

หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข

ของผู้มีสิทธิยื่นคำร้องรับเงินสงเคราะห์

1. คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ใช้ประกอบคำขอรับเงินสงเคราะห์ต้องเป็นที่สุดแล้ว
2. ลูกจ้างจะต้องมีความเดือดร้อนทางการเงินจนไม่สามารถดำรงชีพได้ตามอัธยาศัย
3. ขณะยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลงแล้ว
4. การยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ จะต้องยื่นคำขอต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลา 1 ปีนับแต่วันที่คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุด



ขั้นตอนการยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์

เมื่อลูกจ้างได้ยื่นคำร้อง (คร.7) และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีนายจ้างนำคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเข้าสู่กระบวนการทางศาล และศาลได้มีคำสั่งหรือคำพิพากษาให้คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นที่สุดแล้วนั้น ลูกจ้างสามารถยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน
กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- ☎ 0 2245 7266
- 📠 0 2245 6881
- 🌐 <http://protection.labour.go.th>



กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน”

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองคุ้มครองแรงงาน
กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

จัด ตั้งขึ้นตามมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์สำคัญในการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ลูกนายจ้างละเมิดสิทธิตามกฎหมายดังกล่าว บริหารงานโดย คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ



- คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง** มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
 2. พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
 3. วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
 4. วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
 5. จัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละสิบของผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
 6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย



การขอรับเงินสงเคราะห์

ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. 2560 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ได้ในกรณีดังนี้



1. กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
2. กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจกค่าชดเชย ประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าสงวนเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าสงวนเวลาในวันหยุด เงินประกันที่หักจากค่าจ้าง และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิทั้ง 2 กรณี หากลูกจ้างได้รับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยแล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย เฉพาะค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า



อัตราเงินสงเคราะห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราดังต่อไปนี้
- 30 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 3 ปี
 - 50 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี
 - 70 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป

กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่นนอกจากค่าชดเชย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราไม่เกินคณะ 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย