



การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อรองรับกรณีไม่ประสงค์จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ดาวน์โหลดเอกสารได้ที่



หรือ www.tiscoasset.com/PVDregulations/



- 01** สารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- 02** การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 03** คำถามที่พบบ่อย

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

01

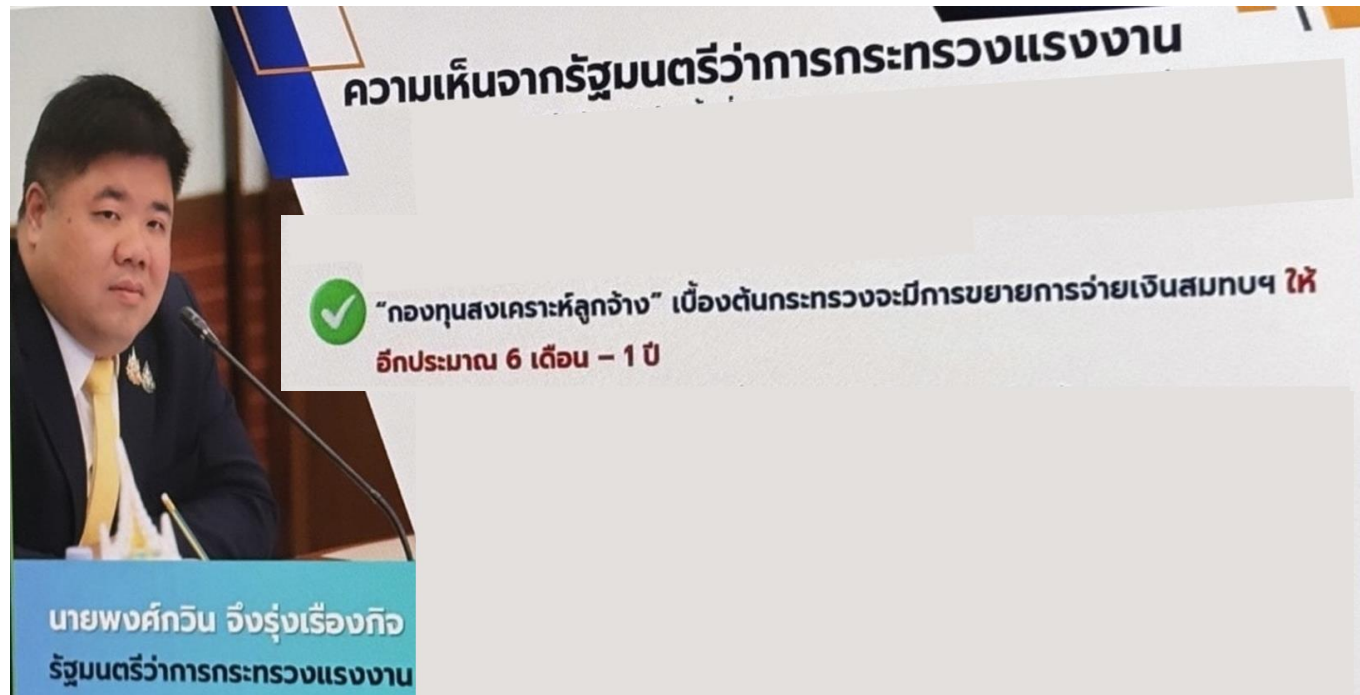
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund "EWF")

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กำหนดให้ตั้งแต่ วันที่ **1 ตุลาคม 2568** เป็นต้นไป*

นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
ยกเว้นนายจ้างที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ("PVD") และลูกจ้างทุกรายสมัครเข้าเป็นสมาชิก PVD

หมายเหตุ:* อัปเดตล่าสุดเบื้องต้นกระทรวงแรงงานจะขยายระยะเวลามีผลใช้บังคับออกไปอีก 6 เดือน - 1 ปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ ครม. พิจารณานุมัติ



