


บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ ๒๑๔๑ /๒๕๕๘

 กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕)

เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕) วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------|--------|--|
| วาระที่ ๑ | เรื่อง | ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ |
| วาระที่ ๒ | เรื่อง | กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ |
| วาระที่ ๓ | เรื่อง | รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ |
| วาระที่ ๔ | เรื่อง | ทบทวนติดตามงาน |
| ๔.๑ | เรื่อง | ทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายฯ ว่าด้วยการพัสดุ |
| ๔.๒ | เรื่อง | การดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย |
| ๔.๓ | เรื่อง | การร้องทุกข์ของพนักงาน ศญ.บภ ๑. |
| ๔.๔ | เรื่อง | ข้อเท็จจริงกรณีการไม่ถือปฏิบัติตามมาตรการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน |
| ๔.๕ | เรื่อง | การบริหารงานด้านโครงสร้างการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารห้องอากาศ (ศท.บจ.) |
| ๔.๖ | เรื่อง | การจัดสถานที่ห้องละหมาด (Prayer Room) ให้กับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม |

- | | | |
|-----------|--------|---|
| วาระที่ ๕ | เรื่อง | กิจการสัมพันธ์ |
| ๕.๑ | เรื่อง | พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนา-
การแรงงานสัมพันธ์ |
| ๕.๒ | เรื่อง | หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ |
| ๕.๓ | เรื่อง | พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็น-
ประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ |
| ๕.๓.๑ | เรื่อง | การพิจารณาการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน
พ.ศ. ๒๕๓๙ |
| ๕.๔ | เรื่อง | ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ-
สหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทาง
วินัย |
| ๕.๕ | เรื่อง | ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง |
| วาระที่ ๖ | เรื่อง | อื่น ๆ |

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวทอง

(นางเกสียวทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พส/คท

โทรศัพท์ ๙๕๓๓๕, ๘๐๙๒

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๓/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๑ เรื่อง ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๙/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๒ เรื่อง กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๓ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗๕)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๕)
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๖.๑๕ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่เข้าประชุมมีดังนี้

๑. นางสาวิณี	แสงประสิทธิ์	ประธานกรรมการ
๒. นาวาอากาศเอก โชดชัย	สถานนท์	กรรมการ
๓. นายทีฆายุ	มูรธา	„
๔. นายณัฐวัฒน์	สุภานันท์	„
๕. นางสาวทิพาภรณ์	นิปการ	„
๖. นายทินกร	ชูวงศ์	„
๗. นางสาวดวงตา	สมิตสุวรรณ	„
๘. นายมาโนช	สวัสดิ์	„
๙. นายปริญญา	เทียนทอง	„
๑๐. นายสุกิจ	กลิ่นหอม	„
๑๑. พันจ่าอากาศเอก ธนู	รัตนสุภาพันธุ์	„
๑๒. นายเมธี	คำแหง	„
๑๓. นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	„
๑๔. พันจ่าอากาศเอก ไชยันต์	ช่างแรงการ	„
๑๕. นางกษมพร	สวัสดิชัย	„
๑๖. นายวีรยุทธ	วีรการณ	„
๑๗. นายสพล	สิงห์ดารา	„
๑๘. นางเกลียวทอง	ลาภานานนท์	กรรมการและเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒. นายสุดเขตร์	เวียงลี	..
๓. พันจ่าเอก อัชฌา	เหลือองอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์
๔. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	..
๕. นางกชพรรณ	อิมแสง	..
๖. นายชวลิต	รัตนเพชร	..
๗. นางสาวอัญญา	อร่ามศรี	..
๘. นายศรัณย์	เชื้อรอด	..
๙. นายคุณากร	เทียนทอง	..
๑๐. นางสาวไอริสา	เชียวเกษม	..
๑๑. นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	..
๑๒. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	..
๑๓. นางภคมน	จิรภัทรติลก	..
๑๔. นายเรืองรัตน์	แสงทอง	..
๑๕. นายวิเชียร	ทวีคุณ	..
๑๖. นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	..
๑๗. นายชูพงษ์	การพูน	..
๑๘. นายธัมวิวัฒน์	อรุณภาพ	..

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางศุทธิณี	บุญบังการ	ผู้สังเกตการณ์	ลา
---------------	-----------	----------------	----

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

ประธานฯ - การแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายสหภาพฯ ทดแทน

คณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ (๕๗/๗) เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติแต่งตั้ง นายวีรยุทธ วีรการณ เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ฝ่ายสหภาพฯ ทดแทน นายวันชัย ชัยพันธ์เศรษฐ์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ จนถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เท่ากับวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ กรรมการแจ้งเพื่อทราบ

เลขานุการฯ - ผู้สังเกตการณ์ฝ่ายบริษัทฯ ไม่เข้าประชุมเนื่องจากกลางงานจำนวน ๑ คน คือ

นางศุทธิณี บุญบงการ

- การพิจารณาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานบริษัท วิฑูการปินแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘

คณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ (๕๗/๗) เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบในหลักการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง กลุ่มงาน เส้นทางอาชีพ และโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ ในส่วนของเครื่องแบบสโมสรให้บริษัทฯ ทบทวนกำหนดขนาดของเครื่องหมายแสดงสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามสากล และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในภาพรวมของระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานบริษัท วิฑูการปินแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการประชุมคราวต่อไป

น.อ. โชคชัยฯ นอกจากนี้กรรมการบริษัท ได้ให้คำแนะนำกรณีแต่งกายเครื่องแบบและสวมหมวกว่าในการทำความเคารพจะต้องทำวันทยาหัตถ์ด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๓ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๓.๑ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ (๑๗/๑)

(ประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ มีจำนวน ๑๐ หน้า)

เลขานุการฯ ขอเสนอเพื่อพิจารณาทบทวนและรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ (๑๗/๑) อีกครั้ง

ที่ประชุม เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘(๑๗/๑)

๓.๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๗/๓)

(ประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีจำนวน ๑๐ หน้า)

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๗/๓) เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๗/๓)

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๔.๑ เรื่อง ทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ

เลขานุการฯ กรรมาการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ (๑๖๘) เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ สืบเนื่องจากวิธีการจัดหาพัสดุที่สามารถปฏิบัติได้ไม่ยุ่งยากและคณะกรรมการจัดหาพัสดุมักนิยมใช้ปัจจุบัน คือ วิธีการกำหนดวงเงินการจัดหาพัสดุ โดยเฉพาะแบบตกลงราคา แต่วิธีนี้ตามระเบียบจำกัดวงเงินไว้เพียง ๑๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น ซึ่งการกำหนดวงเงินนั้นได้กำหนดไว้มานานแล้วจึงไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและมูลค่าวัสดุที่ปรับตัวขึ้นมาตลอด ดังนั้น เพื่อลดข้อจำกัดของการจัดหาพัสดุแบบนี้ จึงขอเสนอให้มีการทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ

การดำเนินการ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีความเห็นว่า ยังมีประเด็นที่ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนพร้อมทั้งเพิ่มเติมข้อมูลก่อนนำเข้าที่ประชุมของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบอีกครั้งหนึ่ง โดยขณะนี้ กพ.บท. อยู่ระหว่างการทบทวนพร้อมทั้งหาข้อมูลสนับสนุนเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบเพื่อนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบอีกครั้ง

ในการประชุมเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ หากเห็นชอบจะนำเสนอ
คณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือนกรกฎาคม
๒๕๕๘ และเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณานุมัติในเดือน
กรกฎาคม ๒๕๕๘

นางสาวดวงตาฯ ประเด็นการพิจารณาทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุฯ ไม่ได้มีการท้วงติงใด ๆ ส่วนประเด็น
ของการพิจารณาทบทวนอำนาจอนุมัติของ ผวท. ได้มีข้อสังเกตในเรื่องที่บริษัทฯ เสนอให้
ผวท. มีอำนาจในวงเงินจาก ๒๐ ล้านบาท เป็น ๕๐ ล้านบาท โดยให้หาข้อมูลเพิ่มเติม
ว่า หน่วยงานอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ
คณะกรรมการบริษัท และให้นำเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ เรื่อง การดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

เลขานุการฯ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๗/๓) เมื่อวันที่ ๒๖
พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีความเห็นในเรื่องการดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุ
การบินแห่งประเทศไทยว่า บริษัทฯ จะดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานฯ ให้อยู่ในมาตรฐาน
เดียวกันกับสำนักงานของบริษัทฯ โดยขอให้ประธานฯ และเลขานุการฯ ของสหภาพฯ
พิจารณาการจัดระบบการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดย
อันดับแรกที่ต้องเร่งแก้ไข้ปัญหาให้คือ เรื่องห้องน้ำ ซึ่งบริษัทฯ จะพิจารณามอบหมายผู้ดูแล
และเกณฑ์มาตรฐานในการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ

การดำเนินการ ภกศ. ได้สำรวจและพิจารณาสำนักงานสหภาพฯ แล้วมีความเห็นว่า
มีปัญหากเกี่ยวกับห้องน้ำ ซึ่งควรปรับปรุงใหม่ และปัญหาพื้นที่ใช้สอยที่
ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน โดยในเบื้องต้นได้มอบหมายให้แม่บ้านดูแล
ทำความสะอาดแล้ว อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการปรับปรุงนั้นอยู่ใน
กระบวนการปรับปรุงห้องน้ำ และปรับปรุงสภาพห้องสำนักงานและ
ภูมิทัศน์ให้ใหม่

๖/ประธานฯ...

- ประธานฯ มีความเห็นว่าเรื่องสุขภาพเป็นเรื่องสำคัญต่อคุณภาพชีวิตพนักงานและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยเรื่องนี้ให้พิจารณาจัดกระบวนการทำงานพร้อมกรอบเวลาการดำเนินการ
- นายศุภมาฯ อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงโดยเริ่มจากภายนอก เช่น ท่อระบายน้ำ แล้วจึงดำเนินการในส่วนภายใน เช่น การตกแต่งต่าง ๆ โดยมีกรอบเวลาทำงานซึ่งกำหนดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘
- ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๕.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๕.๑.๑ เรื่อง Time Attendance

เลขานุการฯ บริษัทฯ มีนโยบายนำระบบบันทึกเวลาแบบอิเล็กทรอนิกส์ Time Attendance มาใช้ในองค์กรแทนการลงลายมือชื่อแจ้งเวลาเข้าและเลิกงาน ซึ่ง ผทบ. จะได้ให้ข้อมูลรายละเอียดต่อไป

นายมานิชฯ แผนการดำเนินการโครงการ Time Attendance ระยะที่ ๑ การเปิดทดลองการใช้ระบบฯ และระยะที่ ๒ การเปิดใช้ระบบ Time Attendance อย่างเป็นทางการ โดยการทดลองเปิดใช้ระบบในช่วงแรกจะทดลองใช้ควบคู่กับการเซ็นชื่อในแบบฟอร์ม ADM.๖ (ใช้แบบฟอร์ม ADM.๖ กรณีเกิดเหตุข้อขัดข้องกับระบบฯ) เป็นระยะเวลา ๑๘ เดือน ระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ – ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งการทดลองใช้ระบบเฟสแรกเป็นการบันทึกเวลาอย่างเดียวก เริ่มวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เปิดทดลองใช้ที่ อาคารอำนวยการ อาคารมหาเมฆ อาคารแรก อาคารไฟฟ้า อาคารดาวเทียม โดยมีเจ้าหน้าที่มาช่วยดูแลประจำแต่ละจุด และเฟสที่ ๒ เริ่มวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นเรื่องการทำงานล่วงเวลาและการทำงานต่าง ๆ

ระบบนี้จะช่วยลดเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่ Time Report และลดการใช้กระดาษ ซึ่งการปรับเปลี่ยนครั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยบริหารจัดการองค์กรมากยิ่งขึ้น และพนักงานสามารถตรวจสอบการเข้างาน-เลิกงานของตนเองผ่านระบบ ONLINE ได้ตลอดเวลา การนับเวลากรณีพนักงาน DW จะนับ ๙ ชั่วโมง (รวมพักกลางวัน) ส่วนพนักงานเข้ากะจะเริ่มเวลาเข้างาน ๐๖.๓๐ น. ออกเวลา ๑๕.๓๐ น. หรือถ้ามา ๐๙.๓๐ น. จะออกเวลา ๑๘.๓๐ น. ถ้าออกก่อนก็ถือว่า ออกก่อนเวลา

