่มีเงื่อนไข

ในการได้รับเงินจากกองทุน

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

กรณีลูกจ้างออกจากงาน

- นายจ้างเลิกจ้าง
- เกษียณอายุ
- ลูกจ้างลาออก
- ตกลงเลิกสัญญาจ้าง
- สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้น
ลูกจ้างจะกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม



ไม่มีเงื่อนไข • ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
• ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ

กรณีลูกจ้างตาย



ไม่มีเงื่อนไข • ลูกจ้างกระทำความผิดวินัย
• ระยะเวลาการนำส่งเงินสะสม&เงินสมทบ



กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ

ระบบสมัครใจ

บริหารโดย...



ทวิภาคี

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานคณะกรรมการกำกับ
หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
(สำนักงาน ก.ล.ต.)

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



ไม่มีความผิด

กองทุน ประกันสังคม

ระบบบังคับ

บริหารโดย...



ไตรภาคี

คณะกรรมการประกันสังคม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



มีความผิด

กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

ระบบบังคับ

บริหารโดย...



ไตรภาคี

คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

หากไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
/ไม่นำส่งเงินเข้ากองทุน



มีความผิด



สรุปข้อหาเรียกชดเชย เรื่องเสรีที่ 37/2564



ขอรับเงินกรณีว่างงานจาก
กองทุนประกันสังคม

ลูกจ้าง
ถูกเลิกจ้าง

ยื่นคำร้องของลูกจ้าง
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน
กรณีไม่จ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าว

ตามกฎหมาย
ประกันสังคม



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

พิจารณาคำขอว่าลูกจ้างจะได้เงินทดแทนว่างงานหรือไม่

โดยต้องสอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายนายจ้าง
ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง



ไม่ต้องรอให้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน
และคำพิพากษา ถึงที่สุดก่อน

เนื่องจากหากรอ **จะเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ**



สรุปข้อหาเรียกชู้กา เรื่องเสรีที่ 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