สรุปความแตกต่างระหว่าง PVD vs EWF

หัวข้อ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ PVD	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง EWF
ระบบ	สมัครใจ	บังคับ (เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่ วันที่ 1 ต.ค. 68 เป็นต้นไป)
การบริหารกองทุน	คณะกรรมการกองทุนฯ (ทวิภาคี)	คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ไตรภาคี)
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	สำนักงาน ก.ล.ด.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
อัตราการนำส่งของลูกจ้าง และนายจ้าง	2% - 15% ของค่าจ้าง	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 73 = 0.25% ของค่าจ้าง 1 ต.ค. 73 เป็นต้นไป = 0.50% ของค่าจ้าง
เพดานค่าจ้าง	ไม่มี	ไม่มี
เงื่อนไขการได้รับเงินจากกองทุน	เป็นไปตามข้อบังคับกองทุน	ไม่มีเงื่อนไข
ระยะเวลาการนำส่งเงินเข้ากองทุน	ภายใน 3 วันทำการ นับจากวันที่มีการจ่ายค่าจ้าง	ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือน ที่มีการหักเงินไว้

แนวทางการดำเนินการสำหรับ PVD vs EWF

1

จัดตั้ง PVD อย่างเดียว

นำส่งเงินสะสม-สมทบเข้า PVD กองทุนเดียว

หมายเหตุ: ลูกจ้างทุกคนเข้าเป็นสมาชิก PVD



แก้ไขข้อบังคับ PVD
ให้รองรับตามกฎหมาย

ประเด็นหลักที่ต้องแก้ไข	เนื้อหาสำคัญ
1. คุณสมบัติการเป็นสมาชิก	ให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกได้ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน
2. การเข้าเป็นสมาชิก	กรณีที่สมาชิกลาออกจากกองทุน โดยไม่ออกจากงาน สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้อีกทันที
3. อื่นๆ	ข้อบังคับกองทุนในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การแก้ไขข้อบังคับในข้อ 1. และข้อ 2.

2

จัดตั้ง PVD และ EWF

นำส่งเงินสะสม-สมทบเข้า PVD และ EWF

PVD

EWF

ดำเนินการเหมือนเดิม
โดยไม่ต้องแก้ไขข้อบังคับ
PVD เว้นแต่ต้องการกำหนด
เงื่อนไขอื่นเพิ่มเติม

ขึ้นทะเบียน
และนำส่งเงินเข้ากองทุน EWF

หมายเหตุ : ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก PVD ต้องนำส่งเงินเข้า EWF

แนวทางการดำเนินการสำหรับ PVD vs EWF (ต่อ)

ข้อพิจารณา!!

ก่อนตัดสินใจเลือกมีกองทุน
PVD อย่างเดียว
(ไม่จัดตั้ง EWF)

1. งบประมาณในส่วนที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่ม
2. ความสามารถในการจ่ายเงินสะสมของลูกจ้าง
3. ลูกจ้างทุกคนในบริษัทต้องเป็นสมาชิก PVD

การแก้ไขข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

02

- **1. การออกบทเฉพาะกาลเพื่อยกเว้นให้สามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องแก้ไขข้อบังคับ PVD**
ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก สำนักงาน ก. ล. ต. แจ้งว่า สำนักงานไม่มีอำนาจตามกฎหมายในการออกประกาศหรือบทเฉพาะกาล เพื่อรองรับให้ลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นได้รับสิทธิในฐานะสมาชิก PVD ไปก่อนได้

- **2. การแก้ไขข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบ Pooled Fund ขอให้เป็นการแก้ไขข้อบังคับหลักแบบเปิดกว้าง เพื่อให้สามารถครอบคลุมทุกบริษัทนายจ้างของ Pooled Fund ได้**
ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก สำนักงาน ก. ล. ต. เห็นว่าการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวอาจมีประเด็นปัญหากับกองทุนได้ หากนายจ้างบางรายใน Pooled Fund มีความเห็นหรือแนวทางที่แตกต่างจากนายจ้างรายอื่น

