

# ปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้าง เมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน<sup>1</sup>

ณัฐพงศ์ เจริญราษฎร์<sup>2</sup>

สำหรับบรรดาลูกจ้างหรือแม้กระทั่งเจ้าของกิจการเองก็ตาม การออมเพื่อการเกษียณอายุ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งต่อตัวผู้ออมเองหรือเศรษฐกิจของประเทศ ยิ่งในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านโครงสร้างอายุของประชากร ที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง (ต้องการการดูแลจากรัฐและครอบครัว) ซึ่งเรื่องนี้เป็นประเด็นท้าทายสำคัญ ที่ประเทศไทยจำเป็นต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีอายุขัยที่ยืนยาวกับสุขภาพที่ดีขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้ก้าวหน้า

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (“Provident Fund”) หรือชื่อย่อภาษาอังกฤษ PVD เป็นกองทุนที่มีพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ที่ให้นายจ้างภาคเอกชนสามารถจัดตั้งกองทุนให้กับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันในยามที่ลูกจ้างว่างงาน, เกษียณอายุ หรือ เสียชีวิต จุดเด่นของกองทุนนี้ คือ การที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดว่าบริษัทต้องสมทบเงินเข้ากองทุน ไม่น้อยกว่าหรืออาจจะมากกว่าที่พนักงานจ่ายสะสมเข้ากองทุน เช่น นาย เอ สะสมเข้ากองทุน 10% ของเงินเดือน บริษัทก็ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนให้นาย เอ ขึ้นต่ำที่ 10% เช่นกัน หรืออาจจะมากกว่าก็สามารถทำได้ เปรียบเสมือนว่าเบื้องต้น นาย เอ ก็ได้กำไรเงินต้น 100% จากการสะสมเงินแล้ว ยังไม่รวมดอกผลจากผลการดำเนินการของกองทุน เงินกองทุนนี้จะนำออกมาใช้โดยไม่มีภาระภาษีใดๆเมื่ออายุครบ 55 ปี และเป็นสมาชิกกองทุนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี เงินในส่วนที่พนักงานหักสะสมจากเงินเดือนตัวเองเข้ากองทุน นำมาลดหย่อนภาษีในปีที่มีการนำส่งเงินเข้ากองทุนได้สูงสุดได้ปีละ 500,000 บาท

---

<sup>1</sup> บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง ปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์พัชรา เอื้อวรรณกิจ และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิลา ภักติกง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คนพร จิตต์จรุงเกียรติ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงประกอบไปด้วยเงินสี่ส่วน คือ

1) เงินสะสม หมายถึง เงินที่ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุน จะจ่ายเงินสะสมส่วนนี้เข้ากองทุน โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละของค่าจ้างตามรายละเอียดของข้อบังคับกองทุนของแต่ละนายจ้าง

2) ผลประโยชน์ในเงินสะสม หมายถึง ดอกผลที่เกิดขึ้นในเงินสะสม ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนนำเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปบริหารหาประโยชน์หรือลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมา

3) เงินสมทบ หมายถึง เงินที่นายจ้างมีพันธะหรือหน้าที่จะต้องจ่ายสมทบ ให้แก่กองทุนในวันเดียวกับที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละของค่าจ้างตามรายละเอียดของข้อบังคับกองทุนของแต่ละนายจ้าง

4) ผลประโยชน์ในเงินสมทบ หมายถึง ดอกผลที่เกิดขึ้นในเงินสมทบ ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนนำเงินสมทบ ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปบริหารหาประโยชน์หรือลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมา

ในส่วนของเงินสะสมพร้อมผลประโยชน์ในเงินสะสมนั้น เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพตามข้อบังคับกองทุนนั้น ลูกจ้างย่อมจะมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวเต็มจำนวนอยู่แล้ว เพราะเงินดังกล่าวคือเงินของลูกจ้างเองที่ถูกนำส่งเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ในส่วนของเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ในเงินสมทบนั้น เนื่องจากเงินดังกล่าวเป็นเงินของนายจ้างที่นายจ้างมีพันธะหรือหน้าที่จะต้องจ่ายเข้ากองทุน แต่การที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะได้มีสิทธิได้รับเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ในเวลา that ลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่นั้น ย่อมเป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกอยู่