- สหภาพฯ มีข้อคิดเห็นดังนี้
- บริษัทฯ จะนำเครื่องมือบริหารนี้ มาใช้ในการควบคุมเวลาทำงานของพนักงาน อาจทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกถูกควบคุม
 - ขอดังข้อสังเกต กับการนำเครื่องมือลงเวลาประเภทนี้มาใช้กับพนักงานบริษัทฯ จะเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เรื่องของการยืดหยุ่น การเข้าออก การอนุโลม และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดวัฒนธรรมแบบใหม่ที่ยึดถือเครื่องมือเป็นหลักความใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชากับพนักงาน นอกจากนั้นยังอาจทำให้วิถีชีวิตพนักงานที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวในการต้องรับส่งบุตรเปลี่ยนไป
 - ไม่เห็นด้วยกับการทดลองระบบ Time Attendance พร้อมกับลงชื่อบันทึกเวลาแบบเดิม ควรยกเลิกการลงชื่อบันทึกเวลา เพื่อเก็บข้อมูลการทดลองเต็มรูปแบบ
 - ควรแจ้งพนักงานทราบอย่างชัดเจนว่าไม่มีผลกับการพิจารณาใด ๆ เป็นเพียงการทดลองการใช้งานในช่วงแรกเท่านั้น และควรรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมดเพื่อนำมาประชาสัมพันธ์ เพื่อแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วมต่อไป
 - หากนำระบบนี้มาใช้ควรใช้กับพนักงานทุกคน รวมทั้งฝ่ายจัดการ
 - สหภาพฯ เห็นว่าการนำระบบนี้มาใช้ไม่น่ากระทบกับสภาพการจ้าง แต่จากเหตุผลที่กล่าวมาสหภาพฯ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นความจำเป็น และคาดว่า การนำเข้ามาใช้จริงกับพนักงาน น่าจะมีปัญหา แต่สหภาพฯ คงไม่คัดค้าน เนื่องจากระบบนี้จะเป็นการพัฒนาระบบการบริหาร เทียบเท่าบริษัทชั้นนำอื่น ๆ
- น.อ. โชคชัยฯ ในส่วน ทกบ. ขอรับความคิดเห็นของสหภาพฯ ไปเป็นส่วนประกอบให้ผู้เกี่ยวข้องและทีมงาน ติดตามว่า สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามที่แจ้งต่อที่ประชุม จะเกิดลักษณะไหนและเราจะแก้ไขอย่างไร อย่างไรก็ตาม การนำระบบนี้มาใช้ได้มีการหารือและออกความเห็นร่วมกันจนได้ข้อสรุปว่า ควรทดลองใช้ระบบก่อนเพื่อเป็นการหาจุดอ่อนของการนำมาใช้ที่อาจเกิดขึ้น เพราะถ้าเกิดความผิดพลาดเกินกว่าจะสามารถรับได้ผลกระทบจะเกิดกับพนักงานซึ่งไม่ยากให้ผลกระทบบานปลายไปถึงการพิจารณานำเงินจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องใส่ใจตรวจสอบและใกล้ชิดกับพนักงานยิ่งขึ้น โดยมีเครื่องมือคือ แบบฟอร์ม HM. ๐๐๓ ที่จะเป็นตัวแก้ปัญหาในกรณีพนักงานไม่สามารถเข้ามาในสถานที่ปฏิบัติงาน หรือพบว่าข้อมูลในระบบ Time Attendance ไม่ถูกต้อง

นางสาวทิพาภรณ์ บริษัทฯ ไม่ได้เปิดทดลองใช้ระบบพร้อมกันทุกอาคารสำนักงานเนื่องจากเป็นเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งระยะเวลาทดลองเป็นองค์ประกอบของการบริหาร การเปลี่ยนแปลง โดยแนวคิดว่าจะทดลองพนักงานทุกกลุ่มทุกตึกในเวลาเดียวกันหรือไม่ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบวิธีแล้วจึงตัดสินใจว่า ทดลองทีละกลุ่ม เก็บข้อมูลและประเมินผล ทีละกลุ่มทีละอาคารจนครบทุกอาคารทุกกลุ่ม จึงต้องใช้เวลาลดหล่นกันไปจนกระทั่ง ถึงเวลาที่ทุกคนได้เข้าสู่ระบบการทดลองด้วยกัน ทั้งนี้ จะมีระยะเวลาอีกช่วงหนึ่ง คือ การประเมินผลว่าเมื่อใช้ระบบเต็มรูปแบบแล้ว มีข้อติดขัดหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ถ้ามอง ในแง่ดีถ้าไม่มีข้อติดขัดและได้รับความร่วมมือและความเข้าใจที่ดี การทดลองก็สามารถจะ ลดระยะเวลาลงมาและเริ่มใช้จริงได้เร็วขึ้น

ประธานฯ รับข้อคิดเห็น และจะเฝ้าสังเกตการทดลองใช้ระบบ โดยบางส่วนจะนำไปวิเคราะห์ ความเสี่ยง และประเมินผลการใช้ระบบ รวมทั้งพิจารณาทบทวน การทำงานร่วมกัน การสื่อสารและการรู้เท่าทันข้อมูล รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันให้เกิด ความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

ที่ประชุม รับทราบ

๕.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มี-

๕.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มี-

๕.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือ สหภาพฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

๕.๔.๑ เรื่อง การร้องทุกข์ของพนักงาน ศญ.บก ๑.

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาดังนี้

ที่มา

นายวิเชียร ขาวมาก ตำแหน่ง นายช่างระบบไฟฟ้า สังกัด ศูนย์ควบคุมการบินขนาดใหญ่ (ศญ.บก ๑.) ปฏิบัติงานมา ๗ ปีเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้รับผลกระทบจากที่บริษัทฯ ปรับโครงสร้างเงินเดือน เนื่องจากเพดานเงินเดือนที่ปรับใหม่ต่ำกว่าเพดานเงินเดือนตามโครงสร้างฯ เดิม และในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมามีปัญหา โดยนายวิเชียรฯ ได้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. ดังนั้นจึงมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นวิศวกรได้

ข้อหารือ

๑. ขอให้บริษัทฯ พัฒนาบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเป็นวิศวกร
 ๒. หากยังไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น บริษัทฯ มีแนวทางในการดำเนินการกับกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบอย่างไร
 ๓. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งจาก นายช่างระบบไฟฟ้า เป็น วิศวกรระบบศูนย์-ประกอบอาคารอุโมงค์ (ภูมิภาค) เนื่องจากนายวิเชียรฯ ได้พัฒนาตัวเอง โดยศึกษาเพิ่มเติมจนสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. น่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วน
- (อ้างถึงหนังสือสหภาพฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)

การดำเนินการ บริษัทฯ รับเรื่องไว้พิจารณา ประเด็นคือ พนักงาน ศญ.บก ๑. ท่านหนึ่ง ร้องทุกข์มายังสหภาพฯ ว่าได้รับผลกระทบจากที่บริษัทฯ ปรับโครงสร้างเงินเดือน และยังไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในเบื้องต้นได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า บริษัทฯ พิจารณาให้คงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ และขั้นสูงของพนักงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบไว้ ตามโครงสร้างเงินเดือนก่อนวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ พร้อมทั้งปรับอัตราร้อยละการขึ้นเงินเดือนในการพิจารณาบำเหน็จรอบที่ ๑ ปี ๒๕๕๘

๑๐/ให้กับ...

ให้กับพนักงานจำนวน ๕ คนตามผลการประเมินที่ได้รับจริง
ซึ่ง บค.ทบ. ได้จัดทำหนังสือแจ้งผลให้พนักงานทราบแล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๔.๒ เรื่อง ข้อเท็จจริงกรณีการไม่ถือปฏิบัติตามมาตรการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาข้อเท็จจริง
การไม่ถือปฏิบัติตามมาตรการรองรับในสถานการณ์ฉุกเฉินของ กน.งบ. โดยมีข้อหาหรือดังนี้

๑. การกระทำของนายอภิชาติฯ ได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนระเบียบฯ แนวปฏิบัติ
ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ในข้อใดของ กน.งบ. และของบริษัทฯ อย่างไร
๒. การกระทำของเจ้าหน้าที่ กน.งบ. ในกรณีระบบโอนเงินอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้อง และแก้ไขโดย
จ่ายเช็คให้กับนายอภิชาติฯ และให้นายอภิชาติฯ ถอนเงินและเข้าบัญชีพนักงานนั้น มีความผิด
ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑.๒.๑ หรือไม่ อย่างไร มีกำหนดใน
แนวปฏิบัติฯ หรือระเบียบฯ หรือไม่ ทำไมไม่จ่ายเช็คให้กับพนักงานโดยตรง และให้
นายอภิชาติฯ นำไปเข้าบัญชีผู้รับเงิน ซึ่งเป็นแนวที่ กน.งบ. ปฏิบัติอยู่ และ สหภาพฯ เห็นว่า เป็น
แนวปฏิบัติฯ ที่ดี มีความรัดกุม สามารถป้องกันการทุจริตได้
๓. การที่บริษัทฯ กล่าวหาว่า นายอภิชาติฯ โอนเงินล่าช้าและสร้างความเสียหายให้แก่
พนักงานและต่อบริษัทฯ แปลได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประ
กาศฯ หรือมาตรการฯ สหภาพฯ ขอทราบว่า ระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตร
การฯ ได้กำหนดให้มีระยะเวลาภายในกี่วัน หรือไม่อย่างไร

๑๑/๕. ระเบียบฯ...

๔. ระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
ง.ง.บ. ต้องสอดคล้องกับระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ที่กำหนดโดย
กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังหรือไม่ และมีฉบับใดให้เจ้าหน้าที่การเงินภายในหน่วยงาน
เดียวกันส่งจ่ายเช็ค ซึ่งเป็นของพนักงานเข้าบัญชีเจ้าหน้าที่การเงินอีกคนหนึ่ง (นายอภิสิทธิ์ฯ)
ได้ การกระทำเช่นนี้เป็นการกระทำที่ชอบด้วยหลักการเงินและการบัญชีหรือไม่ สมควรที่
จะมีการทบทวนแนวปฏิบัติดังกล่าว เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานนำเงินไปพักไว้ในบัญชีตนเอง

๕. หากข้อเท็จจริงฟังได้ ว่า หน่วยงาน ง.ง.บ. หรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ปฏิบัติ
ตามระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ อย่างเคร่งครัด หรือกระทำโดย
หละหลวมประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงและเปิดโอกาสให้พนักงานแสวงหาประโยชน์โดย
ไม่ชอบ เจ้าหน้าที่ ง.ง.บ. ตลอดจนผู้บังคับบัญชาสมควรถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับฯ
หรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก

(อ้างถึงหนังสือสหภาพฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘)

การดำเนินการ บริษัทฯ รับเรื่องไว้พิจารณา

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๕ เรื่อง ปรีกษาหาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

๕.๕.๑ เรื่อง เส้นทางสายอาชีพวิศวกร (ภูมิภาค)

เลขานุการฯ

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเส้นทาง
สายอาชีพของสมาชิกที่ปฏิบัติงานศูนย์ภูมิภาคเนื่องจากปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำใน
เส้นทางสายอาชีพของวิศวกร กล่าวคือ ตำแหน่งผู้จัดการงานวิศวกร และตำแหน่งอื่น ๆ
ของศูนย์ควบคุมการบินขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่มี
ความรับผิดชอบซ่อมบำรุง และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องวิทยุรับส่ง และเครื่องช่วย-
การเดินอากาศที่มีปริมาณใกล้เคียงกัน โดยมีประเด็นหารือดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับโครงสร้างตำแหน่งผู้จัดการงานวิศวกรรม (ภูมิภาค) และ
ตำแหน่งอื่น ๆ ให้เท่าเทียมกัน

๒. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และการบริหารงานของพนักงานสายวิศวกรรมให้เป็น
ระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน

(อ้างถึงหนังสือสหภาพฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)

๑๒/การดำเนินการ...

