บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ บค.ทบ ๓๓๖๑ /๒๕๕๘ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๓๙)
เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๓๙) วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑	เรื่อง	ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ
วาระที่ ๒	เรื่อง	กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ
วาระที่ ๓	เรื่อง	รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ (๑๓๘) เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
วาระที่ ๔	เรื่อง	ทบทวนติดตามงาน
๔.๑	เรื่อง	การเช่าบ้านพักให้กับพนักงานศูนย์ควบคุมการบินหัวหิน (ศน.บภ ๑.)
วาระที่ ๕	เรื่อง	กิจการสัมพันธ์
๕.๑	เรื่อง	พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการ-แรงงานสัมพันธ์
๕.๒	เรื่อง	หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ
๕.๓	เรื่อง	พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
๕.๓.๑	เรื่อง	การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ...
๕.๓.๒	เรื่อง	การพิจารณาปรับปรุงระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ... และระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

๒ /๕.๔ เรื่อง ...

๕.๔	เรื่อง	ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
๕.๕	เรื่อง	ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
๕.๕.๑	เรื่อง	การลาพักผ่อนครึ่งวัน กรณีใช้ FLEX TIME
๕.๕.๒	เรื่อง	การใช้งานระบบ TIME ATTENDANCE
๕.๕.๓	เรื่อง	การพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีบรรจุพนักงานใหม่
วาระที่ ๖	เรื่อง	อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเกลียวทอง ลาภธนานนท์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พส
โทรศัพท์ ๙๕๓๕ (นางพิริยาฯ)
โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗/๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๑ เรื่อง ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗/๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๒ เรื่อง กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๓๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๓ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ (๑๓๘)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ (๑๓๘) เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุมฯ

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ (๑๗๘)

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. – ๑๑.๒๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่เข้าประชุมมีดังนี้

๑.	นางสาริณี	แสงประสิทธิ์	ประธานกรรมการ
๒.	นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ
๓.	นางสิริเกศ	เนียมลอย	,,
๔.	นายณัฐวัฒน์	สุภานันท์	,,
๕.	นายวราวุธ	รพิพันธุ์	,,
๖.	นางสาวดวงตา	สมิตสุวรรณ	,,
๗.	นางสาวทิพาภรณ์	นิปกากร	,,
๘.	นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	,,
๙.	นายชนะ	ทัดท่าทราย	,,
๑๐.	นายปริญญา	เทียนทอง	,,
๑๑.	นายสุกิจ	กลิ่นหอม	,,
๑๒.	พันจ่าอากาศเอก ธนู	รัตนสุภาพันธุ์	,,
๑๓.	นายเมธี	คำแหง	,,
๑๔.	นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	,,
๑๕.	พันจ่าอากาศเอก ไชยันต์	ช้างแรงการ	,,
๑๖	นางกษมพร	สวัสดิชัย	,,
๑๗.	นายวีรยุทธ	วีรการณ์	,,
๑๘.	นายสพล	สิงห์ดารา	,,
๑๙.	นางเกลียวทอง	ลาภธนานนท์	กรรมการและเลขานุการ

๒/ผู้เข้า...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.	นายสุดเขตร์	เวียงสี	,,
๓.	พันจ่าเอก อัชฌา	เหลืองอาทิจ	ผู้สังเกตการณ์
๔.	นางศุทธินี	บุญบงการ	,,
๕.	นายกิติเดช	ปิ่นมณี	,,
๖.	นายชวลิต	รัตนเพ็ชร	,,
๗.	นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	,,
๘.	นายคุณากร	เทียนทอง	,,
๙.	นางกชพรรณ	อิ่มแสง	,,
๑๐.	นางสาวโอริสา	เชี่ยวเกษม	,,
๑๑.	นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	,,
๑๒.	นายอำนวย	สุขสวัสดิ์	,,
๑๓.	นายปิติ	อุ่นทรัพย์	,,
๑๔.	นายมงคล	รุ่งเรืองรัตนา	,,
๑๕.	นายชูพงษ์	การฟุ้ง	,,
๑๖.	นายเรืองรัตน์	แสงทอง	,,
๑๗.	นายวิเชียร	ทวีคุณ	,,
๑๘.	นางอัจฉริยา	เบญจพร	,,
๑๙.	นายธัมวิวัฒน์	อรุณภพ	,,

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑.	นายศรัณย์	เชื้อรอต	สังเกตการณ์	ติดภารกิจ

๓/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

วาระที่ ๑ ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

ประธานฯ ๑. บริษัทฯ ได้พิจารณาบำเหน็จประจำปี ๒๕๕๘ พร้อมทั้งจัดทำประกาศเลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนตำแหน่ง และโอนย้ายสังกัด หนังสือขอบคุณ หนังสือชมเชยเรียบร้อยแล้ว และในกรณีที่สมาชิกสหภาพฯ มีประเด็นใด ๆ ที่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม ขอให้สหภาพฯ รวบรวมและประสานไปยัง ผญท. ฝทบ. และ ผบค.ทบ. ได้โดยตรง

๒. ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาให้ครบถ้วนอย่างรอบคอบ หมายความถึง เรื่องความสามารถในการดำรงตำแหน่งใหม่ โดยบริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในระดับความสามารถของตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน เพื่อให้เห็นผลงานและความสามารถในการครองตำแหน่งใหม่นั้นได้อย่างชัดเจน โดยพนักงานที่ได้รับการเสนอในรอบการประเมินครั้งนี้และยังไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเนื่องจากความไม่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนั้น จะนำมาพิจารณาใหม่ในรอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ๒๕๕๙ ในเดือนเมษายน ๒๕๕๙

๓. บริษัทฯ เห็นควรให้มีการพิจารณาปรับกระบวนการพิจารณาบำเหน็จให้มีความรอบคอบยิ่งขึ้น เช่น หากจะให้การเลื่อนตำแหน่งมีผลเดือนตุลาคม ก็จะเริ่มพิจารณาตั้งแต่เดือนสิงหาคม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายจัดการมีเวลาในการรวบรวมข้อมูลและพิจารณาได้อย่างรอบคอบ และเป็นคุณต่อพนักงานมากขึ้น

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ กรรมการแจ้งเพื่อทราบ

๒.๑ <u>เรื่อง การเข้าร่วมประชุม</u>

เลขานุการฯ สังเกตการณ์ฝ่ายบริษัทฯ ไม่เข้าประชุมเนื่องจากติดภารกิจจำนวน ๑ คน คือ นายศรัณย์ เชื้อรอต

ที่ประชุม รับทราบ

๔/๒.๒ เรื่อง ...

๒.๒ เรื่อง การทำบุญสำนักงานที่ปรับปรุงใหม่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

สหภาพฯ เนื่องด้วยสหภาพฯ จะจัดงานทำบุญในโอกาสที่ปรับปรุงของสหภาพฯ ซึ่งกำหนดจัดงานในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ สำนักงานสหภาพฯ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการกิจการ-สัมพันธ์ร่วมงานทำบุญดังกล่าว

ประธานฯ มอบหมาย ผญท. พิจารณาการจัดซุ้มอาหารช่วยงานในวันดังกล่าว

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๓ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ (๑๓๗) เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ (๑๓๗) ตามเสนอ

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๔.๑ เรื่อง การดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

เลขานุการฯ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ (๑๓๓) เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีความเห็นในเรื่องการดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยว่า บริษัทฯ จะดูแลสำนักงานสหภาพแรงงานฯ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับสำนักงานของบริษัทฯ โดยขอให้ประธานฯ และเลขานุการของสหภาพฯ พิจารณาการจัดระบบการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยอันดับแรกที่ต้องเร่งแก้ไขปัญหาให้คือ เรื่องห้องน้ำ ซึ่งบริษัทฯ จะพิจารณามอบหมายผู้ดูแลและเกณฑ์มาตรฐานในการดูแลสำนักงานของสหภาพฯ

การดำเนินการ บริษัทฯ ดำเนินการแล้ว ดังนี้

๑. ด้านอาคารสถานที่ของสำนักงานได้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ติดตั้งสุขภัณฑ์ และผนังกั้นห้องน้ำสำเร็จรูป สำหรับห้องน้ำชาย ห้องน้ำหญิง ทาสีผนังห้องทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๒. ด้านอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ได้จัดหาเฟอร์นิเจอร์ มีชุดโต๊ะประชุม ทีวีติดผนัง และติดตั้งเครื่องเสียงสำหรับการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๓. การดูแลรักษาความสะอาดได้ดำเนินการให้แม่บ้านทำความสะอาดสำนักงานสหภาพฯ เป็นประจำในลักษณะเดียวกับสำนักงานของบริษัทฯ

๕/สหภาพฯ ...

สหภาพฯ ยังมีส่วนที่ไม่เรียบร้อย ได้แก่ งานทาสีผนังห้องทำงาน มีบางจุดที่ ผนังบวมและสีลอก และบริเวณพื้นหน้าห้องน้ำหญิงมีน้ำท่วมขัง ซึ่ง ผญศ. และ ผศป. ได้ไปสำรวจพื้นที่แล้ว คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๘

ประธานฯ ให้ดำเนินการให้เรียบร้อย

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ เรื่อง การเช่าบ้านพักให้กับพนักงานศูนย์ควบคุมการบินหัวหิน (ศน.บภ ๑.)

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอเรื่องการเช่าบ้านพักให้กับพนักงานศูนย์ควบคุมการบินหัวหิน (ศน.บภ ๑.) ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาเรื่องการเช่าบ้านพักให้กับพนักงาน สืบเนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประจำ ศน.บภ ๑. แจ้งว่า ในการต่อสัญญาบ้านเช่าที่บริษัทฯ จัดหาให้ ซึ่งเป็นการเช่าต่อเนื่องมาหลายปีแล้ว และครบกำหนดสัญญาเมื่อต้นปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบ้านพักของ ศน.บภ ๑. ได้แจ้งว่า การทำสัญญาเช่าบ้านพักมีปัญหาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากตรวจพบว่า บ้านพักที่บริษัทฯ เช่าให้พนักงานนั้น เป็นบ้านเช่าของครอบครัวพนักงาน จึงจัดทำหนังสือสอบถามบริษัทฯ ว่าเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ และจะดำเนินการทำสัญญาเช่าต่อไปได้หรือไม่ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องจัดหาบ้านพักใหม่ค่าเช่าจะสูงกว่าปัจจุบัน จึงไม่ได้ตกลงต่อสัญญาเช่าใหม่ ปัจจุบันเวลาล่วงเลยมา ๖ เดือนแล้ว ยังไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน จึงขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนร้องทุกข์ต่อบริษัทฯ เพื่อหาทางช่วยเหลือ ดังนั้น สหภาพแรงงานฯ จึงขอหารือดังนี้

๑. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาต่อสัญญาบ้านพักเดิม

๒. หากต่อสัญญาไม่ได้เนื่องจากขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก็ขอให้บริษัทฯ จัดหาที่พักให้ใหม่

๓. ค่าเช่าบ้านที่ค้างจ่ายในระหว่างที่ดำเนินการต่อสัญญาประมาณ ๖ เดือน บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างไร

๔. ขอให้บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการจัดหาบ้านพักและประกาศให้พนักงานทราบ เพื่อป้องกันปัญหาในการจัดหาบ้านพัก

๕. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาบ้านพักแบบเหมาจ่าย

อนึ่ง บ้านพักที่จัดให้ปัจจุบันเดินทางไม่สะดวก ขอเสนอให้มีการพิจารณาทบทวน (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๘)

๖/การดำเนินการ...

การดำเนินการ ผญศ. ได้มอบหมายให้ ฝบภ ๑. เดินทางไป ศน.บภ ๑. เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเพิ่มเติม และจะได้สรุปรายงานนำเสนอบริษัทฯ พิจารณาเรื่อง การชำระเงินค้างค่าเช่าบ้าน สำหรับการจัดหาบ้านพักให้พนักงานนั้น ขณะนี้ได้จัดหาบ้านพักใหม่ให้กับพนักงานแล้ว

สหภาพฯ ขอบคุณบริษัทฯ

ที่ประชุม รับทราบ

๔.๓ เรื่อง การพิจารณาเพิ่มช่องทางการสื่อสาร Mailbox

เลขานุการฯ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มอบหมายให้กรรมการฝ่ายบริษัทฯ พิจารณาดำเนินการเพิ่มช่องทางการสื่อสารโดยให้จัดทำ Mailbox เพื่อรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากพนักงาน โดยมอบหมาย สอ.สส. เป็นศูนย์กลางในการรับเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งมายังช่องทางนี้

การดำเนินการ สอ.สส. ร่วมกับ บท.สท. และ พท.สท. พิจารณาและจัดทำช่องทางรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในรูปแบบ Comment Box โดยแบ่งตามหมวดหมู่ของปัญหาเป็น ๕ ด้านหลัก ประกอบด้วย

๑. ด้านข้อเสนอแนะเรื่องงาน/การพัฒนางาน

๒. ด้านสาธารณูปโภคและอาคารสถานที่

๓. ด้านความเป็นอยู่พนักงาน สวัสดิการ และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล

๔. ด้านการเงิน

๕. ด้านอื่น ๆ

โดยมี admin ประจำหน่วยงานสังกัด ผญน. ผญศ. ผญท. ผญง. และ ผญก. ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล/ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งระบบ Comment Box จะแจ้งข้อมูลโดยการส่งทาง E – mail ให้กับ admin ประจำหน่วยงานรับทราบเพื่อประสานและดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนี้ ได้จัดประชุมผู้ดูแลระบบเพื่ออธิบายที่มาที่ไปและเหตุผลในการพัฒนาระบบ รวมถึงแนะนำการใช้งานในส่วนของผู้ดูแล

๗/ ระบบ...

ระบบให้กับตัวแทนฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง และเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ได้นำระบบ Comment Box เข้าสู่ช่วงทดลองใช้งาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกันแล้ว ทั้งนี้ พนักงานสามารถเข้าใช้งานได้ตามลิ้งค์ที่ระบบอินทราเน็ต http://home.aerothai.co.th โดยคลิกที่ไอคอน Comment Box ที่ด้านซ้าย จากนั้นจะสามารถเข้าระบบ Comment Box และระบุข้อเสนอแนะได้โดยทันที ซึ่งขณะนี้ได้รับข้อเสนอแนะจากพนักงาน รวมจำนวน ๑๐ เรื่อง

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๕.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มี-

๕.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มี-

๕.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มี-

๕.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มี-

๘/ ๕.๕ เรื่อง ...

๕.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มี-

วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๒๐ น.

(นางเกสียวทอง ลาภธนานนท์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗/๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๔ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง การเช่าบ้านพักให้กับพนักงานศูนย์ควบคุมการบินหัวหิน (ศน.บภ ๑.)

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอเรื่องการเช่าบ้านพักให้กับพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน–หัวหิน (ศน.บภ ๑.) ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณา โดยมีประเด็นดังนี้

ที่มา

สมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประจำ ศน.บภ ๑. แจ้งว่า ในการต่อสัญญาบ้านเช่าที่บริษัทฯ จัดหาให้ ซึ่งเป็นการเช่าต่อเนื่องมาหลายปีแล้ว และครบกำหนดสัญญาเมื่อต้นปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบ้านพักของ ศน.บภ ๑. ได้แจ้งว่า การทำสัญญาเช่าบ้านพักมีปัญหาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทับซ้อน เนื่องจากตรวจพบว่า บ้านพักที่บริษัทฯ เช่าให้พนักงานนั้น เป็นบ้านเช่าของครอบครัวพนักงาน จึงจัดทำหนังสือสอบถามบริษัทฯ ว่า เข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ และจะดำเนินการทำสัญญาเช่าต่อไปได้หรือไม่ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องจัดหาบ้านพักใหม่ค่าเช่าจะสูงกว่าปัจจุบัน จึงไม่ได้ตกลงต่อสัญญาเช่าใหม่ จึงขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนร้องทุกข์ต่อบริษัทฯ เพื่อหาทางช่วยเหลือ ดังนั้น สหภาพแรงงานฯ จึงขอหารือดังนี้

ข้อหารือ

๑. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาต่อสัญญาบ้านพักเดิม

๒. หากต่อสัญญาไม่ได้เนื่องจากขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก็ขอให้บริษัทฯ จัดหาที่พักให้ใหม่

๓. ค่าเช่าบ้านที่ค้างจ่ายในระหว่างที่ดำเนินการต่อสัญญาประมาณ ๖ เดือน บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างไร

๔. ขอให้บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการจัดหาบ้านพักและประกาศให้พนักงานทราบ เพื่อป้องกันปัญหาในการจัดหาบ้านพัก

๕. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาบ้านพักแบบเหมาจ่าย

อนึ่ง บ้านพักที่จัดให้ปัจจุบันเดินทางไม่สะดวก ขอเสนอให้มีการพิจารณาทบทวน

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๘)

๒/๓. **ผลการดำเนินการ**...

๓. ผลการดำเนินการ

ฝบภ ๑. ได้สรุปรายงานการเดินทางไป ศน.บภ ๑. เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเพิ่มเติมนำเสนอบริษัทฯ พิจารณาการชำระเงินค้างค่าเช่าบ้าน โดย ผญศ. จะเป็นผู้รายงานรายละเอียดของการพิจารณา

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗/๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
วาระที่ ๕.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
วาระที่ ๕.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณา

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายบริษัทฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙) วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ... สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔ ได้ปรับปรุงคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ จึงได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒.๕ เพื่อให้มีข้อความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุณสมบัติฯ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔ โดยมีข้อความของข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมอยู่ในร่างข้อบังคับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ... โดยมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และขอเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณา หากเห็นชอบบริษัทฯ จะนำเสนอข้อบังคับฯ ดังกล่าว ต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมเดือนมกราคม ๒๕๕๙

๔. มติที่ประชุม

-ร่าง-

ข้อบังคับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน

พ.ศ. .....

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔ คณะกรรมการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่ ...../.....(.....) เมื่อวันที่ ..... จึงกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ....."

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความข้อ ๒.๕ ของข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"๒.๕ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกิน ๕ ปี"

ประกาศ ณ วันที่ ..... พ.ศ. .....

พลอากาศเอก

(อิทธพร ศุภวงศ์)

ประธานกรรมการ

ตารางเปรียบเทียบข้อบังคับที่ใช้อยู่และข้อบังคับที่เสนอแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อบังคับที่ใช้อยู่	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไขเพิ่มเติม	เหตุผลประกอบ
ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕" ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๔๙ และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน ข้อ ๒.๕ ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก **ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่** เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการรอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี	ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ...." ข้อ ๒. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความข้อ ๒.๕ ของข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "๒.๕ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี"	เนื่องจากแก้ไขข้อบังคับฯ บางข้อ ขอเสนอแก้ไขข้อ ๒.๕ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ซึ่งกำหนด ดังนี้ มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดย

ข้อบังคับที่ใช้อยู่	ข้อบังคับที่เสนอแก้ไขเพิ่มเติม	เหตุผลประกอบ
		คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี" **ซึ่ง พ.ร.บ. คุณสมบัติฯ ฉบับนี้ ได้ตัดข้อความ "ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่" และ"หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการรอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณีเกินห้าปี" ของ พ.ร.บ.คุณสมบัติฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ ออก ส่งผลให้ผู้ที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแต่ให้รอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ ไม่ขาดคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจตาม พ.ร.บ. คุณสมบัติฯ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘**

หน้า ๑๓
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๖๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติ

คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๘ ตรี แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี"

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา ๑๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้"

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะต้องห้ามของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมผู้รักษาการตามกฎหมายโดยกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

วาระที่ ๕.๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ... และระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณา

๒. ความเป็นมา

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๑๗๕) เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ... และร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้นำเสนอร่างระเบียบฯ ทั้งสองฉบับต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ (๓๐) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างระเบียบฯ ทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น และมีข้อพิจารณาให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ทั้งสองฉบับ ดังนี้

๑. ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...

๑.๑ ให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ข้อ ๔ คำนิยาม “ค่าจ้าง” และคำนิยาม “สูญหาย” ดังนี้

๒/ ๑.๑.๑ คำนิยาม...