เนื่องจากนายจ้างบางรายเห็นว่า เงินสมทบพร้อมผลประโยชน์นั้น เป็นเงินที่นายจ้างให้ลูกจ้างในรูปแบบของสวัสดิการ, เงินใจ หรือเงินรางวัล การที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินส่วนนี้หรือไม่นั้น จึงสมควรกำหนดเงื่อนไขขึ้นมาในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจที่จะอยู่ทำงานกับนายจ้างนาน ๆ , ปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานให้เป็นไปตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน หรือประพฤติตัวให้อยู่ในระเบียบไม่ทำให้นายจ้างได้รับความเดือนร้อนหรือเสียหายโดยเงื่อนไขที่จะได้รับเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ที่นายจ้างจะกำหนดลงไปข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นก็ควรพิจารณาตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 9 (8) ที่ว่าข้อกำหนดนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร นายทะเบียนจึงจะรับจดทะเบียนให้ และมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย เช่น

เงื่อนไขที่กำหนดถึงอายุงานของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกจึงจะได้รับเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์อาทิ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ในเงินสมทบตามเกณฑ์ต่อไปนี้

| จำนวนปีที่ทำงาน            | เงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ร้อยละ |
|----------------------------|-------------------------------|
| น้อยกว่า 2 ปี              | ไม่ได้รับ                     |
| ครบ 2 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี  | 20                            |
| ครบ 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี  | 30                            |
| ครบ 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี  | 40                            |
| ครบ 5 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี  | 50                            |
| ครบ 6 ปี แต่น้อยกว่า 7 ปี  | 60                            |
| ครบ 7 ปี แต่น้อยกว่า 8 ปี  | 70                            |
| ครบ 8 ปี แต่น้อยกว่า 9 ปี  | 80                            |
| ครบ 9 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี | 90                            |
| ครบ 10 ปีขึ้นไป            | 100                           |

เงื่อนไขที่กำหนดว่าหากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิดตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะไม่ได้รับเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ทั้งจำนวนซึ่งรายละเอียดดังกล่าวที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นก็กำหนดให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 119 อาทิ

สมาชิกจะไม่ได้รับเงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบทั้งจำนวนหากสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้

- ก) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- ข) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ค) ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
- ง) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- จ) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ฉ) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก อันเป็นเหตุทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ด้วยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์ ที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทำให้เห็นได้ว่า เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่ใช่ทุกกรณีที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์เสมอไป เพราะหากไม่เข้าเงื่อนไขเรื่องอายุงาน หรือ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับกองทุนแล้ว ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเพียงแค่เงินสะสมพร้อมผลประโยชน์เท่านั้น โดยจะไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของเงินสมทบพร้อมผลประโยชน์

ดังนั้นเมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนแล้ว และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จึงมักพบกับปัญหาว่าลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ อย่างไร และเป็นจำนวนเท่าใด จากการศึกษาพบว่า ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น เนื่องจาก พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ยังมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายเงินออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามสิทธิที่ถูกต้องรวมไปถึงขั้นตอนการบังคับคดีกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต้องตกเป็นลูกหนี้ตามคำพิพากษาแล้วว่าสามารถทำได้หรือไม่ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประการแรกปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนไม่ได้ เพราะสาเหตุแห่งการสิ้นสุดสมาชิกภาพยังไม่ยุติ เพราะแม้ตาม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 7 และ 13 จะกำหนดให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้าง และถูกบริหารงานโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ไม่ใช่ นายจ้างก็ตามแต่ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติแล้ว เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น นายจ้างจะส่งบุคคลเข้ามาคอยประสานงานหรือทำหน้าที่สั่งการบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนให้บริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นมาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง ซึ่งตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การที่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนจะจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการกองทุนแจ้งข้อเท็จจริงการสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน และสิทธิต่างๆของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกว่ามีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ และเป็นจำนวนเท่าใด ทั้งนี้เมื่อบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนได้จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างแล้ว ก็จะทำเป็นเช็คส่งจ่ายชื่อลูกจ้าง และส่งมอบให้คณะกรรมการกองทุนติดต่อลูกจ้างมารับต่อไป เพราะกระบวนการดำเนินงานของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น จะเป็นการดำเนินการผ่านทางคณะกรรมการกองทุนเท่านั้น และถ้าหากมีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนใดเหลือจากการจ่ายให้ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับตามข้อบังคับกองทุนแล้ว บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนก็จะส่งเงินจำนวนนี้คืนเข้าเป็นรายได้ของนายจ้าง ในหลายๆครั้งจึงมักเกิดปัญหาในขั้นตอนตามที่ได้กล่าวไปข้างต้นหลายประการด้วยกัน เช่น ลูกจ้างได้ติดต่อเข้ามายังบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนให้จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ตนเพราะคณะกรรมการกองทุนไม่ยอมแจ้งสิ้นสุดสมาชิกภาพให้, ลูกจ้างได้แจ้งว่าตนเอง

สิ้นสุดสมาชิกภาพและมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะสาเหตุหนึ่ง และมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนหนึ่ง แต่คณะกรรมการกองทุนกลับแจ้งว่าลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพและมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกสาเหตุหนึ่ง และมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนที่ไม่ตรงกับที่ลูกจ้างแจ้งมา ฯลฯ

ประการสอง ปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนตามคำพิพากษา เมื่อลูกจ้างเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยสาเหตุหนึ่ง และเป็นเงินจำนวนหนึ่ง แต่คณะกรรมการกองทุนกลับแจ้งไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนอีกสาเหตุหนึ่ง และจำนวนเงินที่แจ้งว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมีสิทธิได้รับ จำนวนไม่ตรงกับลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็จะนำข้อพิพาทฟ้องศาล และจากข้อกฎหมายใน พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 7, มาตรา 13 และ มาตรา 23 ที่กำหนดให้กองทุนมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากนายจ้างรวมทั้งต้องถูกบริหารจัดการโดยบุคคลที่ไม่ใช่ นายจ้างและมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินกองทุนให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ทำให้ลูกจ้างต้องฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ทำหน้าที่บริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ผ่านมานั้น ถึงลูกจ้างจะได้ฟ้องนายจ้างเข้าเป็นจำเลยในคดีให้รับผิดชอบหรือร่วมรับผิดชอบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีข้อเท็จจริงปรากฏชัดแจ้งว่าการที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพราะเกิดจากการที่คณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง แจ้งข้อเท็จจริงมายังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวนเท่าไร รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ได้ทำหน้าที่โดยสุจริตตามข้อบังคับกองทุนด้วยการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างหรือนายจ้างตามข้อเท็จจริงที่ได้รับแจ้งมาดังกล่าวครบถ้วนทุกประการตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ศาลกลับยกพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 7, มาตรา 13 และ มาตรา 23 มาวินิจฉัยเพียงประเด็นเรื่องอำนาจฟ้องเพียงอย่างเดียว ว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีฐานะเป็นนิติบุคคลต่างหากจากนายจ้าง เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนแล้ว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนมีหน้าที่จ่ายเงินกองทุนให้แก่ลูกจ้าง โดยไม่ได้วินิจฉัยถึงต้นเหตุที่แท้จริงเลยว่าทำไมหรือเพราะอะไรกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนจึงไม่จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างแต่แรก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนได้กระทำการโดยสุจริตและครบถ้วนตามข้อบังคับกองทุนแต่แรกแล้วหรือไม่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ทำตามข้อบังคับกองทุนที่กำหนดให้จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ลูกจ้างไม่ได้รับหรือเหลือจากการจ่ายให้ลูกจ้างที่ไม่สมาชิกกองทุนได้ส่งคืนให้เข้าเป็นรายได้ของนายจ้าง และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้ครอบครองหรือได้ประโยชน์จากเงินส่วนนี้หรือไม่ หรือที่แท้จริงแล้วนายจ้างเป็นผู้ครอบครองและได้ประโยชน์จากเงินส่วนนี้