การดำเนินการ บริษัทฯ รับเรื่องไว้พิจารณา

ประธานฯ

ขอให้สหภาพฯ จัดทำข้อมูลตัวเลขและงานในความรับผิดชอบเพื่อประกอบการพิจารณา

สหภาพฯ

- ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคมีโอกาสดำเนินงานในสายอาชีพน้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติ ส่วนกลาง สังเกตได้จากระยะเวลาการครองตำแหน่ง สหภาพฯ เห็นความเหลื่อมล้ำนี้ จึงขอให้บริษัทฯ พิจารณา Career Path ให้กับพนักงาน และขออนุญาตที่ประชุมให้ ผู้สังเกตการณ์จาก ศอ.บภ ๒. (นายเรืองรัตน์ฯ) ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

- ผู้สังเกตการณ์จาก ศอ.บภ ๒. เสนอความเห็นว่าได้จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ของตำแหน่งผู้จัดการงานด้านปฏิบัติการและด้านวิศวกรรมของศูนย์ควบคุมการบิน ภูมิภาคขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่มีความเหลื่อมล้ำกันมอบให้กับคณะกรรมการบริหาร สหภาพฯ แล้ว ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่ง TS ของศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคขนาดใหญ่ มีอัตราค่าจ้าง ๓ อัตรา ส่วนศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคขนาดเล็กมี ๒ อัตรา จึงมองว่า โอกาสในการก้าวหน้ามีน้อย และเมื่อมีรุ่นน้องบางคนเติบโตก้าวหน้าไปก่อนรุ่นพี่ จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม พนักงานขาดขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในอาชีพของตน

นางสาวทิพาภรณ์ฯ

ตามหลักการในการคำนวณอัตราค่าจ้างของตำแหน่งงานแต่ละหน่วยงานจะพิจารณาจาก ชั่วโมงการทำงาน โดยการแจกแจงขั้นตอนงานแต่ละเรื่องว่า มีขั้นตอนการทำงานอย่างไร แต่ละขั้นตอนใช้เวลาในการทำงานเท่าไร และแต่ละขั้นตอนต้องการพนักงานระดับใดในการทำงาน เพื่อจะได้ทราบว่า งานนั้น ๆ ต้องการอัตราค่าจ้างระดับใด จำนวนเท่าไร การเติบโตในสายอาชีพในระดับตำแหน่งช่วยบริหารต้องอยู่ในกรอบอัตราค่าจ้างที่บริษัทฯ ต้องการให้ตามความจำเป็นของงาน

ประธานฯ

ขอให้สหภาพฯ จัดทำเป็นวาระอย่างเป็นทางการเข้ามาอีกครั้งพร้อมชี้ประเด็นของปัญหา และข้อที่จะหารือเพื่อความชัดเจน รวมทั้งเอกสารที่นายเรืองรัตน์ฯ แจ้งว่า ได้จัดทำเป็น ข้อมูลอุปกรณ์ของแต่ละศูนย์ฯ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๕.๒ เรื่อง การบริหารงานด้านโครงสร้างการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารห้วงอากาศ (ศท.บจ.)

เลขานุการฯ	<p>กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๔) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเรื่องดังกล่าว สืบเนื่องจากตามที่บริษัทฯ พิจารณาแบ่งงานของการควบคุมจราจรทางอากาศ โดยตั้งศูนย์บริหารเครือข่ายการปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ศท.บจ.) และมีพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศจำนวนหนึ่งย้ายมาสังกัด ศท.บจ. แต่พนักงานที่โอนย้ายมีความรู้สึกว่าคุณบริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับหน่วยงานนี้ทำให้ปัจจุบันยังไม่มีเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน จึงมีประเด็นหารือดังนี้</p> <p>- ขอให้บริษัทฯ ชี้แจงข้อสงสัยของการบริหารงานในส่วนงาน ศท.บจ. (อ้างถึงหนังสือสหภาพฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)</p>
การดำเนินการ	<p>บริษัทฯ รับเรื่องไว้พิจารณา และในเบื้องต้น บค.ทบ. ได้นัดหารือร่วมกับ บจ. ไว้แล้ว โดยจะนำเสนอความดีพินาศการดำเนินการต่อที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘</p>
สหภาพฯ	<p>พนักงานที่สมัครใจโอนย้ายไปสังกัด ศท.บจ. เพราะมองว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพได้ดีกว่าแต่ปรากฏว่าในปัจจุบันยังคงตำแหน่งเดิม</p>
นายทินกรฯ	<p>กรณี ศท.บจ. ขณะนี้อยู่ในกระบวนการเตรียมความพร้อมของบุคลากร</p>
ประธานฯ	<p>รับเรื่องไปดำเนินการ โดยเรื่องนี้ควรหารือในระดับผู้อำนวยการใหญ่เพื่อให้เป็นระบบและมองเห็นว่า การสื่อสารของฝ่ายจัดการยังส่งไปไม่ถึงพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความใกล้ชิดและความเข้าใจกัน ในส่วนของสหภาพฯ การดูแลพนักงานในส่วนของสหภาพฯ จะพิจารณาถึงอายุงานเป็นเกณฑ์การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเรื่องนี้มีองค์ประกอบในการพิจารณาหลายอย่าง เช่น อัตรากำลัง ความสามารถ ศักยภาพของพนักงาน มาประกอบการพิจารณาด้วย</p>
ที่ประชุม	<p>รับทราบ</p>

วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ เรื่อง การจัดสถานที่ห้องละหมาด (Prayer Room) ให้กับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม

เลขานุการฯ	กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาการจัดสถานที่ห้องละหมาด (Prayer Room) ให้กับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม (อ้างถึงหนังสือสหภาพฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘) การดำเนินการ บริษัทฯ รับเรื่องไว้พิจารณา
สหภาพฯ	เนื่องจากในเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ เป็นเดือนพิธีทางศาสนาของชาวมุสลิม จึงขอให้บริษัทฯ พิจารณาจัดสถานที่ให้กับพนักงานเป็นการชั่วคราวก่อน
นายชีสาอายุฯ	การพิจารณาแบ่งเป็นดังนี้ - กรณีศูนย์ควบคุมการปืนภูมิกาด บริษัทฯ จัดห้องละหมาด ณ ศูนย์ควบคุมการปืนภูมิกาดที่มีพนักงานนับถือศาสนาอิสลามให้เรียบร้อยแล้ว - กรณีส่วนกลางได้พิจารณาห้องว่างชั้น ๑ อาคาร ๖๐ ปี ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับตู้เอทีเอ็มเป็นห้องที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักการมุสลิม
ประธานฯ	การดำเนินการจัดเป็น ๒ ประเด็น คือ ในระดับชั่วคราว และระดับถาวร ในระดับชั่วคราวจะจัดห้องละหมาดให้ในปีนี้ และมอบหมาย ผญก. ช่วยพิจารณาส่วนประกอบภายในของห้องละหมาด เช่น แสงสว่าง พรม เป็นต้น และมอบหมาย ผญศ. จัดทำประเด็นสรุปข้อขัดข้องและการแก้ไขนำเสนอบริษัทฯ ด้วย
ที่ประชุม	รับทราบ

ประธานกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมประชุม และปิดประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.

นสว.๑๐๐

(นางเกสียวทอง ลาภธนานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง ทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ (๑๖๘) เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ สืบเนื่องจากวิธีการจัดหาพัสดุที่สามารถปฏิบัติได้ไม่ยุ่งยากและคณะกรรมการจัดหาพัสดุมักนิยมใช้ปัจจุบัน คือ วิธีการกำหนดวงเงินการจัดหาพัสดุโดยเฉพาะแบบตกลงราคา แต่วิธีนี้ตามระเบียบจำกัดวงเงินไว้เพียง ๑๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น ซึ่งการกำหนดวงเงินนั้นได้กำหนดไว้มานานแล้วจึงไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและมูลค่าวัสดุที่ปรับตัวขึ้นมาตลอด ดังนั้น เพื่อลดข้อจำกัดของการจัดหาพัสดุแบบนี้ จึงขอเสนอให้มีการทบทวนวงเงินจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุ โดยมีรายละเอียดตามหนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท ๐๐๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๘

๓. ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติปรับแก้รูปแบบการนำเสนอ โดยให้อ้างอิงที่มาของประกาศฉบับเดิม กฎหมาย และอำนาจอนุมัติที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาออกประกาศฉบับใหม่ เพื่อให้ทราบความเป็นมาและขั้นตอนของการดำเนินการอนุมัติในเรื่องดังกล่าว แต่ไม่มีประเด็นแก้ไขรายละเอียดของเนื้อหาแต่อย่างใด ดังนั้น กพ.บท. จึงได้ปรับแก้รูปแบบดังกล่าวและนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติในการประชุมเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง การดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๗/๓) เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีความเห็นในเรื่องการดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยว่า บริษัทฯ จะดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานฯ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับสำนักงานของบริษัทฯ โดยขอให้ประธานฯ และเลขานุการของสหภาพฯ พิจารณาการจัดระบบการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยอันดับแรกที่ต้องเร่งแก้ไขปัญหาให้คือ เรื่องห้องน้ำ ซึ่งบริษัทฯ จะพิจารณามอบหมายผู้ดูแลและเกณฑ์มาตรฐานในการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ

๓. ผลการดำเนินการ

ภกศ. ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำ และจัดหาเครื่องปรับอากาศเครื่องใหม่และโต๊ะประชุม จากนั้นจึงจะปรับปรุงภายในสำนักงาน เช่น ทาสี โดยบางขั้นตอนสามารถดำเนินการได้เสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ และบางขั้นตอนสามารถดำเนินการได้ภายในปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การร้องทุกข์ของพนักงาน ศญ.บภ ๑.

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระการร้องทุกข์ของพนักงาน (นายวิเชียร ขาวมาก) ต่อ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อ พิจารณา โดยมีประเด็นดังนี้

ที่มา

นายวิเชียร ขาวมาก ตำแหน่ง นายช่างระบบไฟฟ้า สังกัด ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ (ศญ.บภ ๑.)

ปฏิบัติงานมา ๗ ปีเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้รับผลกระทบจากที่บริษัทฯ ปรับโครงสร้างเงินเดือน เนื่องจาก เพดานเงินเดือนที่ปรับใหม่ต่ำกว่าเพดานเงินเดือนตามโครงสร้างฯ เดิม และในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ผ่านมามีปัญหา โดยนายวิเชียรฯ ได้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. ดังนั้นจึงมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะ เลื่อนตำแหน่งเป็นวิศวกรได้

ข้อหารื้อ

๑. ขอให้บริษัทฯ พัฒนาบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นไปเป็นวิศวกร

๒. หากยังไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น บริษัทฯ มีแนวทางในการดำเนินการกับ กลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบอย่างไร

๓. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งจาก นายช่างระบบไฟฟ้า เป็น วิศวกรระบบศูนย์ประกอบ- การอาวุธ (ภูมิภาค) เนื่องจากนายวิเชียรฯ ได้พัฒนาตัวเอง โดยศึกษาเพิ่มเติมจนสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. น่าจะ มีคุณสมบัติครบถ้วน

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)

๓. ผลการดำเนินการ

บค.ทบ. พิจารณาและจัดทำข้อมูลนำเสนอสายบังคับบัญชาเพื่อพิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบจะเสนอต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ขอร้องข้อเท็จจริงกรณีไม่ถือปฏิบัติตามมาตรการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระขอร้องข้อเท็จจริงกรณีหน่วยงาน กน.งบ. ไม่ถือปฏิบัติตามมาตรการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗/๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณา โดยมีประเด็นดังนี้

ที่มา

สืบเนื่องจากการสอบสวนทางวินัยกรณีนายอภิชาติ ทองคำ สังกัด กองการเงิน (กน.งบ.) (ปัจจุบันพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน) โอนเงินค่าใช้จ่ายพนักงานล่าช้าเนื่องจากนำเงิน ไปใช้ส่วนตัวก่อน ต่อมาได้ยอมรับสภาพเป็นหนังสือว่าได้นำเงินไปใช้ส่วนตัวจริงและลาออกจากการเป็นพนักงานแล้ว ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้ตั้งข้อสงสัยว่า แม้การกระทำของนายอภิชาติฯ อาจจะไม่เข้าข่ายกระทำความผิดอาญาฐานใดฐานหนึ่ง แต่เมื่อพิเคราะห์แล้วเห็นว่า เกิดจากความหละหลวมของเจ้าหน้าที่ กน.งบ. ที่เกี่ยวข้องไม่ปฏิบัติตามมาตรการรองรับในสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑.๒.๑ เรื่อง การปลดออกที่กำหนดว่า “(๗) ละทิ้งหน้าที่หรือประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง”

ในการดังกล่าว ที่ประชุมของสหภาพแรงงานฯ จึงมีมติให้นำเรื่องนี้เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อให้บริษัทฯ ได้สืบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของ กน.งบ. ว่า ชอบด้วยกฎระเบียบข้อบังคับหรือไม่ พร้อมตั้งข้อสงสัยในประเด็นปัญหา ๕ ประเด็น ดังนี้

ข้อหาหรือ

๑. การกระทำของนายอภิชาติฯ ได้กระทำความผิดโดยการฝ่าฝืนระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ในข้อใดของกอง กน.งบ. และของบริษัทฯ อย่างไร

๒. การกระทำของเจ้าหน้าที่ กน.งบ. ในกรณีระบบโอนเงินอิเล็กทรอนิกส์อัตโนมัติ และแก้ไขโดยจ่ายเช็คให้กับนายอภิชาติฯ และให้นายอภิชาติฯ ถอนเงินและเข้าบัญชีพนักงานนั้น มีความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑.๒.๑ หรือไม่ อย่างไร มีกำหนดในแนวปฏิบัติฯ หรือระเบียบฯ หรือไม่ ทำหรือไม่จ่ายเช็คให้กับพนักงานโดยตรง และให้นายอภิชาติฯ นำไปเข้าบัญชี ผู้รับเงิน ซึ่งเป็นแนวที่ กน.งบ. ปฏิบัติอยู่ และสหภาพแรงงานฯ เห็นว่า เป็นแนวปฏิบัติฯ ที่ดี มีความรัดกุม สามารถป้องกันการทุจริตได้