ลูกจ้างลาออกไม่สุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6998/2557

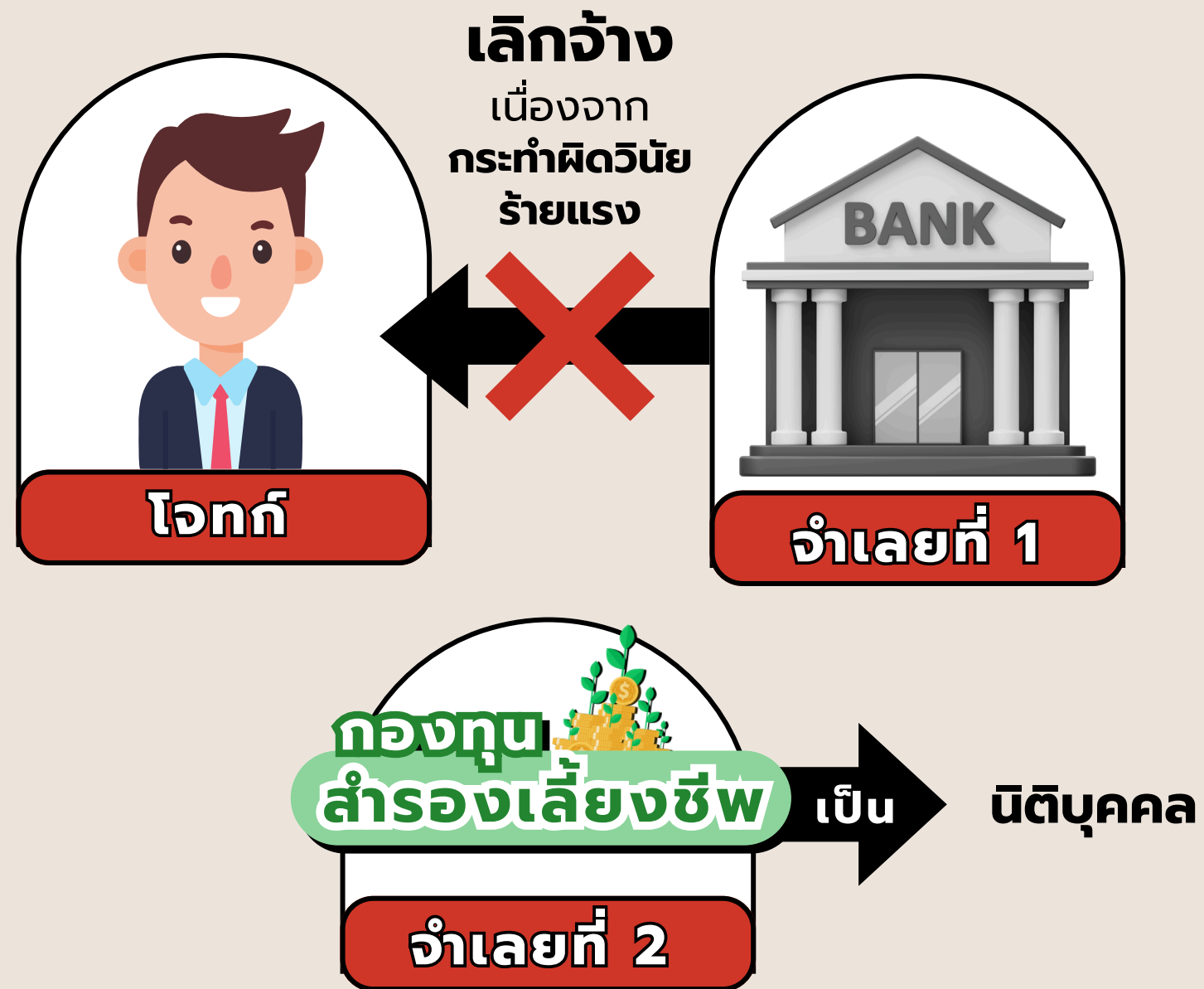


- การลาออกส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริต
เนื่องจากหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก
เพราะเหตุทุจริตย่อมทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะ
ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือ
สิทธิประโยชน์อื่นที่อาจจะได้รับตามกฎหมาย
- ลูกจ้างไม่อาจอ้างเหตุจากการลาออกโดยไม่
สุจริตมาขอเพิกถอนคำสั่งไล่ลูกจ้างออกของ
นายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จาก
การลาออกและให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายแก่
ลูกจ้างได้

- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์



เงื่อนไขในการได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



- ✓ เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์
- ✗ เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6538/2556

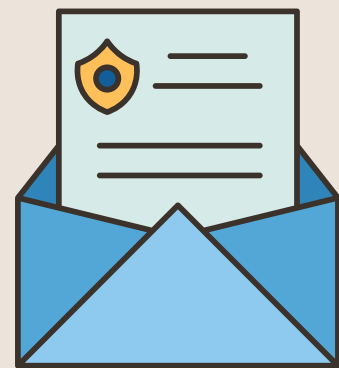
จำเลยที่ 1 ประกอบกิจการธนาคารซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเงินความเชื่อใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ความไว้วางใจในความสุจริตที่จำเลยที่ 1 มีต่อพนักงานของตนถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง นอกจากนี้ชื่อเสียงของพนักงานของจำเลยที่ 1 ย่อมมีผลกระทบกับความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อจำเลยที่ 1 ซึ่งจะมีผลต่อไปถึงความมั่นคงของกิจการจำเลยที่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



เงื่อนไขในการได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



ถึงแก่ความตาย
ก่อนมีคำวินิจฉัย



คำวินิจฉัย
ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง



เงินสะสมของลูกจ้าง + ผลประโยชน์



เงินสมทบของนายจ้าง + ผลประโยชน์

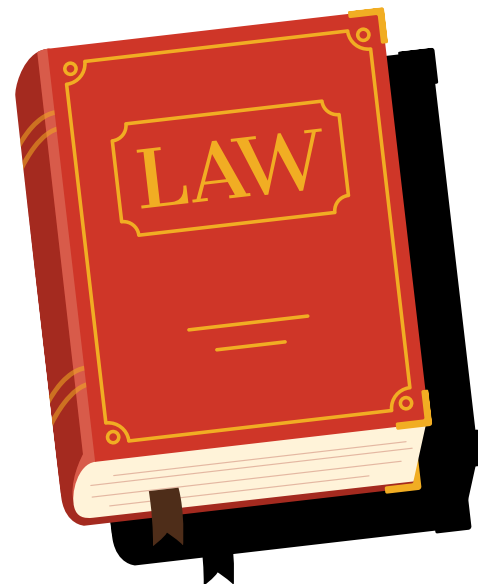
คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ที่ 1028 - 1029/2562