ประการสาม ปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนในขั้นตอนการบังคับคดี เมื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแพ้คดีและต้องตกเป็นลูกหนี้ตามคำพิพากษาแล้ว ย่อมมีหน้าที่ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้ลูกจ้างผู้เป็นโจทก์ โดยทั่วไปแล้วกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนจะทำการเจรจากับคณะกรรมการกองทุนและนายจ้างเพื่อให้คืนเงินที่ได้รับไปจากกองทุนคืนมาพร้อมดอกเบี้ยที่จะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างผู้เป็นโจทก์ตามคำพิพากษา ซึ่งส่วนมากแล้วด้วยความสัมพันธ์ที่ดีในฐานะลูกค้าที่ใช้บริการการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้าง จะคืนเงินส่วนนี้พร้อมดอกเบี้ยมาให้ เพราะทุกฝ่ายเข้าใจดีว่าการที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนต้องตกเป็นลูกหนี้ตามคำพิพากษาเพราะเกิดจากการที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทำตามคำสั่งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นลูกจ้างหรือตัวแทนของนายจ้าง และคณะกรรมการกองทุนนั่นเองก็ทำตามคำสั่งหรือวัตถุประสงค์ของนายจ้างอีกทอดหนึ่ง แต่มีบางกรณีที่นายจ้างไม่ยินยอมที่จะชดเชยหนี้ตามคำพิพากษาแทนกองทุน เนื่องจากมีมุมมองว่าคำพิพากษาไม่ผูกพันตนเอง หรือตนเองไม่ใช่ลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่มีหน้าที่ชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้ลูกจ้างที่เป็นโจทก์ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนก็ไม่สามารถนำทรัพย์สินจากส่วนใดไปชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้ลูกจ้างที่เป็นโจทก์ได้ เนื่องจากทรัพย์สินหรือเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั่น ก็ล้วนเป็นทรัพย์สินที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกรายอื่นๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีสิทธิเรียกร้องไว้อยู่ และเมื่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกรายอื่นๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสิ้นสุดสมาชิกภาพลงเมื่อใดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ต้องมีหน้าที่จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้างผู้นั้นตามสิทธิเรียกร้องด้วย หากนำทรัพย์สินหรือเงินในส่วนนี้ไปชำระหนี้ตามคำพิพากษาให้ลูกจ้างผู้เป็นโจทก์แล้วก็จะให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกรายอื่นๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทนั้นเลยได้รับความเสียหาย อีกทั้งตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 ที่มุ่งคุ้มครองทรัพย์สินหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นเงินก้อนสุดท้ายสำหรับลูกจ้างไว้ใช้จ่ายยามที่ไม่ได้ทำงาน ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือให้ครอบครัวของลูกจ้างไว้ใช้จ่ายยามลูกจ้างเสียชีวิตไปแล้ว มาตรา 24 จึงกำหนดให้สิทธิเรียกร้องในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่อาจโอนให้แก่กันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบของการบังคับคดี จึงมีข้อพิจารณาว่าตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 ยังคุ้มครองทรัพย์สินหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากเจ้าหนี้โดยตรงของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกไม่ให้มาบังคับเอา กับทรัพย์สินหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนนี้เลย แล้วหากลูกจ้างที่เป็นโจทก์ซึ่งเป็นเจ้าหนี้ตามคำพิพากษาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะสามารถมาบังคับเอาทรัพย์สินหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่แท้จริงแล้วเป็นสิทธิเรียกร้องของเหล่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อนำไปชำระหนี้ให้ตนได้หรือไม่

จากปัญหาดังกล่าว ประกอบกับการที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ

1. ในเรื่องปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพไม่ได้เพราะสาเหตุแห่งการสิ้นสุดสมาชิกภาพยังไม่ยุตินั้น สมควรต้องปรับปรุง พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 23 จากเดิมที่บัญญัติไว้แต่เพียงว่า มาตรา 23 “ภายใต้บังคับมาตรา 23/2 มาตรา 23/3 และ มาตรา 23/4 เมื่อลูกจ้างสิ้นสุดสมาชิกภาพเพราะเหตุอื่นซึ่งมิใช่กองทุนเลิก ผู้จัดการกองทุนต้องจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนและตามที่กำหนดในมาตรา 23/1 โดยให้จ่ายรวมทั้งหมดคราวเดียวภายในเวลาไม่เกิดสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดสมาชิกภาพ” โดยเพิ่มเติมให้มีพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 23/5 ให้มีบทบัญญัติคุ้มครองตัวกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ปฏิบัติหรือดำเนินงานโดยสุจริตครบถ้วนตามกฎหมายและข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้จดทะเบียนแล้ว ไม่ให้ต้องรับผิดชอบในเงินที่จ่ายออกไปจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับและตามคำสั่งหรือข้อเท็จจริงจากคณะกรรมการนายจ้างที่เกิดขึ้น ณ ขณะจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วอีก โดยการปรับปรุงดังกล่าวนี้ให้นำเจตนารมณ์ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาใช้, หลักสุจริต มาพิจารณาในเรื่องนี้ โดยเพิ่มเติมให้มี พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 23/5 และบัญญัติว่า “เมื่อผู้จัดการกองทุนจ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ประกอบกับข้อเท็จจริงจากคณะกรรมการกองทุน และตามที่กำหนดในมาตรา 23/1 แล้ว ให้หมดหน้าที่หรือสิ้นสุดความรับผิดชอบในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

