



รวมกฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

รวบรวมโดย
กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



รวมกฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

รวบรวมโดย
กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ชื่อหนังสือ

รวมกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จัดทำโดย

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ครั้งที่พิมพ์

จำนวนพิมพ์

100 เล่ม

เลข กสร.

พิมพ์ที่

คำนำ

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมายที่ประกาศใช้แทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม โดยให้สิทธิลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มิถุนายน 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	7
2. พระราชกฤษฎีกากำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ใช่บังคับ	32
3. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549	35
4. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2553	53
5. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2555	55
6. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2562	57
7. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือ เงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2549	60
8. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน ลงวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2553	63
9. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้น ตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550	71

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
10. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555	76
11. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ยกเลิกประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่าย ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564	79
12. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564	81
13. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564	88
14. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย ตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2564	94
15. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 131/2559 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559	98
16. ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ลงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2543	102

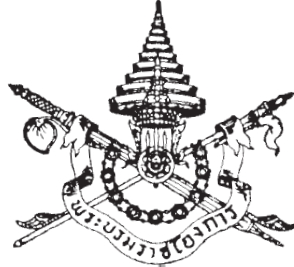
สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
17. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบ ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2555	112
18. การสรรหากรรมการฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	115

1

**พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2543**





พระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๕๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๕ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัตินี้

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เหนืองานหรือถ่วงงานเพื่อให้การดำเนินงานบางส่วน หรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
 “พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม
 พระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
 และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราช
 บัญญัตินี้

การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์”
 ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เลขาธิการ
 คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
 และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการ
 และคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าราชการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคล
 ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ

ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงาน
 ด้วยกัน การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจาก
 ตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๙ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง
 พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) พ้นจากความเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก่อนครบวาระของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ให้แต่งตั้งจากประธานสหภาพแรงงาน ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งคราวที่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระได้รับเลือกตั้ง

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๒ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุม ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้

(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา ๒๘

(๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๓๑

(๕) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไต่ถามเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ วรรคห้า

(๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๘

(๗) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา ๓๙

(๘) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๑๔ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินห้าคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๖ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถามหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ มาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๑๘ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๒

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มาตรา ๑๙ ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น แต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่สหภาพแรงงานเสนอ มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเป็นกรรมการ

ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดหรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานต้องเลิกไปตามมาตรา ๖๕ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีใจฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๒๐ กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๒๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๐ กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเมื่อสหภาพแรงงานเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๒ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และให้นำความในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามร้องขอ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องขอ

มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น

(๔) ปรีกษาหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(๕) ปรีกษาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

มาตรา ๒๔ ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์หรืองดเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้

นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

หมวด ๓

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

มาตรา ๒๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้าและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน

มาตรา ๒๗ ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๒๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๒๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่ไม่มีกรเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา ๒๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๑ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๓๐ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เริ่มข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้

มาตรา ๓๒ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม แต่ถ้าเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือกำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว และให้คำวินิจฉัยชี้ขาดมีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อำนาจวินิจฉัยชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ เมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๒๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ หรือมาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรืออนุกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อฉลนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงาน วิชาชีพ สหพันธ์วิชาชีพ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน

(๒) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๓๖ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๓๕

มาตรา ๓๗ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา ๓๒ มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการขู่ว่าจะเลิกจ้างหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจหรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการขูข่ม สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๓๘ ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๗ มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่า กรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่กรณี และการดำเนินการนั้นเป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ ให้ส่งเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยโดยมิชักช้า

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยและออกคำสั่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอและให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

หมวด ๔

สหภาพแรงงาน

มาตรา ๔๐ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- (๑) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- (๒) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์
- (๓) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง
- (๔) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของ

รัฐวิสาหกิจ

ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว

มาตรา ๔๑ บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

- (๑) เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร
- (๒) บรรลุนิติภาวะแล้ว และ
- (๓) มีสัญชาติไทย

มาตรา ๔๒ สหภาพแรงงานจะตั้งขึ้นได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๔๓ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

คำขอและบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด
ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว

เมื่อนายทะเบียนรับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว ให้นายทะเบียนปิดประกาศโดยเปิดเผย
ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบ

มาตรา ๔๔ ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้แก่ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระ
ของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
- (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารสหภาพแรงงาน
- (๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชี
และการตรวจบัญชี

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสาระที่สามารถเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
เป็นไปโดยเกิดความเป็นธรรม และรักษาประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ และต้องไม่มีสาระ
เป็นการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องขาดจากสมาชิกภาพโดยไม่มีเหตุอันควร

มาตรา ๔๕ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดและ
ตรวจสอบแล้วเห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๔๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย
หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๔๑ คำขอดังกล่าว มีข้อความ
ตลอดจนเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้องตามมาตรา ๔๓ และข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๔๔ มีรายชื่อ
และลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้า
ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล
หรือเป็นงานตามโครงการ และยังไม่มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานขึ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น ให้นายทะเบียน
รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้แก่สหภาพแรงงานนั้น

คำขอจดทะเบียนรายใด มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนรายดังกล่าวดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องครบถ้วนภายในกำหนดเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ถ้าผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนไม่ดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จ ภายในกำหนดเวลานั้น ให้ถือว่าคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายดังกล่าวเป็นอันตกไป

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดเกินหนึ่งราย ถ้าปรากฏว่าคำขอจดทะเบียนรายใดมีข้อความและเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนได้แจ้ง จำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๔๕ เป็นลำดับแรก ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น แต่ถ้ามีคำขอที่มีลักษณะครบถ้วนดังกล่าว เกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนแต่ละรายมาร่วมพิจารณาทำความเข้าใจ เพื่อรวมเป็นคำขอเดียวกัน ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ให้รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่มีจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุด ถ้ายังปรากฏว่ามีคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนรายชื่อ ผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุดเท่ากันเกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผย ระหว่างผู้ยื่นคำขอดังกล่าวและรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายที่จับสลากได้

มาตรา ๔๗ ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็น หนังสือยื่นต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสือ อุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๘ เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานใน ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๙ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน หนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและมอบหมายการตั้งปวง ให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชี และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน ตามมาตรา ๔๕

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำ สำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพแรงงานไปจดทะเบียนภายใน สิบสี่วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๕๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงาน จะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๔๕ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๑ สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก

ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๒ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๕๓ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๕๑

มาตรา ๕๔ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก
- (๒) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๒๓ (๔)
- (๓) ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
- (๔) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (๕) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

- (๖) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๐

มาตรา ๕๕ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานประกอบด้วย ประธานสหภาพแรงงานเป็นประธานกรรมการและมีกรรมการอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๕๖ กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๕๕ ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานใหม่ได้ ต่อเมื่อพ้นกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๗ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองบุคคล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๓) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์

(๔) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

(๕) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๘ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือข้อพิพาทแรงงานหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่ง ที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๕๕ การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใดๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้าง ให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุมหรือสัมมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง

มาตรา ๖๐ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๑ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้องเสนอบุคคลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบุคคลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่มีมติรับรอง

มาตรา ๖๒ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง กรรมการของสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน กระทำการหรืองดเว้นการกระทำใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือข้อบังคับของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในรัฐวิสาหกิจหรือสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการ เพื่อสอบข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) สั่งให้ฝ่ายนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการคณะอนุกรรมการ นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่

(๒) ฝ่าฝืนมาตรา ๕๗ (๕)

(๓) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒

(๔) ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจจะเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๕) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า
มาตรา ๖๔ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๖๕ สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) ล้มละลาย

(๔) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๖๖

มาตรา ๖๖ นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบและพบภายหลังว่า การรับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแก่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนนั้นไม่เป็นไปตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๖

(๒) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลิกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนถึงสิ้นระยะเวลาดังกล่าว