๑.๑.๑ คำนิยาม “ค่าจ้าง” ให้พิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องค่าจ้างของลูกจ้าง

บริษัทฯ ได้แก้ไขคำนิยาม “ค่าจ้าง” อยู่ในร่างระเบียบฯ ข้อ ๔ ดังนี้

จากเดิม	**แก้ไขเป็น**
“ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น	“ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ใน**ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง**ที่ใช้บังคับในขณะนั้น

๑.๑.๒ คำนิยาม “สูญหาย” ให้แก้ไขข้อความบางข้อความดังนี้

บริษัทฯ ได้แก้ไขคำนิยาม “สูญหาย” อยู่ในร่างระเบียบฯ ข้อ ๔ ดังนี้

จากเดิม	**แก้ไขเป็น**
“สูญหาย” หมายถึง...รวมตลอดถึงการที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**หายไปในระหว่างเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัทฯ	“สูญหาย” หมายถึง...รวมตลอดถึงการที่**พนักงานหรือลูกจ้าง** หายไปในระหว่างเดินทางโดยพาหนะใด ๆ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัทฯ

๑.๒ ให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ข้อ ๑๒ ดังนี้

บริษัทฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ข้อ ๑๒ ดังนี้

จากเดิม	**แก้ไขเป็น**
“ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะกรรมการแพทย์ที่บริษัทฯ แต่งตั้งดำเนินการโดยเร็ว...”	“ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการโดยเร็ว...”

๓/**๑.๓ ให้**...

๑.๓ ให้บริษัทฯ กำหนดเพิ่มเติมให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบฯ

บริษัทฯ ได้กำหนดเพิ่มเติมอยู่ในร่างระเบียบฯ ข้อ ๒๕ ดังนี้

"ข้อ ๒๕ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่**เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ**"

ทั้งนี้ ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ... มีข้อความใหม่ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...

๒.๑ ให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมชื่อร่างระเบียบฯ

บริษัทฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติมชื่อร่างระเบียบฯ ดังนี้

จากเดิม	แก้ไขเป็น
ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...	ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...

๒.๒ ให้บริษัทฯ แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ข้อ ๓ คำนิยาม "ค่าจ้าง" โดยให้พิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องค่าจ้างของลูกจ้าง

บริษัทฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติมร่างระเบียบฯ ข้อ ๓ ดังนี้

จากเดิม	แก้ไขเป็น
"ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้น	"ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ใน**ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง**ที่ใช้บังคับในขณะนั้น

๔/ ๒.๓ ให้...

๒.๓ ให้บริษัทฯ กำหนดเพิ่มเติมให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบฯ

บริษัทฯ ได้กำหนดเพิ่มเติมอยู่ในร่างระเบียบฯ ข้อ ๗ ดังนี้

"ข้อ ๗ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่**เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ**"

ทั้งนี้ ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ... มีข้อความใหม่ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

บริษัทฯ ขอเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๔. มติที่ประชุม

ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน **คณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมครั้งที่ ...../.....(.....) เมื่อวันที่ ..... จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้**

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...."

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วย การจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๙ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

"บริษัท" หมายถึง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"พนักงาน" หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"กรรมการผู้อำนวยการใหญ่" หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"คณะกรรมการแพทย์" หมายถึง คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

"ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน**และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง**ที่ใช้บังคับในขณะนั้น

"ค่าจ้างรายเดือน" หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนในเดือนที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

แต่ถ้าหาก**พนักงานหรือลูกจ้างรายใดได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปีและเงินชดเชยเวลาที่ใช้บังคับในขณะนั้น** เงินเดือน ค่าจ้างรายเดือน ให้หมายความถึง เงินเดือนภายหลังจากที่ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษแล้ว

"ประสบอันตราย" หมายถึง การที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบทางจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือเนื่องจากการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท

"เจ็บป่วย" หมายถึง การที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**มีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

"สูญหาย" หมายถึง การที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**หายไปในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่า**พนักงานหรือลูกจ้าง**ถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทนั้น รวมตลอดถึงการที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**หายไปในระหว่างเดินทาง**โดยพาหนะใด ๆ** เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้บริษัท ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและ**พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย** ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยเวลาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่เกิดเหตุนั้น

"สูญเสียสมรรถภาพ" หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

"เงินทดแทน" หมายถึง เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

"ค่าทดแทน" หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่**พนักงานหรือลูกจ้าง**หรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้ สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยหรือสูญหายของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ตามระเบียบนี้

"ค่ารักษาพยาบาล" หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาลงหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตราย

"ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

"การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน" หมายถึง การจัดให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย หรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

"ค่าทำศพ" หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ตามประเพณีทางศาสนาของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

"ทุพพลภาพ" หมายถึง การสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่**คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**ประกาศกำหนด

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทน บริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแพทย์ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วย **แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม** จำนวน ๓ คน เพื่อร่วมพิจารณาวินิจฉัยเงินทดแทนกับบริษัท

ข้อ ๖. เมื่อบริษัทพิจารณาวินิจฉัยว่า เป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่บริษัทหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่บริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัทแล้ว **พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามรายการดังต่อไปนี้สุดแต่กรณี

(๑) สิทธิในเงินทดแทนตามที่ระเบียบนี้กำหนด

(๒) สิทธิในการหยุดพักรักษาตัวตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย โดยไม่ถือเป็นวันลา และให้ได้รับค่าจ้างเต็มตลอดระยะเวลาที่หยุดพักรักษาตัว แต่ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๗. กรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย **หรือสูญหาย** ให้บุคคลต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