๓. การที่บริษัทฯ กล่าวหาว่า นายอภิชาติฯ โอนเงินล่าช้าและสร้างความเสียหายให้แก่พนักงานและต่อบริษัทฯ แปลได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ สหภาพแรงงานฯ ขอทราบว่า ระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ได้กำหนดให้มีระยะเวลาภายในกี่วัน หรือไม่อย่างไร

๔. ระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กน.งบ. ต้องสอดคล้องกับระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ ที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังหรือไม่ และมีข้อใดให้เจ้าหน้าที่การเงินภายในหน่วยงานเดียวกันสั่งจ่ายเช็ค ซึ่งเป็นของพนักงานเข้าบัญชีเจ้าหน้าที่การเงินอีกคนหนึ่ง (นายอภิชาติฯ) ได้ การกระทำเช่นนี้เป็นการกระทำที่ขัดด้วยหลักการเงินและการบัญชีหรือไม่ สมควรที่จะมีการทบทวนแนวปฏิบัติดังกล่าว เพื่อป้องกันไม่ให้นักงนนำเงินไปพักไว้ในบัญชีตนเอง

๕. หากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า หน่วยงาน กน.งบ. หรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบฯ แนวปฏิบัติฯ ประกาศฯ หรือมาตรการฯ อย่างเคร่งครัด หรือกระทำโดยหละหลวมประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และเปิดโอกาสให้พนักงานแสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบ เจ้าหน้าที่ กน.งบ. ตลอดจนผู้บังคับบัญชาสมควรถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับฯ หรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๑๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘)

๓. ผลการดำเนินการ

กน.งบ. พิจารณาและจัดทำข้อมูลนำเสนอสายบังคับบัญชาเพื่อพิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบจะเสนอต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๓/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง การบริหารงานด้านโครงสร้างการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารห้วงอากาศ (ศท.บจ.)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระการบริหารงานด้านโครงสร้างการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารห้วงอากาศ (ศท.บจ.) ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๓/๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณา โดยมีประเด็นดังนี้

ที่มา

ตามที่บริษัทฯ พิจารณาแบ่งงานของการควบคุมจราจรทางอากาศ โดยตั้งศูนย์บริหารเครือข่ายการปฏิบัติการจราจรทางอากาศ (ศท.บจ.) และมีพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศจำนวนหนึ่งย้ายมาสังกัด ศท.บจ. แต่พนักงานที่โอนย้ายมีความรู้สึกว่าคุณบริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับหน่วยงานนี้ทำให้ปัจจุบันยังไม่มีเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

ข้อหาหรือ

ขอให้บริษัทฯ ชี้แจงข้อสงสัยของการบริหารงานในส่วนงาน ศท.บจ.

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)

๓. ผลการดำเนินการ

ผญจ. ผญท. ผบจ. และ ผทบ. ประชุมหารือร่วมกันในวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เมื่อได้
ข้อสรุปแล้วจะนำเสนอบริษัทฯ เพื่อพิจารณา จากนั้นจะนำเสนอที่ประชุมเพื่อรับทราบ

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๕.๖ เรื่อง การจัดสถานที่ห้องละหมาด (Prayer Room) ให้กับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระการจัดสถานที่ห้องละหมาด (Prayer Room) ให้กับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลามเหมือนกับรัฐวิสาหกิจอื่น ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณา โดยมีประเด็นดังนี้

๑. ขอรทราบบโยบายการดำเนินการจัดสถานที่ห้องละหมาดให้กับพนักงานฯ ในแต่ละสถานประกอบการของบริษัทฯ

๒. ขอรทราบเหตุผลและแนวทางประกอบการพิจารณาเพื่อแจ้งให้สมาชิกฯ ที่นับถือศาสนาอิสลามในแต่ละสถานประกอบการของบริษัทฯ ทราบ

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท ๑๖๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘)

๓. ผลการดำเนินการ

ภาค. จัดห้องละหมาดให้กับพนักงานเรียบร้อยแล้ว ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดังนี้

๑. สำนักงานใหญ่ หุ้่งมหาเมฆ

- ที่จัดไว้เดิมคือ ชั้น ๓ อาคารปฏิบัติการ

- จัดเพิ่มให้อีก ๑ แห่ง คือ ชั้น ๑ อาคาร ๖๐ ปี ตรงข้ามตู้ ATM

๒. ดอนเมือง

- ณ หอบังคับการบินดอนเมือง (เดิม)

๓. สุวรรณภูมิ

- ณ อาคารใหม่

๔. ศูนย์ควบคุมการปนเปื้อนภาค

- ศภ.บก ๑. มี ๒ แห่ง ได้แก่ ชั้น ๕ บนหอบังคับการบินภูเก็ต และห้องใกล้ทางขึ้นบันได
ชั้น ๒ อาคารสำนักงาน
- ศภ.บก ๑. บริเวณห้องสมุดโดยจัดแบ่งพื้นที่ให้ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงพื้นที่
- ศร.บก ๑. ชั้น ๔ บนหอบังคับการบินสุราษฎร์ธานี

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๓/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๕.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๓/๕) วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยมีความเป็นมาดังนี้

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ (๑๖๙) เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ... และ ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมีใช้เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ... นั้น

บริษัทฯ ได้นำเสนอร่างระเบียบดังกล่าวต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ (๒๕) เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบมีความเห็นให้บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนร่างระเบียบฯ ทั้งสองฉบับ

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้ปรับแก้ตามความเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบแล้ว จึงขอให้นำเสนอร่างระเบียบทั้งสองฉบับ พร้อมตารางเปรียบเทียบการเสนอปรับปรุงฯ โดยมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้นจึงขอให้นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ ในเดือนสิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๔. มติที่ประชุม

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน คณะกรรมการบริษัทฯ จึงมีมติอนุมัติให้ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการ จ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ และให้ใช้ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนฉบับใหม่ แทนระเบียบฉบับเดิมดังต่อไปนี้

- ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ.”
- ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป
- ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วย การจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ และให้ใช้ ระเบียบนี้แทน
- ข้อ ๔. ในระเบียบนี้
- “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- “กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- “คณะกรรมการแพทย์” หมายความว่า คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้
- “ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับ เกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น
- “ค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่พนักงาน หรือลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย
- แต่ถ้าหากพนักงานหรือลูกจ้างรายใดได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษ ตาม ข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลาที่ใช้บังคับ ในขณะนั้น เงินเดือน ค่าจ้างรายเดือน ให้หมายความถึง เงินเดือนภายหลังจากที่ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษแล้ว

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอันตราย แก่กาย หรือผลกระทบทางจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท นั้น รวมตลอดถึงการที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ ตามระเบียบนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือสูญหายของพนักงานหรือลูกจ้างตามระเบียบนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตราย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย หรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานหรือลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของพนักงานหรือลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทน บริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวน ๓ คน เพื่อร่วมพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทนกับบริษัท

ข้อ ๖. เมื่อบริษัทพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามรายการดังต่อไปนี้ตั้งแต่กรณี

(๑) สิทธิในเงินทดแทนตามที่ระเบียบนี้กำหนด

(๒) สิทธิในการหยุดพักรักษาตัวตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย โดยไม่ถือเป็นวันลา และให้ได้รับค่าจ้างเต็มตลอดระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๗. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หรือมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี และยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุ ๒๕ ปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานหรือลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่ พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด โดยให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทและแนบหลักฐานการเกิด มาเพื่อพิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้แก่บุตรของพนักงานหรือลูกจ้าง

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่ ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บ ป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาด การอุปการะจากพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแต่ละคนได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณี ที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรส ใหม่หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินกันฉันสามีหรือภรรยา กับชายหรือหญิง อื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไปให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะ เหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งในข้อนี้ ถ้าไม่ได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับ ส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกิน ๘ ปีนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๘. บริษัทไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนและค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของ ร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างในการประสบอันตราย หรือ การเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (๒) จงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย
- (๓) การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นมีใช้โรคที่เกิดจากการทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วย

เงินทดแทนกำหนด

ข้อ ๙. การจ่ายเงินทดแทนตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากงบดำเนินการของบริษัท

ข้อ ๑๐. ห้ามไม่ให้บริษัทหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ

หมวด ๒

การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัย

เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๑. เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัท โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัทภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

ข้อ ๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งดำเนินการโดยเร็ว และบริษัทจะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ โดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนแก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏต่อบริษัทภายหลังว่าผลการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง บริษัทจะมีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของบริษัท ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

หมวด ๓

การจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๓. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของบริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท

และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่ารักษาพยาบาลแรกเข้าตามความเป็นจริง

สำหรับการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง บริษัทจะจัดให้เข้ารับการรักษาตามความเหมาะสมในความดูแลของบริษัท และจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามความจำเป็น อีกทั้งหากมีความจำเป็นอื่นใดที่จะทำให้สภาพแห่งอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยทุเลากลับคืนสู่ปกติได้โดยเร็วตามคำแนะนำของแพทย์ บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นส่วนนั้นด้วย

กรณีบริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธินำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นได้อีก

ข้อ ๑๔. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างมีความจำเป็นต้องฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ และหรือสมรรถภาพในการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง

ข้อ ๑๕. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่ แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างระบุชื่อเสียชีวิตและพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลง เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างตาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) คู่สมรส บุตร ปิตา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๒) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการณาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว

ข้อ ๑๖. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่าพนักงานหรือลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี

(๒) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้าง ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือหลายส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสีย อวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ห้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

(๓) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้าง ทุพพลภาพโดยจ่ายตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ห้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ ปี

(๔) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้าง ถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนด ๘ ปี

ในกรณีที่บริษัทจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาพนักงานหรือ ลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามลิตีดังกล่าว บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๗ จนครบกำหนดระยะเวลาตามลิตี แต่ ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน ๘ ปี

ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสีย สมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ห้าย ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียอวัยวะตาม (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพ ทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละ ๑ ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๒ เดือน แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

ข้อ ๑๗. ค่าทดแทนตามข้อ ๑๖ จ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วย ๒๖ และไม่เกินเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๘. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างต้องทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) ให้มีระยะเวลา การจ่ายค่าทดแทนมีกำหนด ๑๕ ปี ตามประเภทของการทุพพลภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่ กำหนดอยู่ในตารางที่ ๒ ห้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๙. ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสีย สมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๑๕ ปี

ข้อ ๒๐. ให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางกายภาพอย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๒๑. ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใดให้คณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๒๒. ในกรณีที่บริษัทได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่พนักงานหรือลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนจากบริษัทแล้ว บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้กับผู้มีสิทธิตามอัตราและระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๖

ข้อ ๒๓. ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างหยุดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย บริษัทอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษา หรือแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการ หรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานหรือลูกจ้างก่อนให้พนักงานหรือลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกก็ได้

ข้อ ๒๔. ถ้าพนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ บริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานให้พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานหรือลูกจ้าง

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ตารางที่ ๑

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	ค่าจำกัดความ	ระยะเวลา การจ่าย ค่าทดแทน (เดือน)
๑. แขนขาระดับข้อศอก	แขนขาระดับข้อศอกขึ้นไป	๑๒๐
๒. แขนขาระดับต่ำกว่าข้อศอก	แขนขาระดับต่ำกว่าศอก และ/ หรือข้อมือ และยังงอข้อศอกได้	๑๑๕
๓. มือขาด	นิ้วมือทั้งห้าขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้ว ของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๐๘
๔. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้ว ขึ้นไปถึงข้อมือ	๔๕
๕. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๒๒
๖. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๒๒
๗. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อนิ้วกลาง	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๑๖
๘. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๑๐
๙. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๐. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๘
๑๑. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๖
๑๒. ขาขาดข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	๘๐
๑๓. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	๖๕
๑๔. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	๕๐
๑๕. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	๓๖

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	ระยะเวลา การจ่าย ค่าทดแทน (เดือน)
๑๖. นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๗. นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	๕
๑๘. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๒
๑๙. นิ้วเท้าอื่นทั้งสิ้นนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าขาดทุกนิ้วที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๘

ตารางที่ ๒

ประเภทของการทุพพลภาพและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการทุพพลภาพ	ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน (ปี)
๑. ขาทั้งสองข้างขาด	๑๕
๒. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด	๑๕
๓. มือทั้งสองข้างขาด	๑๕
๔. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่งหรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง	๑๕
๕. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ ๕.๑ ขาทั้งสองข้าง หรือ ๕.๒ มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ ๕.๓ มือทั้งสองข้าง	๑๕
๖. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และ/หรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือถาวร	๑๕