(๔) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี หรือ

(๕) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารหรือทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๖๗ คำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๖ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นเหตุทุเลาการบังคับตามคำสั่งของนายทะเบียน ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์ หรือเมื่อรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๘ เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามมาตรา ๖๕ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๖๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ ห้ามมิให้นำไปแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ให้ออนทรัพย์สินนั้นไปให้แก่สหภาพแรงงานอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่

ในกรณีที่ในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุให้สหภาพแรงงานใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือ หรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน

หมวด ๕
สหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๗๐ สหภาพแรงงานตั้งแต่สิบสหภาพแรงงานขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจ

สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๗๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๔ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๗๒ สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้

หมวด ๖
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๔ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๖ หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๕ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์ที่ควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๖ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง หรือฝ่าฝืนมาตรา ๒๕ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดขยงปลุกปั่นเพื่อให้เกิดการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ หรือมาตรา ๓๖ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๐ ผู้ใดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยรู้ยู่่ว่าสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๑ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๕ หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๘๒ สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๘๓ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๔ ผู้ใดเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโดยรู้ยู่่ว่าสหพันธ์แรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดดำเนินการสหพันธ์แรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๕ สหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานเข้ากระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๖ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วย
มาตรา ๘๕ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๕๐
ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๘๗ สหพันธ์แรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๗๑ ประกอบด้วย
มาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๘๘ ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ “สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ”
หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย
ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน
ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าร้อยบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา ๘๙ เมื่อสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการ
อนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของ
ผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๐ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานซึ่งได้เลิกไปแล้ว
ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่การชำระบัญชีของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษ
จำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษปรับ
หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้นายทะเบียน
มีอำนาจเปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่งในการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใด
กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่อง
มายังนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดี
เลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลา
ตามวรรคสามให้ดำเนินคดีต่อไปได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๒ ให้ถือว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิหน้าที่ดำเนินการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

เมื่อครบกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งแห่งใดมีสมาชิกไม่ครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ ให้ถือว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นอันสิ้นสุดและให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๖๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๓ เมื่อครบกำหนดตามมาตรา ๕๒ วรรคสอง ให้สหภาพแรงงานตามมาตรา ๕๒ วรรคหนึ่ง ที่มีสมาชิกครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่โดยมิชักช้า

ให้กรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๕๒ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่แล้ว หรือเมื่อพ้นหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ไม่ว่าข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้นจะกำหนดไว้อย่างไร

มาตรา ๕๔ ให้ถือว่าคำขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๕ บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๖ บรรดาคำร้อง คำร้องทุกข์ และข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ และยังมีได้มีการพิจารณาวินิจฉัยถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๗ บทบัญญัติกฎหมายใด อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ และคำว่า “พนักงาน” ตามกฎหมายดังกล่าวให้หมายถึง “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

2

**พระราชกฤษฎีกากำหนดรัฐวิสาหกิจ
ที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2543 ไม่ใช้บังคับ**





พระราชกฤษฎีกา

กำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๕๓ ไม่ใช่บังคับ

พ.ศ. ๒๕๕๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นปีที่ ๕๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ไม่ใช่บังคับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกา กำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. ๒๕๕๔”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ไม่ใช่บังคับ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๕ บัญญัติให้พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และโดยที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการออกธนบัตรและประกอบธุรกิจอันพึงเป็นงานธนาคารกลาง ในการกำหนดและดำเนินนโยบายทางการเงินของประเทศ จัดการเกี่ยวกับระบบการชำระเงินของประเทศ และดูแลรักษาเงินสำรองระหว่างประเทศของทางการ ตลอดจนกำกับดูแลสถาบันการเงินตามที่กฎหมายกำหนด และรักษาเสถียรภาพทางการเงินทั้งภายในและภายนอกประเทศ หากธนาคารแห่งประเทศไทยต้องอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ อาจส่งผลให้งานดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องหรือได้รับผลกระทบ อันจะทำให้เกิดความเสียหายต่อความเชื่อมั่นในระบบการเงินการคลังของประเทศ และเสียหายต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวม ประกอบกับธนาคารแห่งประเทศไทยได้มีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานอย่างเหมาะสม และมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดด้วยแล้ว สมควรกำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ไม่ใช่บังคับ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