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

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเกิดภายใน ๓๑๐ วันนับแต่วันที่พนักงานหรือลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด โดยให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทและแนบหลักฐานการเกิดมาเพื่อพิจารณาจ่ายเงินทดแทนให้แก่บุตรของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดการอุปการะจาก**พนักงานหรือลูกจ้าง**ที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง**แต่ละคน**ได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งในข้อนี้ ถ้าไม่ได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกิน ๘ ปีนับแต่วันที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๘. บริษัทไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทนและค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ในการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**เพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) จงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

(๓) การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่โรคที่เกิดจากการทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนด

ข้อ ๙. การจ่ายเงินทดแทนตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากงบดำเนินการของบริษัท

ข้อ ๑๐. ห้ามไม่ให้บริษัทหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ

หมวด ๒

การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัย

เกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๑. เมื่อ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้**พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัท โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย**

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็น**พนักงานหรือลูกจ้าง ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อบริษัทภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย**

ข้อ ๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดส่งคำร้องเรียกเงินทดแทนมายังกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง **และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการโดยเร็ว** และบริษัทจะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**หรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนแก่**พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย**

ในกรณีที่ปรากฏต่อบริษัทภายหลังว่าผลการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง บริษัทจะมีหนังสือแจ้งให้**พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ**ทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของบริษัท ให้พนักงานหรือลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

หมวด ๓

การจ่ายเงินทดแทน

ข้อ ๑๓. กรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ของบริษัทหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของบริษัท

และจำต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่ารักษาพยาบาลแรกเข้าตามความเป็นจริง

สำหรับการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง บริษัทจะจัดให้เข้ารับการรักษาตามความเหมาะสมในความดูแลของบริษัท และจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามความจำเป็น อีกทั้งหากมีความจำเป็นอื่นใดที่จะทำให้สภาพแห่งอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยทุเลากลับคืนสู่ปกติได้โดยเร็วตามคำแนะนำของแพทย์ บริษัทจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นส่วนนั้นด้วย

กรณีบริษัทจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว **พนักงานหรือลูกจ้าง**ดังกล่าวไม่มีสิทธินำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นได้อีก

ข้อ ๑๔. **กรณีพนักงานหรือลูกจ้าง**มีความจำเป็นต้องฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและจิตใจ และหรือสมรรถภาพในการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวเท่าที่จ่ายจริง

ข้อ ๑๕. **กรณีพนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของ**ค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่** แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ระบุชื่อเสียชีวิตและ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ไม่ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลง **เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างตาย บริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ**

(๑) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๒) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว

ข้อ ๑๖. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วัน ไม่ว่า**พนักงานหรือลูกจ้าง**จะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑ ปี

(๒) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือหลายส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๑ ท้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

(๓) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**ทุพพลภาพโดยจ่ายตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ท้ายระเบียบนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ ปี

(๔) ร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนด ๘ ปี

ในกรณีที่บริษัทจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมา**พนักงานหรือลูกจ้าง**ได้ถึงแก่ความตายในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๗ จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกิน ๘ ปี

ในกรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**สูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ท้ายระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียอวัยวะตาม (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละ ๑ ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๒ เดือน แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

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

ข้อ ๑๘. กรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**ต้องทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) ให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนมีกำหนด ๑๕ ปี ตามประเภทของการทุพพลภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดอยู่ในตารางที่ ๒ ท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๙. ในกรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพตามข้อ ๑๖ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน ๑๕ ปี

ข้อ ๒๐. ให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**ได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๒๑. ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใดให้**คณะกรรมการแพทย์**ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๒๒. ในกรณีที่บริษัทได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่**พนักงานหรือลูกจ้าง** หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนจากบริษัทแล้ว บริษัทจะจ่ายเงินทดแทนในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้กับผู้มีสิทธิตามอัตราและระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๖

ข้อ ๒๓. ในกรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**หยุดงาน ๓ วันทำงานติดต่อกันเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย บริษัทอาจขอความเห็นจากแพทย์ผู้ทำการรักษา หรือแพทย์ประจำสถานประกอบกิจการ หรือจัดให้มีการตรวจสุขภาพของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ก่อนให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**กลับเข้าทำงานอีกก็ได้

ข้อ ๒๔. ถ้า**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้ใดมีหลักฐานทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของราชการหรือที่ราชการยอมรับแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ บริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้นั้นตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**

ข้อ ๒๕ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่ .....พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการ

ร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ
และค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...

โดยที่เป็นการสมควรให้กำหนดระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานและสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร **คณะกรรมการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่ ...../....(.....) จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้**

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพและค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ..."