ตารางเปรียบเทียบการขอเสนอปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วย การจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙”</p> <p>ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และไม่หมายความรวมถึงลูกจ้าง ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดค่านิยามลูกจ้าง “ผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า ผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย</p>	<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...”</p> <p>ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วย การจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน</p> <p>ข้อ ๔ ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ลูกจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงระเบียบฉบับนี้ โดยยกร่างเป็นระเบียบฉบับใหม่</p> <p>จากการยกร่างเป็นระเบียบฉบับใหม่ จึงต้องยกเลิกระเบียบฉบับที่ใช้อยู่</p> <p>ขอเสนอเพิ่มค่านิยาม ลูกจ้าง เพื่อให้ระเบียบฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างบริษัทฯ ด้วย</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงค่านิยาม “ผู้อำนวยการใหญ่” เป็น “กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของบริษัทฯ ฉบับใหม่</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>“คณะกรรมการแพทย์” หมายความว่า คณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้</p> <p>“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่บริษัทจ่ายให้พนักงาน เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาที่งานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึง เงินที่บริษัทจ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย</p>	<p>“คณะกรรมการแพทย์” หมายความว่า คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p>	<p>ปรับปรุงคำนิยาม“เงินเดือนค่าจ้าง” เป็น “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิ.ย. ๒๕๕๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดการจ่ายค่าทดแทนจากค่าจ้าง และปรับปรุงความหมาย ค่าจ้างให้มีความหมายว่า ตามที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นเนื่องจากเมื่อข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมีแก้ไขคำนิยามค่าจ้างแล้วระเบียบฉบับนี้ก็ไม่ต้องแก้ไขคำนิยามตามไปด้วย</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๒๐ “เงินเดือนค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่พนักงานประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย</p> <p>แต่หากพนักงานรายใดได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลา พ.ศ. ๒๕๔๐ (ข้อความนี้แก้ไขโดยประกาศที่ ปก ๙๔๑๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๗) เงินเดือน ค่าจ้างรายเดือน ให้หมายความถึง เงินเดือนภายหลัง จากที่ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษแล้ว</p> <p>“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่พนักงานได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้บริษัท หรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัท</p>	<p>“ค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่พนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย</p> <p>แต่ถ้าหากพนักงานหรือลูกจ้างรายใดได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษตามข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลาที่ใช้บังคับในขณะนั้น เงินเดือน ค่าจ้างรายเดือน ให้หมายความถึง เงินเดือนภายหลัง จากที่ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษแล้ว</p> <p>“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบทางจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท</p>	<p>ขอเสนอย้าย “ค่าจ้างรายเดือน” จากข้อ ๒๐ มาอยู่ในข้อ ๔ และเพิ่มข้อความ “หรือสูญหาย” ไว้ในส่วนท้ายของคำนิยาม “ค่าจ้างรายเดือน” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๘ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อความในวรรคสอง จากข้อความ “พ.ศ. ๒๕๔๐ (ข้อความนี้แก้ไขโดยประกาศที่ ปก ๙๔๑๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๗) เป็น “ที่ใช้บังคับในขณะนั้น” เพื่อให้ข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลา เป็นฉบับปัจจุบันที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงคำนิยาม “ประสบอันตราย” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม “ประสบอันตราย” ตามประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่พนักงานเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่บริษัทด้วยโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดจากการทำงานตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ ไม่ได้กำหนดคำนิยาม “สูญหาย” ไว้</p>	<p>“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน</p> <p>“สูญหาย” หมายความว่า การที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนั้น รวมตลอดถึงการที่พนักงานหรือลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วันนับแต่วันที่เกิดเหตุ</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงคำนิยาม “เจ็บป่วย” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม “สูญหาย” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม “สูญหาย” ซึ่งกำหนดอยู่ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และขอเสนอกำหนดคำว่า “สูญหาย” อยู่ในร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนของบริษัทฯ ที่เสนอปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๘ ๔๙ และ ๕๑ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดคำว่า “สูญหาย” อยู่ในประกาศฯ ทั้ง ๓ ข้อ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดค่านิยาม “สูญเสียสมรรถภาพ” ไว้</p> <p>“ค่าทดแทน”หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของพนักงาน</p>	<p>“สูญเสียสมรรถภาพ”หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว</p> <p>“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ</p> <p>“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือสูญหาย ของพนักงานหรือลูกจ้างตามระเบียบนี้</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มค่านิยาม “สูญเสียสมรรถภาพ” ไว้เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดค่านิยาม “สูญเสียสมรรถภาพ”</p> <p>ขอเสนอย้ายค่านิยาม “เงินทดแทน” มาต่อค่านิยาม “สูญเสียสมรรถภาพ” เพื่อให้การเรียงลำดับค่านิยามเหมือนกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือสูญหาย” ต่อจากข้อความ “สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย” และปรับปรุงข้อความในส่วนท้าย เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยาม “ค่าทดแทน” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหารและการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไปและหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้</p> <p>“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้พนักงานซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือทุพพลภาพ สามารถทำงานที่เหมาะสมได้</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้</p>	<p>“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้</p> <p>“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน</p> <p>“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย หรือจิตใจ หรือการฟื้นฟู</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงคำนิยาม “ค่ารักษาพยาบาล” โดยเพิ่มข้อความ “ค่าใช้จ่ายอื่น” ต่อจากข้อความ “ค่าอาหารและ” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม “ค่ารักษาพยาบาล” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงคำนิยาม “ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม “การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของพนักงาน ซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น</p> <p>“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ</p> <p>“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนไม่</p>	<p>อาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย</p> <p>“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีทางศาสนาของพนักงานหรือลูกจ้าง หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่นในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย</p> <p>“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงคำนิยาม “ค่าทำศพ” โดยเพิ่มข้อความ “ทางศาสนา” ต่อจากตามประเพณี และเพิ่มข้อความ “ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย” ต่อจากข้อความตามประเพณีแห่งท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม “ค่าทำศพ” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ย้ายคำนิยาม “เงินทดแทน” ไปต่อคำนิยาม “สูญเสียสมรรถภาพ”</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงจาก “คณะกรรมการกำหนด” เป็น “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนด” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ คำนิยาม ทุพพลภาพ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๑ <u>บททั่วไป</u></p> <p>ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทน บริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นมาคณะหนึ่งประกอบด้วยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งจำนวน ๓ คน เพื่อร่วมพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทนกับบริษัท</p>	<p>ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนด</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๑ <u>บททั่วไป</u></p> <p>ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทน บริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นมาคณะหนึ่งประกอบด้วย แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวน ๓ คน เพื่อร่วมพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทนกับบริษัท</p>	<p>โดยเพิ่มชื่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไว้ในคำนิยามนี้ เพื่อไม่ต้องกำหนดคำนิยาม คณะกรรมการ ไว้ในข้อ ๔</p> <p>ขอเสนอปรับข้อความจาก “แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง” เป็น “แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม” ตามที่แพทยสภา กำหนดให้มีการสอบขึ้นทะเบียนเป็นแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๕ เมื่อบริษัทพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ยื่นคำร้องหรือผู้มีสิทธิมีสิทธิจะได้รับเงินทดแทนตามระเบียบนี้ก็ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่พนักงานหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่พนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ สูญเสียอวัยวะ ทูพพลภาพหรือถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณีโดยไม่ชักช้า</p> <p>หากบริษัทพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ยื่นคำร้องหรือผู้มีสิทธิ ไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามระเบียบนี้ บริษัทจะแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยเป็นหนังสือให้พนักงานผู้ยื่นคำร้องหรือผู้มีสิทธิทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับคำร้องเรียกเงินทดแทน</p> <p>ข้อ ๖ เมื่อบริษัทพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นกรณีประสบอันตรายและหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่บริษัท หรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทแล้วพนักงานผู้นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามรายการ</p>	<p>ข้อ ๖ เมื่อบริษัทพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นจะได้รับสิทธิ</p>	<p>ขอเสนอให้นำข้อความในข้อ ๕ ไปรวมอยู่ในข้อ ๑๒ ของระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๑ วรรคสาม (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดให้บริษัทฯ ดำเนินการตามขั้นตอนเมื่อได้รับคำร้องจากพนักงานหรือผู้มีสิทธิ และประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๑ วรรคสี่ กำหนดสิทธิของพนักงานที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน กรณีไม่พอใจผลการพิจารณาของบริษัทฯ</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ“หรือเจ็บป่วย” “หรือสูญหาย” และ “หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท” ไว้ในข้อ ๖ เพื่อให้มีข้อความสอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ หมวด ๕ เงินทดแทน ตั้งแต่ข้อ ๔๗- ข้อ ๕๑ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และตามความหมายของคำนิยาม “ประสบอันตราย” ของประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ดังต่อไปนี้สุดแต่กรณี</p> <p>(๑) สิทธิในเงินทดแทนตามที่ระเบียบนี้กำหนด</p> <p>(๒) สิทธิในการหยุดพักรักษาตัวตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย โดยไม่ถือเป็นวันลาและให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเต็มตลอดระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน ๑ ปี</p> <p>ข้อ ๗/ กรณีพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน</p> <p>(๑) บิดา มารดา</p> <p>(๒) สามี หรือ ภรรยา</p> <p>(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เว้นแต่เมื่ออายุครบ ๑๘ ปี แล้วกำลังศึกษาอยู่ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ยังศึกษาอยู่</p>	<p>ประโยชน์ตามรายการดังต่อไปนี้สุดแต่กรณี</p> <p>(๑) สิทธิในเงินทดแทนตามที่ระเบียบนี้กำหนด</p> <p>(๒) สิทธิในการหยุดพักรักษาตัวตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย โดยไม่ถือเป็นวันลาและให้ได้รับค่าจ้างเต็มตลอดระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน ๑ ปี</p> <p>ข้อ ๗/ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน</p> <p>(๑) บิดามารดา</p> <p>(๒) สามีหรือภรรยา</p> <p>(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หรือมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี และยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุ ๒๕ ปี</p>	<p>(สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ "หรือสูญหาย" ไว้ในข้อ ๗/วรรคหนึ่ง และปรับข้อความในข้อ ๗/ (๓) และ (๔) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง</p> <p>(๑) บิดามารดา</p> <p>(๒) สามีหรือภรรยา</p> <p>ฯลฯ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๔) บุตร ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิต ฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงาน ก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ ไม่ได้กำหนดข้อความที่เสนอเพิ่มใน ข้อ ๗ วรรคสอง</p>	<p>(๕) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิต ฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงาน หรือลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ ความตายหรือสูญหาย</p> <p>ให้บุตรของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความ ตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทน นับแต่วันคลอด โดยให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งแจ้งเป็น หนังสือต่อบริษัทและแนบหลักฐานการเกิดมาเพื่อ พิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้แก่บุตรของพนักงานหรือ ลูกจ้าง</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือสูญหาย” ในข้อ ๗ (๕) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ (๕) (สิ่งที่ส่งมา ด้วย ๒) ซึ่งกำหนดคำว่า “หรือสูญหาย” ไว้ ขอเสนอเพิ่มข้อความการให้สิทธิแก่บุตรของ พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งเกิดภายใน ๓๑๐ วัน อยู่ในข้อ ๗ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับ ประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ วรรคสอง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดว่า “ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิด สูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดการอุปการะจากพนักงานที่ตายด้วย</p> <p>ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือไม่สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวเป็นอันยุติ</p>	<p>ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดการอุปการะจากพนักงานหรือลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย</p> <p>ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแต่ละคนได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “และวรรคสอง” และ “ที่ตายหรือประสบอันตราย” ในข้อ ๗ วรรคสาม เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มข้อความในข้อ ๗ วรรคสอง</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๗ วรรคสี่ โดยเพิ่มข้อความ “ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง” และให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ วรรคสี่ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดว่า “ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยา กับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป” และเพิ่มคำว่า “แต่ละคน” ต่อจาก</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>การได้รับส่วนแบ่งในข้อนี้ ถ้าไม่ได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้ได้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกิน ๘ ปี นับแต่วันที่พนักงานถึงแก่ความตาย</p> <p>ข้อ ๘ บริษัทไม่ต้องจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนและค่าฟื้นฟูสภาพสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในกรณีประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยของพนักงาน เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้</p> <p>(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย</p>	<p>การได้รับส่วนแบ่งในข้อนี้ ถ้าไม่ได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้ได้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกิน ๘ ปี นับแต่วันที่พนักงานถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย</p> <p>ข้อ ๘ บริษัทไม่ต้องจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนและค่าฟื้นฟูสภาพสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้</p> <p>(๒) จงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย</p>	<p>ข้อความ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ตามความเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือวันที่สูญหาย” ในข้อ ๗ วรรคห้า เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ วรรคห้า (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๘ (๑) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๐ (๑) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดเป็นข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนว่า “ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้”</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๘ (๒) โดยตัดข้อความ “หรือผู้อื่น” ออกเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๐ (๒) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
(๓) การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่โรคที่เกิดจากการทำงาน ตามที่คณะกรรมการกำหนด	(๓) การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่โรคที่เกิดจากการทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนด	ซึ่งกำหนดว่า “ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย” และขอเสนอปรับปรุงข้อ ๘ (๓) ในส่วนท้ายจากข้อความ “ตามที่คณะกรรมการกำหนด” เป็น “ตามที่กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนด” เพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยาม “เจ็บป่วย” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดความหมายว่า “การที่ลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๙ การจ่ายเงินทดแทนตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากงบดำเนินการของบริษัท</p> <p>ข้อ ๑๐ บริษัทจะนำหนี้อื่นมาหักจากเงินทดแทนไม่ได้เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานหรือผู้มีสิทธิ</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๒ <u>การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับเงินทดแทน</u></p> <p>ข้อ ๑๑ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้พนักงานยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนตามแบบที่บริษัทกำหนดต่อผู้อำนวยการต้นสังกัดโดยไม่ชักช้า</p> <p>ในกรณีพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายให้ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน</p>	<p>ข้อ ๙ การจ่ายเงินทดแทนตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากงบดำเนินการของบริษัท</p> <p>ข้อ ๑๐ ห้ามไม่ให้บริษัทหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๒ <u>การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับเงินทดแทน</u></p> <p>ข้อ ๑๑ เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัทโดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๑๐ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๒ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดว่า “ห้ามนายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ”</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๑๑ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๑ วรรคหนึ่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย” และขอเสนอเพิ่ม</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑๒ ให้ผู้อำนวยการกองต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทน มายังผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่ผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง พร้อมทั้งให้บริษัททำหนังสือเพื่อแจ้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่</p>	<p>ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลัง สิ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัทภายใน ๒ ปี นับแต่วันทราบการเจ็บป่วย</p> <p>ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้ง ดำเนินการโดยเร็ว และบริษัทจะมีหนังสือแจ้งผลการ</p>	<p>ข้อความ “หรือสูญหาย” ในข้อ ๑๑ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้มีข้อความสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๕๑ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และขอเสนอตัดข้อความในวรรคสองของข้อ ๑๑ ออก เนื่องจากข้อ ๑๑ วรรคแรกกำหนดไว้ครอบคลุมแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดอีก</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความใน ข้อ ๑๑ วรรคสอง เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศฯ ข้อ ๕๑ วรรคสอง ซึ่งกำหนดว่า “ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในสองปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย”</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๑๒ , ๑๓ , ๑๔ และ ๑๕ โดยนำทั้ง ๔ ข้อดังกล่าวมากำหนดรวมอยู่ในข้อ ๑๒ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศฯ ข้อ ๕๑ วรรคสามและวรรคสี่ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งวรรคสามกำหนดว่า “เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเร็วและให้นายจ้างมี</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ผู้อำนวยการใหญ่ทราบถึงการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย</p> <p>สำหรับพนักงานที่ประจำอยู่ที่ศูนย์ต่างจังหวัด ให้ผู้อำนวยการศูนย์ต่างจังหวัดที่พนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายสังกัดอยู่ ทำหนังสือแจ้งแก่สำนักแรงงานจังหวัดนั้นๆ เพื่อทราบด้วย</p> <p>ข้อ ๑๓ หากพนักงานผู้ยื่นคำร้องหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาวินิจฉัยของบริษัท ก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบถึงคำวินิจฉัยของบริษัท</p> <p>ในกรณีมีเหตุอันสมควรให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขยายระยะเวลาตามวรรคหนึ่งได้ตามความจำเป็นแก่กรณี</p> <p>ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์</p>	<p>พิจารณาให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนแก่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย</p> <p>ในกรณีที่ปรากฏต่อบริษัทภายหลังจากผลการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานหรือลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง บริษัทจะมีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบและจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป</p> <p>ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของบริษัท ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ</p>	<p>หนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นโดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป” และวรรคสี่ กำหนดว่า</p> <p>“ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของนายจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑๕ เมื่อผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันทราบผลการพิจารณา</p> <p>คำพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือเป็นที่สุดและให้บริษัทดำเนินการโดยทันที</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๓ <u>การจ่ายเงินทดแทน</u></p> <p>ข้อ ๑๖ กรณีพนักงานประสบันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษายาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่ารักษาพยาบาลแรกเข้าตามความเป็นจริง</p>	<p>นำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p> <p style="text-align: center;">หมวด ๓ <u>การจ่ายเงินทดแทน</u></p> <p>ข้อ ๑๓ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของบริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษายาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่ารักษาพยาบาลแรกเข้าตามความเป็นจริง</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท” ต่อจากข้อความ “ผลประโยชน์ของบริษัท” เพื่อให้สอดคล้องกับความหมายของคำนิยาม “ประสบันตราย” ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>สำหรับการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง บริษัทจะจัดให้เข้ารับการรักษาตามความเหมาะสมในความดูแลของบริษัท และจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามความจำเป็น อีกทั้งหากมีความจำเป็นอื่นใดที่จะทำให้สภาพแห่งอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยทุเลากลับคืนสู่ปกติได้โดยเร็วตามคำแนะนำของแพทย์บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นส่วนนั้นด้วย</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดข้อความนี้ไว้</p>	<p>สำหรับการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง บริษัทจะจัดให้เข้ารับการรักษาตามความเหมาะสมในความดูแลของบริษัท และจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามความจำเป็น อีกทั้งหากมีความจำเป็นอื่นใดที่จะทำให้สภาพแห่งอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยทุเลากลับคืนสู่ปกติได้โดยเร็วตามคำแนะนำของแพทย์บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นส่วนนั้นด้วย</p> <p>กรณีบริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธินำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นได้อีก</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความในวรรคสามนี้ เพื่อกำหนดให้ชัดเจนว่าเมื่อบริษัทฯ จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว พนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าวไม่มีสิทธินำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานได้อีก</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๑๓ กรณีพนักงานมีความจำเป็นต้องฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ และหรือสมรรถภาพในการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง</p> <p>ข้อ ๑๔ กรณีพนักงานถึงแก่ความตาย ให้บริษัทจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือน ค่าจ้างรายเดือนให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้</p>	<p>ข้อ ๑๔ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างมีความจำเป็นต้องฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ และหรือสมรรถภาพในการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง</p> <p>ข้อ ๑๕ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่ แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่พนักงานหรือลูกจ้างระบุชื่อเสียชีวิตและพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงเมื่อพนักงานหรือลูกจ้างตาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</p> <p>(๑) คู่สมรส บุตร ปิตามารดาของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการ</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงจำนวนเงินค่าทำศพให้สอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งปรับปรุงจำนวนเงินช่วยเหลือการฌาปนกิจเพิ่มขึ้นจากระเบียบฉบับเดิมตามข้อ ๔ ซึ่งกำหนดว่า “พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรม ให้จ่ายเงินช่วยเหลือการฌาปนกิจเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ... ” และขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือสูญหาย” ต่อจากข้อความ “กรณีพนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย” ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๗ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) กำหนดว่า “เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้ว</p> <p>ข้อ ๑๙ ให้บริษัทจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๘ แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี</p> <p>(๒) ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามข้อ ๒๒ แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ ปี</p>	<p>ศพ</p> <p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว</p> <p>ข้อ ๑๖ ให้บริษัทจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่าพนักงานหรือลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่พนักงานหรือลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี</p>	<p>คณะรัฐมนตรี” ซึ่งมีอัตราน้อยกว่าที่บริษัทฯ กำหนด และขอเสนอปรับปรุงค่าทำศพให้คิดจากค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตามประกาศเรื่อง เงินทดแทน ข้อ ๗ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงจาก ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็น ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p> <p>ขอเสนอปรับปรุงการจ่ายค่าทดแทน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ข้อ ๘ ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียอวัยวะให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๓) ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายมีกำหนด ๘ ปี</p>	<p>(๒) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือหลายส่วนของร่างกายโดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ท้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ ปี</p> <p>(๓) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ท้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ ปี</p> <p>(๔) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนด ๘ ปี</p>	<p>(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี</p> <p>(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี</p> <p>(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี และขอเสนอเพิ่มข้อความ “หรือสูญหาย” ต่อจากข้อความ “พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ ข้อ ๔๙ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนดข้อความถึง “หรือสูญหาย” ไว้ด้วย</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๒) ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีพนักงานทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพ และตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามข้อ ๒๒ แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ ปี</p> <p>(๓) ร้อยละ ๖๐ ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายมีกำหนด ๘ ปี</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดข้อความนี้ได้</p>	<p>ในกรณีที่บริษัทจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาพนักงานหรือลูกจ้างได้ถึงแก่ความตาย ในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิ ดังกล่าว บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๗ จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน ๘ ปี</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อความในวรรคสองของข้อ ๑๖ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๘ วรรคสอง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าทดแทนตาม (๒) และ (๓) ต่อมาถึงแก่ความตาย ในขณะที่ได้รับค่าทดแทนอยู่ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนแก่ผู้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน ๘ ปี</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วนให้ถือว่าพนักงานสูญเสียอวัยวะนั้นด้วย แต่การคำนวณค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการสูญเสียอวัยวะประเภทนั้นตามข้อ ๒๑</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดข้อความนี้ไว้</p>	<p>ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดได้ตามตารางที่ ๑ ท้ายระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียอวัยวะตามข้อ (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละ ๑ ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๒ เดือน แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี</p> <p>ข้อ ๑๗ ค่าทดแทนตามข้อ ๑๖ จ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วย ๒๖ และไม่เกินเดือนละ ๑๒,๐๐๐ บาท</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงข้อความตามข้อ ๑๖ วรรคสาม เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๙ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๙ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดได้ตามตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นการสูญเสียอวัยวะตามข้อ ๘ (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่งต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสองเดือน แต่ต้องไม่เกินสิบปี”</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อความข้อ ๑๗ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๑๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๑๓ ค่าทดแทนตามข้อ ๘ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่า</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ข้อ ๒๑ กรณีพนักงานต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกายตามข้อ ๑๙ (๑) ให้มีระยะเวลาจ่ายค่า ทดแทนตามประเภทการสูญเสียอวัยวะดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) แขนขาดข้างหนึ่ง สิบปี(๒) ขาขาดข้างหนึ่ง หกปีกับแปดเดือน(๓) มือขาดข้างหนึ่ง เก้าปี(๔) เท้าขาดข้างหนึ่ง สี่ปีกับแปดเดือน(๕) หูหนวกทั้งสองข้าง ห้าปีกับสิบเดือน(๖) หูหนวกข้างหนึ่ง สองปีกับแปดเดือน(๗) นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่ง สามปีกับแปดเดือน(๘) นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่ง สองปีกับสี่เดือน	<p>ขอเสนอตัดข้อ ๒๑ บรรทัดหนึ่งและวรรคสองออก</p>	<p>ด้วยการคุ้มครองแรงงานคุณด้วยยี่สิบหกและไม่เกินเดือนละ หนึ่งหมื่นสองพันบาท”</p> <p>เนื่องจากระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง ข้อ ๑๖ (๑) กำหนดการจ่ายค่าทดแทน กรณีการสูญเสียอวัยวะ บางส่วนหรือหลายส่วนของร่างกายไว้แล้ว จึงขอเสนอตัด ข้อ ๑๘ ออกเพื่อมิให้ซ้ำซ้อนกัน</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๙) นีวกกลางขาดนิ้วหนึ่ง หนึ่งปีกับสิบเดือน</p> <p>(๑๐) นิ้วหัวแม่เท้าขาดนิ้วหนึ่ง สิบเดือน</p> <p>(๑๑) นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่ง สิบเดือน</p> <p>(๑๒) นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่ง หกเดือน</p> <p>(๑๓) นิ้วเท้าอื่นขาดนิ้วหนึ่ง สามเดือน</p> <p>(๑๔) สูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง สิบกับห้าเดือน</p> <p>(๑๕) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ เก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็น เห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้าง ร่วมกัน (Binocular Vision) สามปีกับสิบเดือน</p> <p>(๑๖) สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของ อวัยวะส่วนอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๕) ให้มีระยะเวลาการจ่ายตามที่คณะกรรมการแพทย์ กำหนดแต่ไม่เกินห้าปี</p>		