3

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
ในรัฐวิสาหกิจ**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

เพื่อให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ 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. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุด

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุ

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๕ สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามประกาศนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจหรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สวัสดิการ” หมายความว่า การให้สิ่งที่มีค่าอันช่วยให้ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีหรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๖ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกรับเงินประกันจากลูกจ้างได้ ตลอดจนจำนวนและวิธีการเก็บรักษาเงินประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกรับเงินประกันหรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามข้อ ๖ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ ๔๔ หรือค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัด

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๘ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าชดเชย แล้วแต่กรณี ให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ ๙ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ หรือมีเหตุผลอันชอบธรรมประการอื่น

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ข้อ ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามประกาศนี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในเขตที่มีโรคติดต่ออันตรายที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อเฝ้าสังเกตอาการตามระยะเวลาที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การหยุดงานเช่นนี้ให้ถือว่าเป็นวันทำงานให้กับนายจ้างด้วย

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามประกาศนี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

หมวด ๒

การใช้แรงงานทั่วไป

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินสี่ปดาค่าละสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๑๔ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นก็ได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

ในกรณีที่ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยตามวรรคสองมีติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยได้เพียงหนึ่งวัน และให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

ข้อ ๑๘ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อ ๒๕ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้

ข้อ ๑๙ นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้

ข้อ ๒๐ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนัก ได้ไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

- (๑) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง
- (๒) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

ข้อ ๒๑ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน
- (๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ แต่ไม่รวมถึงงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีที่มีสภาพ

ของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(๕) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

- (๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๒ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ ๒๓ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาบ หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่ง ฝ่ายบริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตาม อัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว ต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิม เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๒๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๒๙ งานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๓๑ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือเพื่อชำระเงินอื่นอันเป็นสวัสดิการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณี ห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทั้งนี้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือ จากลูกจ้าง

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๖๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๑๗ และข้อ ๓๒ ด้วย

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานแก่ลูกจ้างนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๓๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามข้อ ๑๘ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๘ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๒) งานขนส่ง

(๓) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินหรืองานอยู่เฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๖) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๗) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๘) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๘ ในระหว่างเดินทาง ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ลูกจ้างต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด ๕

เงินทดแทน

ข้อ ๔๕ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๖ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์วิธีการ และอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๗ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๕ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๙ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

- (๑) บิดามารดา
- (๒) สามีหรือภรรยา
- (๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปี
- (๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่ แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยากับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๕๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเสพของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายในสองปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเร็ว และให้นายจ้างมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่า มีสิทธิได้รับเงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่มิมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏต่อนายจ้างภายหลังว่าผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิการได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลง 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

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือป่วยเจ็บในระหว่างการทำงานหรือในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างจัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือส่งสถานพยาบาลโดยไม่ชักช้า

หมวด ๘

การควบคุม

ข้อ ๕๘ ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้างและค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตาม (๑) ถึง (๘) ไว้หลายฉบับแยกต่างหากจากกัน ให้ดำเนินการรวบรวม เรียบเรียง และประกาศใช้เป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่งเพียงฉบับเดียว

ให้นายจ้างเผยแพร่หรือปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทราบและดูได้โดยสะดวก

ให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าวแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้

ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้นำความในวรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๙

ค่าชดเชย

ข้อ ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ออกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีชิ้นงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๖๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๖๑ ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๕๕ แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

(๑) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๒) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

สมศักดิ์ เทพสุทิน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4

ประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 2)



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเนื่องจากพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ในวรรคหนึ่งของข้อ ๖๑ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไปให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน”

ข้อ ๒ สิทธิการได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนดในข้อ ๖๑ วรรคหนึ่ง (๒) แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศนี้ ให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนดระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เป็นต้นไปด้วย

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

เฉลิมชัย ศรีอ่อน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

5

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
ในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 3)**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๕ และข้อ ๕๖ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๕ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6

ประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4)



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราเงินค่าชดเชย และอัตราเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเนื่องจากพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของข้อ ๕๙ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๖) ของข้อ ๕๙ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