ตัวอย่างการแก้ไขข้อบังคับ PVD เพื่อรองรับกรณีไม่ประสงค์จัดตั้ง EWF

ประเด็นหลักที่ต้องแก้ไข	ข้อบังคับเดิม	ข้อบังคับใหม่
คุณสมบัติของการเป็นสมาชิกกองทุน	- ลูกจ้างของนายจ้างที่ <u>พ้นระยะทดลองงาน</u> แล้ว มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนนี้ได้	- ลูกจ้างของนายจ้างที่ <u>พ้นระยะทดลองงาน</u> แล้ว มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนนี้ได้ - <u>เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีผลบังคับใช้</u> ลูกจ้างของนายจ้าง มีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนนี้ได้ <u>ตั้งแต่วันแรก</u> ที่เข้าทำงานกับนายจ้าง
การเข้าเป็นสมาชิก	- ในกรณีที่สมาชิก <u>ลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากรางาน</u> จะยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนในฐานะลูกจ้างเดิมของนายจ้างได้อีกเพียงครั้งเดียว โดยที่สมาชิกผู้นั้นจะต้องลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากรางานมาแล้ว <u>1 ปีขึ้นไป</u>	- ในกรณีที่สมาชิก <u>ลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากรางาน</u> จะยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนในฐานะลูกจ้างเดิมของนายจ้างได้อีกเพียงครั้งเดียว โดยที่สมาชิกผู้นั้นจะต้องลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากรางานมาแล้ว <u>1 ปีขึ้นไป</u> - <u>เมื่อกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมีผลบังคับใช้</u> ในกรณีที่สมาชิกลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากรางาน จะยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนในฐานะลูกจ้างเดิมของนายจ้าง <u>ได้ทันที</u>

คำถามที่พบบ่อย

03

Q

หากนายจ้างมี PVD แล้วไม่จำเป็นต้องมี EWF อีก ใช่หรือไม่?

A

ใช่ หากลูกจ้างทุกคนเป็นสมาชิก PVD

ไม่ใช่ หากมีลูกจ้างคนใดไม่ได้เป็นสมาชิก PVD ลูกจ้างนั้นต้องเข้าเป็นสมาชิก EWF

Q

ต้องการให้มี PVD อย่างเดียวได้หรือไม่?
แล้วต้องทำอะไรเพื่อไม่ต้องเข้า EWF?

A

ได้ โดยลูกจ้างทุกคนต้องเป็นสมาชิก PVD และต้องแก้ไขข้อบังคับ PVD ใน 2 เรื่องหลัก ดังนี้

1. คุณสมบัติของการเป็นสมาชิก

ลูกจ้างสามารถสมัครเป็นสมาชิก PVD ได้ตั้งแต่วันที่แรกที่เข้าทำงานกับนายจ้าง

2. การเข้าเป็นสมาชิก

ในกรณีที่สมาชิกลาออกจากกองทุนโดยมิได้ลาออกจากงาน จะยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน
ในฐานะลูกจ้างเดิมของนายจ้างได้ทันที

Q

ทิสโก้จะเปิดกองทุน PVD ใหม่เพื่อรองรับไม่ให้นายจ้างต้องส่ง EWF ได้หรือไม่? เนื่องจากอยากได้กองทุน PVD ใหม่ ที่หักเงินนำส่งน้อยเหมือน EWF (ร้อยละ 0.25)

A

ไม่ได้ บริษัทจัดการไม่สามารถเปิดกองทุนใหม่ที่หักเงินนำส่งน้อยเหมือน EWF หากนายจ้างไม่ประสงค์จะเข้ากองทุน EWF ต้องมีกองทุน PVD โดยลูกจ้างทุกคนต้องเป็นสมาชิก PVD และนำส่งเงินสะสม-สมทบในอัตราที่กฎหมาย PVD กำหนด (ร้อยละ 2 – 15 ของค่าจ้าง)

Q

สามารถกำหนดข้อบังคับเรื่องเงินสะสม-สมทบ เป็นอัตราร้อยละ 0.25 เหมือนกองทุน EWF ได้หรือไม่?

A

ไม่ได้ เนื่องจากตาม พรบ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดอัตราเงินสะสม-เงินสมทบ ร้อยละ 2 - 15 ของค่าจ้าง

Q

สามารถกำหนดข้อบังคับว่า ถ้าลูกจ้างเลือก EWF แล้วจะไม่สามารถสมัคร
เข้าเป็นสมาชิก PVD ได้หรือไม่?

A

ได้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละนายจ้าง

Q

สามารถให้ลูกจ้างมีทั้ง PVD และ EWF ได้หรือไม่?

A

ได้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละนายจ้าง

Q

- เมื่อลูกจ้างนำส่งเงินที่ EWF แล้ว จะกลับมานำส่งที่ PVD ได้หรือไม่?
- แล้วจะได้รับเงินจาก EWF เมื่อไหร่?