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ถ้าพนักงานประสบอันตรายถึงสูญเสียชีวิตในหลายส่วนของร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๖) ให้คำนวณกำหนดเวลาดังกล่าวรวมกันแต่ไม่เกินสิบปี</p> <p>ข้อ ๒๒ กรณีพนักงานต้องทุพพลภาพตามข้อ ๑๙ (๒) ให้มีระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนมีกำหนดสิบห้าปี ตามประเภทอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) มือทั้งสองข้างขาด</p> <p>(๒) แขนทั้งสองข้างขาด</p> <p>(๓) มือข้างหนึ่งกับแขนอีกข้างหนึ่งขาด</p> <p>(๔) เท้าทั้งสองข้างขาด</p> <p>(๕) ขาทั้งสองข้างขาด</p> <p>(๖) เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่งขาด</p> <p>(๗) มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งขาด</p>	<p>ข้อ ๑๘ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างต้องทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) ให้มีระยะเวลาการจ่ายเงินทดแทนมีกำหนด ๑๕ ปีตามประเภทของการทุพพลภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดอยู่ในตารางที่ ๒ท้ายระเบียบนี้</p>	<p>ขอเสนอปรับปรุงข้อ ๒๒ โดยตัดประเภทอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดอยู่ในข้อ ๒๒ ตั้งแต่ (๑) - (๑๐) ออก และเพิ่มข้อความที่กำหนดถึงประเภทของการทุพพลภาพตามตารางที่ ๒ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดประเภทของการทุพพลภาพอยู่ในตารางที่ ๒ ท้ายประกาศฯ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๘) สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตา</p> <p>(๙) บาดเจ็บที่กระดูกสันหลัง เป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง เท้าหรือขาทั้งสองข้าง เท้าข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง มือหรือแขนข้างหนึ่งกับเท้าหรือขาอีกข้างหนึ่งเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง</p> <p>(๑๐) บาดเจ็บที่ศีรษะ เป็นเหตุให้จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือวิกลจริต</p> <p>ข้อ ๒๓ ในการกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพ</p> <p>(๑) แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา</p> <p>(๒) ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา</p> <p>(๓) มือขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา</p> <p>(๔) เท้าขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา</p>	<p>ข้อ ๑๙ ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๑๕ ปี</p>	<p>เนื่องจากประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ตารางที่ ๑ ท้ายประกาศ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) กำหนดค่าจำกัดความของการสูญเสียอวัยวะไว้แล้ว และตารางที่ ๒ ท้ายประกาศกำหนดประเภทของการทุพพลภาพไว้แล้ว จึงสมควรปรับปรุงข้อความข้อ ๒๓ โดยตัดข้อความการกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพออก และใส่ข้อความในข้อ ๑๙ ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>(๕) นิ่วชาติ หมายความว่า ขาดอย่างน้อยหนึ่งข้อ</p> <p>(๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละกลับขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้ายวัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตร ในขณะที่คนสายตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างจากป้ายหกสิบเมตร</p> <p>(๗) สูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) หมายความว่า เมื่อใช้ตาข้างที่ไม่ปกติร่วมกับอีกข้างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนตาปกติ และถือว่าเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น</p> <p>(๘) อวัยวะส่วนใดขาด หมายความว่ารวมถึง อวัยวะส่วนนั้นเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายเป็นปกติได้</p>		<p>การจ่ายเงินทดแทนข้อ ๑๑ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดว่า</p> <p>“ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพตามข้อ ๘ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสิบห้าปี”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>ในกรณีนิ้วหัวแม่มือและนิ้วอื่นอีกสองนิ้วขึ้นไปของมือข้างเดียวกัน หรือนิ้วมืออื่นสี่นิ้วนอกจากนิ้วหัวแม่มือของมือข้างเดียวกันขาด ให้ถือว่ามือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง</p> <p>ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้</p>	<p>ข้อ ๒๐ ให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้วหรือสิ้นสุดการรักษา ซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้ และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงอีก</p> <p>(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๒๐ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทนข้อ ๑๐ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งกำหนดว่า</p> <p>“ข้อ ๑๐ ให้ลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้วหรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงอีก</p> <p>(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	<p>ข้อ ๒๑ ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใดให้คณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๒๑ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๑๒ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) กำหนดว่า</p> <p>“ข้อ ๑๒ ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใดให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	ข้อ ๒๒ ในกรณีที่บริษัทได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่พนักงานหรือลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนจากบริษัทแล้ว บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้กับผู้มีสิทธิตามอัตราและระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๖	เนื่องจากประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๑๕ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ได้กำหนดข้อความ ดังนี้ “ข้อ ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่ลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิตามประกาศนี้ ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ในส่วนที่ยังขาดอยู่” และบริษัทฯ ได้สัญญาประกันภัยอุบัติเหตุให้พนักงาน โดยเอกสารแนบท้ายของกรมธรรม์ ข้อ ๒ กำหนดว่า “ให้ความคุ้มครองสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในเวลาดำเนินงาน ซึ่งหมายถึง เวลาปฏิบัติงานตามปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือการทำงานในเวลาอื่น ๆ ตามที่นายจ้างหรือหน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย เป็นลายลักษณ์อักษร” จึงถือว่าบริษัทฯ ได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตราย ดังนั้น จึงขอเสนอเพิ่มข้อ ๒๒ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานฯ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ข้อ ๑๕ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	ข้อ ๒๓ ในกรณีพนักงานหรือลูกจ้างหยุดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย บริษัทอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษา หรือแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการ หรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานหรือลูกจ้างก่อนให้พนักงานหรือลูกจ้างเข้าทำงานอีกครั้งได้	ขอเสนอเพิ่มข้อ ๒๓ เพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ซึ่งกำหนด ดังนี้ “ข้อ ๔ ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานสามวันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ว่ากรณีใด ๆ นายจ้างอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษาหรือแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการหรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างก่อนให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้งได้”