“(๖) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๓) ของข้อ ๖๑ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

“(๓) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน”

ข้อ ๕ สิทธิการได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด
ในข้อ ๖๑ (๓) แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ
ของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศนี้
ให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ
หรือคำสั่งของนายจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไปด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือ
รับเงินประกันการทำงานหรือ
เงินประกันความเสียหาย
ในการทำงานจากลูกจ้าง**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน
หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“เงินประกัน” หมายความว่า เงินที่นายจ้างเรียกหรือรับจากลูกจ้างเพื่อประกันการทำงานของลูกจ้างหรือประกันความเสียหายในการทำงานที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น

ข้อ ๒ งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

(๑) งานบัญชี หรืองานการเงิน

(๒) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน

(๓) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้างหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

(๔) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๕) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(๖) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ เก็บของในคลังสินค้า รับประกันภัย รับโอนหรือรับจัดตั้งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ ๓ ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันตามข้อ ๒ จำนวนเงินที่เรียกหรือรับได้จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่นายจ้างรับเงินประกัน

ข้อ ๔ ในกรณีที่เงินประกันซึ่งนายจ้างเรียกหรือรับไว้ตามข้อ ๓ ลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามข้อตกลงหรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้ไม่เกินจำนวนเงินจากที่ได้เรียกไว้ ตามข้อ ๓ เท่านั้น

ข้อ ๕ ให้นายจ้างนำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารของรัฐหรือสถาบันการเงินของรัฐ โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารของรัฐหรือสถาบันการเงินของรัฐ ชื่อบัญชี และเลขที่บัญชี ให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ทั้งนี้ นายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกันโดยวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์อื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้นี้ได้

ข้อ ๖ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

อภัย จันทนจุลกะ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

8

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกอบกับข้อ ๔๕ ข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๔๘ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง

(๒) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ ๒ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๑ (๒) ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาทสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (๑) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- (๒) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข
- (๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงที่ศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ
- (๔) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลัง หรือรากประสาท
- (๕) ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิธีจุกัลยกรรม

(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) รายการใดรายการหนึ่งที่เป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่สี่สิบวันขึ้นไป

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลังที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่สามสิบวันติดต่อกันขึ้นไป

(๔) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรังเป็นผลให้อวัยวะสำคัญ ล้มเหลว

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 ๓ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๔ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วน ของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ใน ตารางที่ ๒ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตาย ในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๔๕ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพ การจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลา ตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายของคุณด้วยสิทธิ สหภาพ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายของคุณด้วยสิทธิ สหภาพ สำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงและลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๕ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียอวัยวะตามข้อ ๘ (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่ง ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสองเดือน แต่ต้องไม่เกินสิบปี

ข้อ ๑๐ ให้ลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนั้นคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบ ให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพ ตามข้อ ๘ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสิบห้าปี

ข้อ ๑๒ ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใด ให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้ประเมินและกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๑๓ ค่าทดแทนตามข้อ ๘ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคูณด้วยสี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท

ข้อ ๑๔ การจ่ายค่าทดแทนตามข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๕ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ จะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนล่วงหน้าในคราวเดียวเต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้

ในการจ่ายค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะหักส่วนลดได้ไม่เกินร้อยละสี่ต่อปีของค่าทดแทนที่ได้รับ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่ลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่ได้รับต่ำกว่าสิทธิตามประกาศนี้ ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ในส่วนที่ยังขาดอยู่

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงได้รับค่าทดแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบตามสิทธินั้น

ข้อ ๑๗ กรณีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

ข้อ ๑๘ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓

ไพฑูรย์ แก้วทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ ๑

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน (เดือน)
๑.แขนขาดระดับข้อศอก	แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป	๑๒๐
๒.แขนขาดระดับต่ำกว่าศอก	แขนขาดระดับต่ำกว่าศอก และ/หรือ ข้อมือ และยังสามารถใช้งานได้	๑๑๔
๓.มือขาด	นิ้วมือทั้งห้านิ้วขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคน นิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๐๘
๔.นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไป ถึงข้อมือ	๔๔
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	๖๔
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.สูญเสียลูกตาสองข้างหรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาดีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือเสียความสามารถในการมองเห็น ตั้งแต่ ๓/๖๐ หรือมากกว่าของตาสองข้าง	๑๕
๕.ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ และ/หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ ๕.๑ ขาทั้งสองข้าง หรือ ๕.๒ มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ ๕.๓ มือทั้งสองข้าง	๑๕
๖.ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ อันเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว และหรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้หรือวิกลจริต	๑๕

