

ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมความรู้ตลาดทุน  
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

เมื่อวันพุธที่ 7 มิถุนายน 2566 ที่ผ่านมา ก.ล.ต. ได้จัดงานสัมมนาออนไลน์ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างให้นายจ้างได้ ลูกจ้างมั่นคง” ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีผู้เข้าร่วมงานสัมมนากว่า 380 ราย ภายในงานสัมมนามีผู้สนใจสอบถามข้อสงสัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และได้รับเกียรติการตอบข้อซักถามโดย (1) คุณเกษตร ชัยวันเพ็ญ กรรมการ สมาคมบริษัทจัดการลงทุน และ (2) คุณณัฐมาศ รั้งคุณกุลวัฒน์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ออโตคอร์ป โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จึงขอสรุปมาให้ทุกท่านรับทราบดังนี้

## 1. บริษัทเปิดมาก็ปีถึงจะตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้

ไม่มีการกำหนด หากบริษัทเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสามารถทำได้ทันที

## 2. หากปีที่ต้องการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทมีผลประกอบการขาดทุน สามารถตั้งกองทุนได้หรือไม่

บริษัทสามารถตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัท เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง นอกจากนี้ ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเป็นผลจากวิกฤติทางการเงินและส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัท เช่น กรณีของโควิด-19 ที่ผ่านมา ทางทางอาจพิจารณาผ่อนผันการส่งเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนชั่วคราวได้ในช่วงดังกล่าว

## 3. บริษัทนายจ้างสามารถปรับลดอัตราเงินสมทบในช่วงที่เกิดวิกฤติทางการเงินได้หรือไม่

สามารถทำได้ โดยต้องทำความเข้าใจกับสมาชิกหันหน้าเข้าคุยกันทั้งสองฝ่าย เช่น บริษัทอาจปรับลดอัตราเงินสมทบในช่วงวิกฤติทางการเงินเหลือ 2% และปรับเพิ่มกลับมาเท่าเดิม 10% ในภายหลังที่พ้นวิกฤติทางการเงินแล้ว

## 4. จำเป็นหรือไม่ที่บริษัทต้องจ่ายเงินสมทบให้เท่ากับเงินสะสมของพนักงาน

ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน แต่ละบริษัทสามารถกำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบไว้ในข้อบังคับได้ระหว่าง 2%-15% โดยบริษัทจะคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายเงินสมทบของบริษัท และพนักงานสามารถเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมที่ต่ำกว่าหรือมากกว่าเงินสมทบของนายจ้างก็ได้

## 5. พนักงานสามารถเลือกนโยบายการลงทุนตามความเสี่ยงสูงต่ำได้เองหรือไม่

พนักงานสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้ตามความเสี่ยงที่ตนเองยอมรับได้ และสามารถเปลี่ยนนโยบายได้ด้วยเช่นกันตามความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา ซึ่งมีโอกาสขาดทุนและกำไรเช่นเดียวกับกองทุนรวมทั่วไป อย่างไรก็ตาม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการลงทุนระยะยาว จึงไม่ควรเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนบ่อยเกินไป ควรเปลี่ยนเนื่องจากระดับการยอมรับความเสี่ยงที่เปลี่ยนไปจะเหมาะสมกว่า

## 6. ในข้อบังคับกองทุนสามารถกำหนดเรื่องวันลาให้เป็นเงื่อนไขในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้หรือไม่ เช่น ห้ามลาพักร้อน ลาป่วยเกินจำนวนวันที่กำหนด เป็นต้น รวมถึงเงื่อนไขอื่น ๆ

การกำหนดเงื่อนไขการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจัดการจะสอบถามกับบริษัทก่อนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่า ต้องการระบุเงื่อนไขใดบ้าง เช่น (1) ให้เข้าเป็นสมาชิกได้ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน (2) ให้เข้าเป็นสมาชิกได้เมื่อพ้นระยะทดลองงาน (3) ให้เข้าเป็นสมาชิกได้เฉพาะพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้นการจะกำหนดเงื่อนไขเช่นไร บริษัทจะระบุไว้ในข้อบังคับอย่างชัดเจน

## 7. นายจ้างจะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่อีกครั้งได้หรือไม่ ในกรณีที่เคยนำเงินออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ไม่ลาออกจากงาน

ขึ้นอยู่กับข้อบังคับกองทุนว่ากำหนดเงื่อนไขไว้เช่นไร เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นภาคสมัครใจ จึงไม่สามารถห้ามลูกจ้างลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมเพื่อการเกษียณ นายจ้างอาจกำหนดในข้อบังคับกองทุนเกี่ยวกับการลาออกจากกองทุนได้ เพื่อให้ลูกจ้างคิดก่อนลาออกจริง ตัวอย่างเช่น (1) หากลาออกไปแล้วห้ามกลับเข้ามาอีกครั้ง (2) หากลาออกไปแล้วต้องเว้นระยะ 1 ปี ถึงจะสมัครได้อีกครั้ง เป็นต้น

## 8. การให้บริการของบริษัทจัดการแต่ละราย มีการให้บริการและค่าบริการแตกต่างกันหรือไม่

ลักษณะเดียวกับสินค้าและบริการทั่วไปที่ราคามักแตกต่างกันในแต่ละแบรนด์ ค่าบริการของแต่ละบริษัทจัดการก็แตกต่างกันเช่นกัน โดยค่าบริการในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เช่น ค่าจัดตั้งกองทุน เริ่มต้น (นายจ้างชำระ) ค่าจัดทำทะเบียนสมาชิก (นายจ้างชำระ) ค่าบริหารและจัดการกองทุน (กองทุนชำระ) เป็นต้น บริษัทนายจ้างสามารถดูข้อมูลและเปรียบเทียบได้ อย่างไรก็ตาม ในการเลือกบริษัทจัดการไม่พิจารณาแค่ค่าบริการเพียงอย่างเดียว ควรมองไปถึงฝีมือการบริหารกองทุน และการบริการเสริมต่าง ๆ ที่จะได้รับจากบริษัทจัดการด้วย

## 9. บริษัทนายจ้างเปลี่ยนบริษัทจัดการภายหลังได้หรือไม่

สามารถเปลี่ยนได้ อย่างไรก็ตาม ควรดูสาเหตุของความจำเป็นว่ามาจากเหตุใด เช่น (1) เปลี่ยนเพื่อการบริการที่ดีขึ้น (2) เปลี่ยนเพื่อผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น รายใหม่ต่อโจทย์ตรงนี้ได้จริงหรือไม่ แต่ควร

จะใช้เวลาในการพิจารณาและให้เวลาบริษัทจัดการในการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงการบริการเปรียบเสมือน การแต่งงาน อาจต้องเลือกผู้ที่ถูกใจและเหมาะสมที่สุดก่อนและอยู่ด้วยกันไประยะหนึ่งก่อนตัดสินใจหย่าหาก ไปด้วยกันไม่ได้

นอกจากคำถามและคำตอบที่น่าสนใจเหล่านี้แล้ว ยังมีการเล่าประสบการณ์จริงจากนายจ้างที่มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง หากท่านต้องการชมคลิปสัมภาษณ์ย้อนหลัง สามารถรับชมได้ที่ <https://youtu.be/wiScKWUPx8U>

หากนายจ้างท่านใดต้องการศึกษารายละเอียดด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝั่งนายจ้างเพิ่มเติม สามารถคลิกเข้าไปได้ที่ <https://www.thaipvd.com/Employer/Index>

\*\*\*\*\*