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	<p>ข้อ ๒๔ ถ้าพนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ บริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานให้พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นตามที่ได้เห็นสมควร โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานหรือลูกจ้าง</p> <p>ประกาศ ณ วันที่</p> <p>(.....)</p> <p>กรรมการผู้อำนวยการใหญ่</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๒๔ เพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗</p> <p>ข้อ ๑๐ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๑๐ ถ้าลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นตามที่ได้เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างเป็นสำคัญ”</p>

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกอบกับข้อ ๔๕ ข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๔๘ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง

(๒) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ ๒ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๑ (๒) ไม่เพียงพอให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาทสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

(๒) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงที่ศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ

(๔) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท

(๕) ประสบภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม

(๖) ประสบอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก สารเคมี หรือไฟฟ้า จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนัง ลึกถึงหนังแท้เกินกว่าร้อยละสามสิบของร่างกาย

(๗) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังตามประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ ๓ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๒ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ทั้งนี้ เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๑ (๒) และข้อ ๒ แล้ว ต้องไม่เกินสองแสนบาทสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ ๒ (๑) ถึง (๖) ตั้งแต่สองรายการขึ้นไป

(๒) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ ๒ (๑) ถึง (๖) รายการใดรายการหนึ่งซึ่งจำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ยี่สิบวันขึ้นไป

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่สามสิบวันติดต่อกันขึ้นไป

(๔) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังเป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว

ข้อ ๔ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๓ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่รวมทั้งสิ้นไม่เกินสามแสนบาท โดยให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนพิจารณา และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕ ค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหารด้วย

ข้อ ๖ ในกรณีที่คณะแพทย์ตามข้อ ๔ มีความเห็นว่า ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไม่เกินสองหมื่นบาท

(๒) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกินสองหมื่นบาท

ข้อ ๗ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญพา ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ทั้งนี้ ต่ำไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตาย ในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๔๔ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพ การจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายก่อนการประสบ ภัยสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบ ภัยอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายคุณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงและลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๙ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของ อวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสีย อวัยวะตามข้อ ๘ (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือ สมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่ง ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสองเดือน แต่ต้องไม่เกินสิบปี

ข้อ ๑๐ ให้ลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจาก เหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่างๆ ทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุด การรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพ ตามข้อ ๘ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสิบห้าปี

ข้อ ๑๒ ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีerkกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใด ให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้ประเมิน และกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๑๓ ค่าทดแทนตามข้อ ๘ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วยยี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท

ข้อ ๑๔ การจ่ายค่าทดแทนตามข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๙ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ จะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนล่วงหน้าในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้

ในการจ่ายค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะหักส่วนลดได้ไม่เกินร้อยละสี่ต่อปีของค่าทดแทนที่ได้รับ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่ลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิตามประกาศนี้ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ในส่วนที่ยังขาดอยู่

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงได้รับค่าทดแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบตามสิทธินั้น

ข้อ ๑๗ กรณีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน
ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ข้อ ๑๘ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓

ไพฑูรย์ แก้วทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ ๑

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	ค่าจำกัดความ	ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน (เดือน)
๑. แขนขาดระดับข้อศอก	แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป	๑๒๐
๒. แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก	แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก และ/หรือ ข้อมือ และยังสามารถจับข้อศอกได้	๑๑๔
๓. มือขาด	นิ้วมือทั้งห้านิ้วขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคน นิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๐๘
๔. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไป ถึงข้อมือ	๔๕
๕. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๒๒
๖. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๒๒
๗. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับ ข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๑๖
๘. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับ ข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๑๐
๙. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๐. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับ ข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๘
๑๑. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับ ข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๖
๑๒. ขาขาดข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	๘๐
๑๓. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	๖๕
๑๔. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	๕๐
๑๕. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	๓๖
๑๖. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๗. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	๔
๑๘. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ข้อระดับ ข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๒
๑๙. นิ้วเท้าอื่นทั้งสี่นิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าขาดทุกนิ้วที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๘

ตารางที่ ๒

ประเภทของการทุพพลภาพและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการทุพพลภาพ	ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน (ปี)
๑. ขาทั้งสองข้างขาด	๑๕
๒. มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด	๑๕
๓. มือทั้งสองข้างขาด	๑๕
๔. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของต้ออีกข้างหนึ่ง หรือ สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็น ตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาทั้งสองข้าง	๑๕
๕. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ ๕.๑ ขาทั้งสองข้าง หรือ ๕.๒ มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ ๕.๓ มือทั้งสองข้าง	๑๕
๖. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต	๑๕

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

เพื่อให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๙

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้าง

ทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ในวันทำงานหรือวันหยุด

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๘ สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามประกาศนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไปและ หมายความว่ารวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจหรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สวัสดิการ” หมายความว่า การให้สิ่งซึ่งเอื้ออำนวยให้ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีหรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การเรียกร้องหรือการให้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๖ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนหรือวิธีการเก็บรักษาเงินประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามิ ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด ๕

เงินทดแทน

ข้อ ๔๕ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๖ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์วิธีการ และอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๗ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๔ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๙ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มียุติตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มียุติตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มียุติคนหนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยากับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มียุติอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๕๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มียุติยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มียุติยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในสองปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเร็ว และให้นายจ้างมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างหรือผู้มียุติทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่ผู้มียุติได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มียุติตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏก่อนายจ้างภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง ให้นายจ้างมีหนังสือแจ้งการเปลี่ยนแปลงของสิทธิให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของนายจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ ๕๒ ห้ามนายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ

หมวด ๖

สวัสดิการ

ข้อ ๕๓ ให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตาย ทั้งนี้ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หรือสวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๔ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามข้อ ๕๓ ให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๗

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ๕๕ ให้นายจ้างบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

คณะกรรมการ ปอส.

ที่ ปอส ๐๒๑ /๒๕๕๖

๗ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง พิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ต่อมา -

เรียน สมพญท/

นพต.กม.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์ในการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการ ด้านความปลอดภัย

นสท.ทง.

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ๒๕๕๖

นยค.ทง.

๒. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการ ด้านความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ๒๕๕๖

กบงค.ทง.

ศนทท.กท.ทง.

คจย.คท.ทง.

พมท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

กท.คท.ทง.

ตามที่บริษัทฯ สัมภาษณ์ให้คณะกรรมการ ปอส. แต่ละพื้นที่ เข้าร่วมโครงการประกวด

สถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานงานด้านความ

ปลอดภัยฯ ไปสู่มาตรฐานสากล ทั้งนี้ในส่วนของสถานประกอบกิจการสำนักงานใหญ่ ทุ่งมหาเมฆ ได้

เข้าร่วมประกวดฯ และได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นฯ ระดับประเทศ ติดต่อกัน ๗ ปีแล้วนั้น

สำหรับในการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ๒๕๕๖ คณะกรรมการตรวจประเมิน จากสำนักงานความปลอดภัย

แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เข้าทำการตรวจสอบเอกสารการดำเนินงานด้านความ

ปลอดภัยฯ และเดินสำรวจพื้นที่โดยรอบบริษัทฯ และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาแก้ไข

เพิ่มเติม จำนวน ๑๐ เรื่อง (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง และต้องขอความ

ร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัด ทบ. ในการดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

หัวข้อในการตรวจประเมิน	ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ตรวจประเมิน	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
ข้อ ๓๔ มีระเบียบปฏิบัติในการดูแลฟื้นฟู สุขภาพลูกจ้างหลังการเจ็บป่วยด้วยโรค	ขอให้พิจารณาจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติม เกี่ยวกับการตรวจความพร้อมของ พนักงานก่อนกลับเข้าทำงานหลังจากการ ดูแลฟื้นฟูสุขภาพหลังการเจ็บป่วยด้วยโรค จากการทำงาน	บค.ทบ.