แม้ลูกจ้าง “ถึงแก่ความตาย” ในระหว่างคณะกรรมการสอบสวนความผิดก็ตาม แต่คณะกรรมการก็ยังมีหน้าที่ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ เมื่อเห็นว่า **ลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง** ก็มีอำนาจทำคำวินิจฉัยได้ 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





ทางเลือก

สร้างหลักประกัน ให้แก่ลูกจ้าง

- ออกจากงาน
- ตาย

1

EWF



กองทุน

สงเคราะห์ลูกจ้าง

2

PVD



กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ

3

สวัสดิการตาม กฎกระทรวง พ.ศ. 2567



กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
จัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้าง
ออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567



กิจการที่อยู่ในบังคับ กองทุน สงเคราะห์ลูกจ้าง

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

ต้องให้ลูกจ้าง

เข้าเป็น

สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



❗ กรณีนายจ้างไม่ได้จัดให้
ลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิก **กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ**

- ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน
- ลูกจ้างไม่ประสงค์เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นายจ้างมีหน้าที่ให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็น...

สมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง



กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับ

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้
เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง



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

1

นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า **10** คน

2

นายจ้างที่จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก

**กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ**

3

นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมาย
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง
ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. 2567

4

กิจการของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด 13
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ

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



ตัวอย่าง

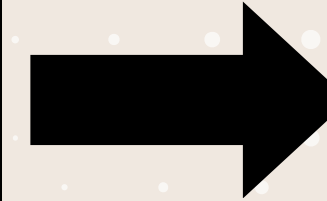


บริษัท ก
มีลูกจ้าง 13 คน

เป็น

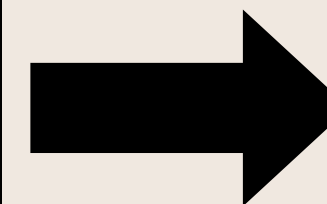
กิจการที่อยู่ในบังคับ

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (EWF)



ไม่ต้องเข้า EWF

ลูกจ้างสมัครใจเข้าเป็น
สมาชิก EWF ได้
• ต้องได้รับความเห็นชอบ
จากนายจ้าง



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



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545



ลูกจ้าง

ต้องอยู่ใน



**อำนาจบังคับบัญชา
ของนายจ้าง**

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



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 672/2547

ลักษณะการทำงานของโจทก์ไม่มีรูปแบบแผนที่แน่นอน ไม่เคร่งครัดเรื่องเวลาทำงานผิดไปจากลักษณะการทำงานของพนักงานอื่นในหน่วยงานของจำเลยการทำงานของโจทก์มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือตามคำขอของ ส. **กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทน** จำเลยมิใช่เป็นการทำงานตามคำสั่งของจำเลย ขณะที่โจทก์ทำงานให้จำเลย **จำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาโจทก์** แต่มีลักษณะว่าโจทก์มีอำนาจบริหารกิจการจำเลยทุกอย่างแล้วแต่โจทก์จะเห็นสมควรเองแม้จะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้โจทก์กับมีหนังสือของ ส. ขอให้โจทก์เข้ามาทำงานให้ก็ตาม **ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์กับจำเลยดังกล่าวก็มีใช้นายจ้างและลูกจ้างกัน** เมื่อโจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างจำเลย โจทก์จึงไม่อาจฟ้องเรียกค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยจจากจำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13163/2558

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



คดี *Short V. Henderson, Lid*

Lord Thankerton วางหลักที่บ่งชี้ว่าสัญญาดังกล่าว**เป็นสัญญาจ้างแรงงาน**ปัจจัย 4 ประการว่า...

1

นายจ้างมีอำนาจ
ในการเลือกลูกจ้าง



2

มีการจ่ายเงินจ้าง
หรือค่าตอบแทน



3

นายจ้างมีอำนาจ
ในการควบคุมวิธีการ
ในการทำงาน



4

นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้าง
หยุดทำงานชั่วคราว
หรือไล่ออก