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

"บริษัท" หมายถึง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"พนักงาน" หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"กรรมการผู้อำนวยการใหญ่" หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

"คณะกรรมการแพทย์" หมายถึง คณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

"ค่าจ้าง" หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ใน**ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง**ที่ใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๔. **พนักงานหรือลูกจ้าง**ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย **ให้พนักงานหรือลูกจ้าง**ที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดย**พนักงานหรือลูกจ้าง**ต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้**พนักงานหรือลูกจ้าง**ทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

บริษัทจะแต่งตั้ง**คณะกรรมการแพทย์**จากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน **หากมีพนักงานหรือลูกจ้าง**ตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัย **และการที่พนักงานหรือลูกจ้าง**จะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ**คณะกรรมการแพทย์**ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น

ข้อ ๕. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่**พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้าง**ได้รับเป็นเวลา ๑๕ ปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ ๖. กรณี**พนักงานหรือลูกจ้าง**ตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของ**ค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย** แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่ง**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของ**พนักงานหรือลูกจ้าง**ผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฌาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว

พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือหนีการทำงาน บริษัทจะไม่จ่ายค่าทำศพ

ข้อ ๗. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่..... พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๓/๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕.๕.๑ เรื่อง การลาพักผ่อนครึ่งวัน กรณีใช้ Flextime

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๓/๙) วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ขอหารือเพื่อหาความชัดเจนในการปฏิบัติและจะแจ้งให้สมาชิกทราบ เรื่อง การลาพักผ่อนครึ่งวัน กรณีใช้ Flextime ดังต่อไปนี้

ที่มา

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘)

ตามที่บริษัทฯ ได้ประกาศหลักเกณฑ์เงื่อนไขข้อยกเว้นเกี่ยวกับบันทึกเวลาต่าง ๆ ของสมาชิกฯ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อได้ใช้งานระบบ Time Attendance วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๐ และมีข้อสงสัยกรณีพนักงานมาปฏิบัติงานและใช้ Flextime ดังนี้

ข้อหารือ

๑. การลาครึ่งวัน กรณีใช้ Flextime พนักงานสามารถใช้ได้หรือไม่ อย่างไร

๒. การลาป่วยครึ่งวัน กรณีใช้ Flextime พนักงานมีความจำเป็นต้องไปพบแพทย์ บริษัทฯ น่าจะอนุญาตให้ปฏิบัติได้

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ได้กำหนดเวลา Flextime สำหรับเริ่มงานระหว่างเวลา ๐๖.๓๐น.–๐๙.๓๐ น. และเวลาเลิกงานระหว่างเวลา ๑๕.๓๐ น.–๑๘.๓๐ น. ซึ่งพนักงานมีอิสระที่จะเริ่มงานและเลิกงาน ณ เวลาใด ๆ ตามที่บริษัทฯ เปิดทำการดังกล่าวนั้นได้ แต่พนักงานต้องมีเวลาทำงานให้ครบ ๘ ชั่วโมงต่อวัน และบริษัทฯ ได้ประกาศใช้ระบบ Flextime มาใช้กับพนักงาน Day Work ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (ทุ่งมหาเมฆ ดอนเมือง และสุวรรณภูมิ) ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๓๔ เป็นต้นมา

๒/ ส่วน...

ส่วนเรื่องการลาครึ่งวันนั้น เนื่องจากไม่มีการกำหนดการลาครึ่งวันทุกประเภทในระบบ Flextime ดังนั้นการลาเต็มวันหรือลาครึ่งวันของการลาทุกประเภท จึงถือใช้ตามแนวปฏิบัติ “การลาหยุดพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย และการปัดเศษชั่วโมงวันลาพักผ่อนที่พนักงานได้รับ” ซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๑ และเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

อย่างไรก็ตามบริษัทฯ มีแผนทบทวนแนวปฏิบัติการลาประเภทต่าง ๆ การปฏิบัติงาน Flextime อีกครั้ง ก่อนจะเปิดระบบ Time Attendance อย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕.๕.๒ เรื่อง การใช้งานระบบ Time Attendance

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙) วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ขอหารือเพื่อขอทราบความชัดเจน เรื่อง การใช้งานระบบ Time Attendance ดังนี้

ที่มา

ตามที่บริษัทฯ ได้นำระบบ Time Attendance มาใช้งาน ปัจจุบันยังมีความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติ และการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนสอบถาม ดังนี้

ข้อหารือ

๑. ปัจจุบันระบบดังกล่าวเป็นการทดลองใช้/ขอความร่วมมือ หรือบริษัทฯ ได้ประกาศบังคับใช้

๒. หากเป็นการทดลองใช้/ขอความร่วมมือ สมาชิกฯ จะชี้แจงหรือไม่ชี้แจง ได้หรือไม่

๓. หากเป็นการทดลองใช้/ขอความร่วมมือ ปัจจุบันพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ทุ่งมหาเมฆ คือพนักงานที่เข้าเวรและพนักงานที่ปฏิบัติงาน Day Work ทุกกอง ทุกคน ต้องใช้งานระบบ Time Attendance ใช่หรือไม่

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘)

๓. ผลการดำเนินการ

๑. บริษัทฯ มีนโยบายนำระบบบันทึกเวลาแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Time Attendance) มาใช้ในองค์กรและเปิดทดลองใช้ระบบฯ เป็นระยะเวลา ๑๘ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

๒/ ๒. เมื่อ ...