9

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้น ตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน



ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

โดยที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๔ ให้กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ กระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

(๑) โรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมีดังต่อไปนี้

- ๑) เบริลเลียมหรือสารประกอบของเบริลเลียม
- ๒) แคดเมียม หรือสารประกอบของแคดเมียม
- ๓) ฟอสฟอรัส หรือสารประกอบของฟอสฟอรัส
- ๔) โครเมียม หรือสารประกอบของโครเมียม
- ๕) แมงกานีส หรือสารประกอบของแมงกานีส
- ๖) สารหนู หรือสารประกอบของสารหนู
- ๗) พรอท หรือสารประกอบของพรอท
- ๘) ตะกั่ว หรือสารประกอบของตะกั่ว
- ๙) ฟลูออรีน หรือสารประกอบของฟลูออรีน
- ๑๐) คลอรีน หรือสารประกอบคลอรีน
- ๑๑) แอมโมเนีย
- ๑๒) คาร์บอนไดซัลไฟด์

- ๑๓) สารอนุพันธ์ฮาโลเจนของสารไฮโดรคาร์บอน
- ๑๔) เบนซีน หรือสารอนุพันธ์ของเบนซีน
- ๑๕) อนุพันธ์ไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
- ๑๖) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ หรือกรดซัลฟูริก
- ๑๗) ไนโตรกลีเซอริน หรือกรดไนตริกอื่น ๆ
- ๑๘) แอลกอฮอล์ กัลัยคอล หรือคีโตน
- ๑๙) คาร์บอนมอนนอกไซด์ ไฮโดรเจนไซยาไนด์ หรือสารประกอบของไฮโดรเจนไซยาไนด์ ไฮโดรเจนซัลไฟด์
- ๒๐) อะครีโลไนไตรล์
- ๒๑) ออกไซด์ของไนโตรเจน
- ๒๒) วานเนเดียม หรือสารประกอบของวานเนเดียม
- ๒๓) พลวง หรือสารประกอบของพลวง
- ๒๔) เฮกเซน
- ๒๕) กรดแร่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคฟัน
- ๒๖) เกอซีกัณฐ์
- ๒๗) ทัลเลียม หรือสารประกอบของทัลเลียม
- ๒๘) ออสเมียม หรือสารประกอบของออสเมียม
- ๒๙) เซลีนียม หรือสารประกอบของเซลีนียม
- ๓๐) ทองแดง หรือสารประกอบของทองแดง
- ๓๑) ดีบุก หรือสารประกอบของดีบุก
- ๓๒) สังกะสี หรือสารประกอบของสังกะสี
- ๓๓) ไอโซน ฟอสฟีน
- ๓๔) สารทำให้ระคายเคือง เช่น เบนโซควินโนน หรือสารระคายเคืองต่อกระจกตา
- เป็นต้น
- ๓๕) สารกำจัดศัตรูพืช
- ๓๖) อัลดีไฮด์ ฟอรัมาลดีไฮด์และกลูตารัลดีไฮด์
- ๓๗) สารกลุ่มไดออกซิน

๓๘) สารเคมี หรือสารประกอบของสารเคมีอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๒) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพ

๑) โรคหูตึงจากเสียง

๒) โรคจากความสั่นสะเทือน

๓) โรคจากความกดดันอากาศ

๔) โรคจากรังสีแตกตัว

๕) โรคจากรังสีความร้อน

๖) โรคจากแสงอัลตราไวโอเล็ต

๗) โรคจากรังสีไม่แตกตัวอื่น ๆ

๘) โรคจากแสงหรือคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า

๙) โรคจากอุณหภูมิต่ำ หรือสูงผิดปกติมาก

๑๐) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางกายภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๓) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ หรือโรคปรสิตเนื่องจากการทำงาน