A

- **ได้** เช่น หากข้อบังคับกำหนดให้ลูกจ้างสมัครเข้าเป็นสมาชิก PVD ได้หลังพ้นทดลองงาน ดังนั้น ช่วงทดลองงานจะต้องส่งเงินที่ EWF และเมื่อพ้นทดลองงานแล้ว จึงจะสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิก PVD ได้ ทั้งนี้ ต้องแจ้ง EWF ด้วย
- **จะได้รับเงินจาก EWF** เมื่อออกจากงาน เกษียณ หรือ เสียชีวิต

Q

นายจ้างที่แก้ไขข้อบังคับเรื่องการเข้าเป็นสมาชิก PVD กรณีลูกจ้างสมัครกลับเข้ากองทุนได้อีก การจ่ายเงินสมทบของนายจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพจะอิงจากจำนวนปีที่เข้าเป็นสมาชิก (ครั้งใหม่) ได้หรือไม่?

A

ได้ โดยพิจารณาตามนโยบายและความเหมาะสมของแต่ละนายจ้าง ทั้งนี้ ขอให้แจ้งรายละเอียดให้ชัดเจนเมื่อแจ้งความประสงค์ขอแก้ไขข้อบังคับ PVD

Q

ชาวต่างชาติ คนต่างด้าว หรือผู้บริหารระดับสูง เข้าเป็นสมาชิกกองทุน PVD ได้หรือไม่ ?

A

ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละนายจ้างและกำหนดไว้ในข้อบังคับ PVD
ในเรื่องคุณสมบัติของการเป็นสมาชิก

Q

สามารถกำหนดข้อบังคับว่าห้ามสมาชิกลาออกจากกองทุน ได้หรือไม่ ?

A

ไม่ได้ เนื่องจาก PVD เป็นภาคสมัครใจ การลาออกจากกองทุนโดยไม่ออกจากการงานจึงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของสมาชิกที่สามารถกระทำได้ตามความสมัครใจ ดังนั้น ข้อบังคับของกองทุนจึงไม่สามารถมีข้อกำหนดที่มีลักษณะเป็นการห้ามสมาชิกลาออกจากกองทุน*

* อ้างอิงจากประกาศ ก.ล.ต. ที่ กสท.บ. 751/2550 เรื่อง การผ่อนผันระยะเวลาในการยื่นขอแก้ไขข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกเพิกถอนและการชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไขในข้อบังคับของกองทุนเพิ่มเติม ลงวันที่ 4 เมษายน 2550

Q

- การแก้ไขข้อบังคับเรื่องการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ จำเป็นจะต้องแก้ไขเป็น 100% เหมือน EWF หรือไม่?
- หากยังใช้เหมือนเดิมคือตามจำนวนปีที่ทำงาน หรือตามจำนวนปีที่ เป็นสมาชิกจะไม่ผิดกฎหมายใช่หรือไม่?

A

- **ไม่ต้อง**แก้ไขข้อบังคับ PVD ให้เหมือน EWF
- **ไม่ผิดกฎหมาย** เนื่องจาก EWF ไม่ได้กำหนดให้ PVD ต้องเหมือนกับ EWF ดังนั้น การกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของ PVD จึงเป็นไปตามกฎหมาย PVD

Q

- สมาชิกที่เกษียณอายุแล้ว และนายจ้างเปลี่ยนสัญญาจ้าง เช่น สัญญาแบบ Contract จะสามารถนำส่งเงินสะสม-สมทบเข้า PVD ได้อีกหรือไม่?

A

- **ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่นายจ้างและกำหนดไว้ในข้อบังคับ PVD**
ในเรื่องคุณสมบัติของการเป็นสมาชิก

Q

ใครต้องเป็นผู้ส่งหลักฐานความเป็นสมาชิก PVD ให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กรมฯ) และมีวิธีอย่างไร ?

A

ปัจจุบันยังไม่มีประกาศกำหนด

แบบสอบถาม



แจ้งคำถามเรื่องการแก้ไขข้อบังคับ กองทุน PVD



Link การแจ้งแก้ไขข้อบังคับกองทุน
(กรณีระบุเฉพาะข้อที่ต้องการแก้ไข)

เริ่มวันที่ 8 สิงหาคม 2568 เป็นต้นไป

<https://www.tiscoasset.com/PVDregulations/>

ติดตามข้อมูลข่าวสาร EWF ได้ที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



สายด่วน 1546 หรือ 1506 กด 3
หรือ 0 2660 2062



@prdlpw



@prdlpw



@prdlpw



@629wtwxi



labour.go.th



Your Trusted Financial Advisor