๒. ในช่วงทดลองใช้ระบบนี้ เป็นการขอความร่วมมือจากพนักงานให้ร่วมกันใช้งานระบบ ดังนั้น พนักงานจะชี้แจงหรือไม่ก็ได้

– กรณีที่พนักงานไม่ได้ใช้ระบบ Time Attendance ตามวิธีการทดลองใช้ระบบฯ แต่พนักงานสามารถชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถบันทึกเวลาบนระบบได้ ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมภายนอก ปฏิบัติงานภายนอก หรือไม่สะดวกที่จะใช้ระบบ Time Attendance ฉะนั้น การเข้าไปชี้แจงเหตุผลถือว่าพนักงานให้ความร่วมมือกับองค์กร

– กรณีพนักงานไม่ได้ใช้ระบบ Time Attendance ตามวิธีการทดลองใช้ระบบฯ และพนักงานไม่ชี้แจงเหตุผล ถือว่าพนักงานไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กร

๓. บริษัทฯ ได้ขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในองค์กรให้ทดลองใช้ระบบฯ เป็นระยะเวลา ๑๘ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ชะลอการทดลองใช้ระบบ Time Attendance กับพนักงานปฏิบัติงานเข้าเวร (Shift Work) ที่สังกัด ศจ. และ ศก. ออกไปก่อนจนกว่าจะมีการปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน (Work Pattern) รูปแบบใหม่ของพนักงานเข้าเวร และสื่อสารกับพนักงานในการสร้างการยอมรับ/ความเข้าใจเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรที่บริษัทฯ จัดขึ้น

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๕ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

วาระที่ ๕.๕.๓ เรื่อง การพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีบรรจุพนักงานใหม่

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ เสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙) วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อขอทราบความชัดเจนเรื่องการพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีบรรจุพนักงานใหม่ โดยมีประเด็นดังนี้

ที่มา

ตามที่บริษัทฯ รับสมัครบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ต่อมาพนักงานดังกล่าวผ่านการทดลองงานแล้วและได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ โดยขอให้สหภาพแรงงานฯ เป็นตัวแทนสอบถาม กรณีการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด เช่น ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และอื่น ๆ ดังนี้

ข้อหารือ

๑. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติอย่างไรในการบรรจุพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อเป็นแรงจูงใจของพนักงาน

๒. ในอดีตที่ผ่านมาบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์พิจารณาเรื่องนี้อย่างไร

๓. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติสูงกว่ามาตรฐานเป็นกรณีพิเศษ ตามที่บริษัทฯ เคยใช้ในอดีต

(อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานฯ ที่ สรร.ว.ท. ๑๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘)

๒/ ๓. ผลการ...

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๑. การพิจารณาค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาตามที่บริษัทฯ ประกาศรับสมัคร

การพิจารณาอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเป็นพนักงานทดลองงานในตำแหน่งนักเรียนฝึกหัด–ควบคุมจราจรทางอากาศเดิมจะพิจารณาตามวุฒิการศึกษาสูงสุดที่บุคคลผู้นั้นได้รับ แต่ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้พิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเป็นพนักงานใหม่เพื่อให้การว่าจ้างพนักงานใหม่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากข้อมูลแล้วพบว่า การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ของบริษัทฯ ที่ผ่านมาได้มีการปรับอัตราขั้นต้นของตำแหน่งงานเริ่มต้นเพิ่มขึ้นจากเดิม จึงทำให้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ เมื่อเทียบเคียงกับตลาดแรงงานและภาครัฐวิสาหกิจต่างๆ แล้วเป็นอัตราที่อยู่ในระดับสูงสามารถจูงใจและแข่งขันกับหน่วยงานชั้นนำอื่นๆ ได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ปรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเป็นพนักงานใหม่โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาตามที่บริษัทฯ ประกาศรับในแต่ละตำแหน่ง โดยคุณสมบัติดังกล่าวต้นสังกัดจะเป็นผู้นำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากบริษัทฯ

๒. บริษัทฯ พิจารณาบวกเพิ่มค่าประสบการณ์ให้เฉพาะพนักงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุสูงกว่าตำแหน่งขั้นต้นและมีประสบการณ์เฉพาะด้านและตรงกับวิชาชีพในตำแหน่งที่บริษัทฯ ต้องการ

กรณีพนักงานที่บรรจุในตำแหน่ง นักเรียนฝึกหัดควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทฯ จะไม่นำประสบการณ์ของบุคคลมาเป็นข้อพิจารณาในการบวกเพิ่มค่าประสบการณ์ให้ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของแต่ละบุคคลไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่จะมาปฏิบัติได้และลักษณะงานด้านปฏิบัติการเป็นงานเฉพาะด้านที่ไม่มีในหน่วยงานอื่น พนักงานใหม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมความรู้พื้นฐาน และหลักสูตรด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ จากสถาบันการบินพลเรือนเป็นระยะเวลาประมาณ ๑ ปี และจะต้องเริ่มเรียนรู้ในการทำงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งในช่วงระยะเวลาในการฝึกอบรมพนักงานยังคงได้รับเงินเดือนจากบริษัทฯ แต่บริษัทฯ ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มนี้ได้อย่างเต็มที่

๓. บริษัทฯ จะพิจารณาบวกเพิ่มสำหรับผู้ที่ได้รับเกียรตินิยมในระดับปริญญาตรี เพื่อให้เป็นแรงจูงใจให้แก่องค์กร สามารถดึงดูดคนเก่งเข้ามาเป็นต้นทุนมนุษย์ และเพื่อผลในวันข้างหน้าที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรมืออาชีพ จากคนที่มีพื้นฐานที่ดีเป็นจำนวนมาก ซึ่งบริษัทฯ ได้ใช้หลักเกณฑ์นี้มาโดยตลอด

๓/ ๔. มติ...

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ (๑๗๙)

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

วาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