๒/ข้อ ๓๔...


ที่ ปอส 0๒๑ ๒๔๕๖

-๒-

หัวข้อในการตรวจประเมิน	ข้อเสนอมติของคณะกรรมการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ข้อ ๓๕ การจัดเก็บและจำแนกข้อมูล สถิติอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยและผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม โดยมีการแสดงแนวโน้มและการรายงานต่อลูกจ้างผู้บริหารหรือนายจ้างเพื่อวางแผนการดำเนินงาน	ควรจัดเก็บและจำแนกสถิติการเจ็บป่วยของพนักงานที่เข้าไปใช้บริการห้องปฐมพยาบาล	สภ.ทบ.
ข้อ ๓๘ มีการจัดยานพาหนะและมาตรการดูแลที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างที่ต้องเดินทางไป-กลับระหว่างที่ทำงาน และที่พักอาศัย ส่วนในกรณีที่ไม่ต้องเดินทางไป-กลับ ต้องมีมาตรการอื่นๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย	ควรมีการตรวจสอบสภาพรถตู้และคนขับรถตู้เป็นประจำทุกวัน	บก.ทบ.

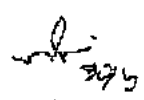
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อเสนอมติของคณะกรรมการตรวจประเมิน ต่อไป

สภ.ท.
ให้ทบทวน (๑) ระเบียบการควบคุมความปลอดภัย ๒๖๖.
ข้อ ๓๕ เพื่อดูแลความปลอดภัยในเครื่องจักรและ ๒๐๑๖.
หลักเกณฑ์เรื่อง เครื่อง ๒๐๑๖ ในที่รวม
บทบัญญัติเรื่อง เครื่อง และเครื่องจักร
ขอให้นำกรกฎาคม ตามฉบับใหม่
ของกองควบคุมความปลอดภัย
ของกองฯ ได้ สภ.ท. ได้ถูกแล้ว



(นายศิลาชัย มุรธา)
ประธานคณะกรรมการ ปอส.

ประจำสถานประกอบกิจการสำนักงานใหญ่ พุ่งมหาเมฆ



ท.ท.ท.
โทรศัพท์ ๔๓๖๒ (ประพัฒน์ฯ)
โทรสาร ๔๑๑๘



กฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง

และส่งผลการตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎกระทรวงนี้

“การตรวจสุขภาพ” หมายความว่า การตรวจร่างกายและสถานะทางจิตใจตามวิธีทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสม และผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างอันอาจเกิดจากการทำงาน

“งานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง” หมายความว่า งานที่ลูกจ้างทำเกี่ยวกับ

(๑) สารเคมีอันตรายตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(๒) จุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือสารชีวภาพอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศ

กำหนด

(๓) กัมมันตภาพรังสี

(๔) ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง เสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่น ที่อาจเป็นอันตราย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

หมวด ๑

การตรวจสุขภาพ

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมด้านอาชีวเวชศาสตร์ หรือที่ผ่านการอบรมด้านอาชีวเวชศาสตร์ หรือที่มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยตรวจสุขภาพลูกจ้างครั้งแรกให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน และตรวจสุขภาพลูกจ้างครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงนั้น มีความจำเป็นต้องตรวจสุขภาพตามระยะเวลาอื่น ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างตามระยะเวลานั้น

ในกรณีที่นายจ้างเปลี่ยนงานของลูกจ้างที่มีอันตรายแตกต่างไปจากเดิม ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างทุกครั้งให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เปลี่ยนงาน

ข้อ ๔ ในกรณีที่ลูกจ้างหยุดงานสามวันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยไม่ว่ากรณีใด ๆ นายจ้างอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษา หรือแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการ หรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างก่อนให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้งก็ได้

หมวด ๒

การบันทึกผล การแจ้ง และการส่งผลการตรวจสุขภาพ

ข้อ ๕ ในการตรวจสุขภาพของลูกจ้างตามข้อ ๓ ให้แพทย์ผู้ทำการตรวจบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับผลการตรวจสุขภาพ โดยให้ระบุความเห็นของแพทย์ที่บ่งบอกถึงสภาวะสุขภาพของลูกจ้างที่มีผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายของลูกจ้าง พร้อมทั้งลงลายมือชื่อแพทย์ผู้ทำการตรวจหรือให้ความเห็นในวันที่ทำการตรวจหรือให้ความเห็นนั้น

ข้อ ๖ ให้นายจ้างจัดให้มีสมุดสุขภาพประจำตัวของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด และให้นายจ้างบันทึกผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างในสมุดสุขภาพประจำตัวของลูกจ้างตามผลการตรวจของแพทย์ทุกครั้งที่มีการตรวจสุขภาพ

ข้อ ๗ ให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างตามข้อ ๓ รวมทั้งข้อมูลสุขภาพอื่นที่เกี่ยวข้อง และพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดเวลา โดยให้เก็บไว้ ณ ที่ทำการของนายจ้างไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างแต่ละราย เว้นแต่มีการร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือมีการฟ้องร้องคดีเกี่ยวกับโรคหรืออันตรายอย่างใดต่อสุขภาพของลูกจ้าง แม้จะพ้นเวลาที่กำหนด ให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารนั้นไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ให้นายจ้างนำข้อมูลนั้นไปใช้ในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ ๘ ให้นายจ้างแจ้งผลการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

(๑) กรณีผลการตรวจสุขภาพผิดปกติ ให้แจ้งแก่ลูกจ้างผู้นั้น ภายในระยะเวลาสามวันนับแต่วันที่ทราบผลการตรวจ

(๒) กรณีผลการตรวจสุขภาพปกติ ให้แจ้งแก่ลูกจ้างผู้นั้นภายในระยะเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการตรวจ

ข้อ ๙ ในกรณีที่พบความผิดปกติของลูกจ้าง หรือลูกจ้างมีอาการหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และทำการตรวจสอบหรือหาสาเหตุของความผิดปกติเพื่อประโยชน์ในการป้องกัน

ให้นายจ้างส่งผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่พบความผิดปกติหรือการเจ็บป่วย การให้ การรักษาพยาบาลและการป้องกันแก้ไขต่อพนักงานตรวจแรงงานตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบความผิดปกติหรือการเจ็บป่วย

ข้อ ๑๐ ถ้าลูกจ้างผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของราชการหรือที่ราชการยอมรับ แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้นายจ้างเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๑ ให้นายจ้างมอบสมุดสุขภาพประจำตัวให้แก่ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ

อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ.

โดยที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้อนุมัติให้มีระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ”

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะกรรมการแพทย์” หมายความว่า คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๔. พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

บริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์จากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัย และการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น

ข้อ ๕. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับเป็นเวลา ๑๕ ปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ ๖. กรณีพนักงานหรือลูกจ้างตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว
ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้
บังคับในขณะนั้นแล้ว

พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือหนีการทำงาน
บริษัทจะไม่จ่ายค่าทำศพ

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>บริษัทฯ ยังไม่เคยกำหนดระเบียบฉบับนี้มาใช้บังคับ</p>	<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ.”</p> <p>ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้</p> <p>“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p>	<p>ขอเสนอยกร่างระเบียบฉบับนี้ แยกออกจากระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนทั้ง ๒ ฉบับ มีความแตกต่างกัน โดยร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนฯ เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และระเบียบฉบับนี้ เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของสิทธิที่จะได้รับตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่กำหนดไว้</p> <p>ขอเสนอให้มีคำนิยามจำนวน ๖ คำนิยาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำนิยามตามที่กำหนดอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม ลูกจ้าง เพื่อให้ระเบียบฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างบริษัทฯ ด้วย</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิษุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“คณะกรรมการแพทย์” หมายความว่า คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม คณะกรรมการแพทย์ เนื่องจากร่างระเบียบฉบับนี้ ข้อ ๔ วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการแพทย์เพื่อวินิจฉัยว่าพนักงานหรือลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่</p> <p>ขอเสนอกำหนดคำนิยาม “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณี ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พ.ย. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่ รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง มีข้อความ ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณี ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสาม สามของ <u>ค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้าย</u>ที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็น เวลาสิบห้าปี”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	ข้อ ๔ พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสภาพะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพ	พร้อมกับ กำหนดว่า ค่าจ้าง หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น เนื่องจากเมื่อข้อบังคับฯ มีแก้ไขคำนิยามค่าจ้างเมื่อใดระเบียบฉบับนี้ไม่ต้องแก้ไขคำนิยามค่าจ้างด้วย ขอเสนอเพิ่มข้อ ๔ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พ.ย. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ ซึ่งกำหนด ดังนี้ “ข้อ ๒ ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาพะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจาก

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>เวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย</p> <p>บริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์จากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัย และการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น</p>	<p>ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อ นายจ้างทราบเพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัยการที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	<p>ข้อ ๕ บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลา ๑๕ ปี</p> <p>สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๕ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พ.ย. ๒๕๕๕</p> <p>ข้อ ๓ ซึ่งกำหนดการจ่ายค่าทดแทน ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี</p> <p>สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย”</p>
ระเบียบที่ใช้อยู่ไม่ได้กำหนดไว้	<p>ข้อ ๖ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๖ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</p> <p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการมรดก และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฃาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว</p> <p><u>พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือหนีการทำงาน บริษัทจะไม่จ่ายค่าทำศพ</u></p>	<p>บุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ข้อ ๑๐ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p><u>“ข้อ ๑๐ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ</u></p> <p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตายที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p><u>พนักงานผู้ใดตายในระหว่างขาดหรือหนีการทำงานห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ”</u></p> <p>พร้อมทั้ง ขอเสนอปรับปรุงจำนวนเงินค่าทำศพให้สอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งปรับปรุงจำนวนเงินช่วยเหลือการฃาปนกิจเพิ่มขึ้นจากระเบียบฉบับเดิมตามข้อ ๘ ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p><u>“ข้อ ๘ พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรม ให้จ่ายเงินช่วยเหลือการฃาปนกิจเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนเดือน</u></p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ประกาศ ณ วันที่</p> <p>(.....)</p> <p>กรรมการผู้อำนวยการใหญ่</p>	<p>สุดท้าย แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท</p> <p>.....”</p>

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้

กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกอบกับข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

ข้อ ๒ ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่วัยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อนายจ้างทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

การที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน แก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในวคัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ ๔ ลูกจ้างผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีการทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔ อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับให้คงได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามประกาศฉบับนี้โดยได้รับต่อไปจนกว่าจะครบตามสิทธิที่เหลืออยู่ของลูกจ้างผู้นั้น

ให้คณะกรรมการแพทย์ที่รัฐวิสาหกิจแต่งตั้ง ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามประกาศนี้ และให้การดำเนินการของคณะกรรมการแพทย์ดังกล่าวก่อนประกาศนี้ใช้บังคับซึ่งยังไม่แล้วเสร็จ เป็นการดำเนินการตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๕ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

โดยที่มาตรา ๑๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ กำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ประกอบกับข้อ ๔๔ และข้อ ๔๘ แห่งระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ดังนี้

หมวด ๑

ค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑ ในหมวดนี้

“คู่สมรส” หมายความว่า ภรรยาหรือสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดาซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย ศุภสภา สมาคมปราบวัณโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสถานพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลของเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกินยี่สิบห้าเตียง ซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

หมวด ๒

ค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑๐ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

- (๑) บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ
 - (๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
 - (๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
- พนักงานผู้ใดตายในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ

หมวด ๓

ค่าช่วยเหลือบุตร

ข้อ ๑๑ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงที่สาม โดยให้ได้รับเป็นเงิน เดือนละห้าสิบบาทต่อบุตรหนึ่งคน แต่ไม่รวมถึงบุตรซึ่งเป็น

- (๑) บุตรบุญธรรม
- (๒) บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน
- (๓) บุตรซึ่งมีอายุเกินสิบแปดปีบริบูรณ์หรือไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ

โดยการสมรส

(๔) บุตรซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับบุตรคนนั้นอยู่แล้ว และมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๑๒ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็บุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการเข้าเป็นพนักงาน

พนักงานผู้ใดได้รับเงินช่วยเหลือบุตรสำหรับบุตรครบจำนวนสามคนแล้ว ต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรคนที่ตายนั้น แต่ในกรณีที่พนักงานมีบุตรอยู่แล้วเกินสามคน ให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๑๓ การใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานผู้ใดมีสามีเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือมีสามีเป็นผู้ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประเภทเงินช่วยเหลือบุตรจากราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ พนักงานผู้นั้นจะใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรไม่ได้

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

พลเอก อิศระพงษ์ หนูนภักดี

(อิสระพงษ์ หนูนภักดี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๓/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ปรัชญาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗/๕)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

วาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