2. ในเรื่องปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพไม่ได้กองทุนตามคำพิพากษา เพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมไปถึงการชดเชยความเสียหายในการไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามสิทธิแต่แรก ซึ่งสาเหตุเกิดจากการที่นายจ้างแจ้งเหตุแห่งการสิ้นสุดสมาชิกภาพผิดพลาดนั้น จึงสมควรเพิ่มเติมให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบในเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหากมีความเสียหายเกิดขึ้นจากการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และป้องปรามการกระทำให้เกิดความเสียหายในการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ถูกต้อง สมควรให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้รับชำระเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ถูกต้องครบถ้วนมากกว่าที่กฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด และสมควรต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบเพิ่มเติม หากความเสียหายในการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ไม่ถูกต้องนั้น เกิดขึ้นเพราะเหตุที่คณะกรรมการกองทุนหรือนายจ้างจงใจไม่จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ซึ่งในเรื่องของ

ดอกเบี๋ยและเงินเพิ่ม สมควรกำหนดให้เป็นไปดังเช่นในกรณีของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 9 ที่บัญญัติให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในดอกเบี๋ยมากกว่าดอกเบี๋ยผิคนัดทั่วไป และหากนายจ้างจงใจที่จะไม่จ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ต้องเสียเงินเพิ่มแก่ลูกจ้างด้วย โดยการปรับปรุงดังกล่าว นั้น ให้นำเจตนารมณ์ของกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาใช้, หลักการหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องละเมิด ตัวการตัวแทน หรือ นายจ้างและลูกจ้าง มาพิจารณาในเรื่องนี้ จึงสมควรเพิ่มเติมให้มี พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 23/6 และบัญญัติว่า “เมื่อปรากฏภายหลังว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินกองทุนเท่าใดแล้ว ให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินกองทุนให้ลูกจ้างนับแต่วันที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน และให้นายจ้างเสียดอกเบี๋ยให้แก่ลูกจ้างในระยเวลานับแต่วันที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่นายจ้างจงใจทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินกองทุน ณ เวลาสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนตามมาตรา 23 โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้าของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทุกระยะเวลาเจ็ดวัน”

3. ในเรื่องปัญหาการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนในขั้นตอนการบังคับคดี สมควรต้องปรับปรุงความชัดเจนในเรื่องการบังคับคดีเพื่อชำระหนี้ตามคำพิพากษา กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ปัจจุบัน พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 บัญญัติไว้แต่เพียงว่า มาตรา 24 “สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนตามมาตรา 23 มาตรา 23/2 และ มาตรา 23/3 ไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี” ที่ทำให้อาจมีการตีความกฎหมายตรงนี้ ไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะคุ้มครองทรัพย์สินที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เพราะพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 บัญญัติคุ้มครองเพียงแต่สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนเท่านั้นที่ไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี แต่หากเป็นเงินส่วนอื่นที่อยู่ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว อาจมีเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาอื่นมายึดหรืออายัดเพื่อบังคับคดีได้ ทำให้เงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลดน้อยถอยลงและทำให้สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้รับความเสียหาย จึงสมควรปรับปรุงมาตราดังกล่าว โดยนำหลักการและเจตนารมณ์ของการคุ้มครองทรัพย์สินที่ไม่อยู่ในข่ายการบังคับคดี หรือเป็นข้อยกเว้นของการบังคับคดีมาพิจารณาร่วมด้วย และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 มาตรา 24 และบัญญัติว่า “สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนตามมาตรา 23 มาตรา 23/2 และ มาตรา 23/3 อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

ทรัพย์สินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี”



## เอกสารอ้างอิง

\_\_\_\_\_, “คำอธิบายเบื้องต้นรายมาตรา พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530,” ฝ่ายกฎหมาย  
 สวัสดิการสังคม กองกฎหมายสวัสดิการสังคม, มกราคม 2564.  
 กิตติศักดิ์ ปรกิติ, *หลักสุจริตและเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้*, (กรุงเทพมหานคร :  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554)