(๔) โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

๑) โรคกลุ่มนิวโมโคนิโอสิส เช่น ซิลิโคสิส แอสเบสโทสิส ฯลฯ

๒) โรคปอดจากโลหะหนัก

๓) โรคบิสซิโนสิส

๔) โรคหืดจากการทำงาน

๕) โรคปอดอักเสบภูมิไวเกิน

๖) โรคซิเดโรสิส

๗) โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง

๘) โรคปอดจากอะลูมิเนียม หรือสารประกอบของอะลูมิเนียม

๙) โรคทางเดินหายใจส่วนบนเกิดจากสารภูมิแพ้หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน

๑๐) โรคระบบหายใจอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๕) โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

- ๑) โรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ เคมี หรือชีวภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- ๒) โรคคางขาวจากการทำงาน
- ๓) โรคผิวหนังอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (๖) โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน
- (๗) โรคมะเร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน โดยมีสาเหตุจาก
- ๑) แอสเบสตอส (ใยหิน)
- ๒) เบนซิน และเกลือของสารเบนซิน
- ๓) บิสโครโรเมทิลอีเทอร์
- ๔) โครเมียมและสารประกอบของโครเมียม
- ๕) ถ่านหิน
- ๖) เบต้า - เนพทีลามีน
- ๗) ไวนิลคลอไรด์
- ๘) เบนซีนหรืออนุพันธ์ของเบนซีน
- ๙) อนุพันธ์ของไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
- ๑๐) ริงส์แตกตัว
- ๑๑) น้ำมันดิน หรือผลิตภัณฑ์จากน้ำมันดิน เช่น น้ำมันถ่านหิน น้ำมันเกลือแร่ รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากการกลั่นน้ำมัน เช่น ยางมะตอย พาราฟินเหลว
- ๑๒) ไอควันจากถ่านหิน
- ๑๓) สารประกอบของนิกเกิล
- ๑๔) ฝุ่นไม้
- ๑๕) ไอควันจากเผาไม้
- ๑๖) โรคมะเร็งที่เกิดจากปัจจัยอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (๘) โรคอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

อภิัย จันทนจุลกะ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

10

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทน
การขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน**



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 หรือสูญเสียสมรรถภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อนายจ้างทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

การที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน แก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

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

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

ข้อ ๕ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

**ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ยกเลิกประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่าย
ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ยกเลิกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยกเลิกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๔

(๓) ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๓ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุชาติ ชมกลิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

12

ประกาศคณะกรรมการแรงงาน

รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

**เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจาก
การทำงาน**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจและสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“การรักษาพยาบาล” หมายความว่า การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงาม

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทน ค่าน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

(๒) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ดังกล่าว

(๓) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าวิเคราะห์โรค แต่ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมแพทย์พิเศษ ค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่น ทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(๔) ค่าตรวจครรภ์ ค่าคลอดบุตร และการดูแลหลังคลอดบุตร

(๕) ค่าห้องและค่าอาหาร ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

(๖) ค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

(๗) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

(๘) ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต

(๙) ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นแก่การรักษาพยาบาลตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“คู่สมรส” หมายความว่า ภรรยาหรือสามีที่ชอด้วยกฎหมายของลูกจ้าง

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอด้วยกฎหมายของลูกจ้างซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือ บรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดาซึ่งเป็นลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

“ผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต” หมายความว่า ผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามกฎหมายว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉิน

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลซึ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กรุงเทพมหานคร สภาอากาศไทย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก โรงพยาบาลประสานมิตร และสถานพยาบาลอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

หมวด ๑

ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๔ ให้ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง คู่สมรสและบุตรของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนเท่าที่จ่ายไปจริง เว้นแต่ค่าใช้จ่ายในกรณีดังต่อไปนี้ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร

(ค) ค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

(๒) ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยใน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้อง และค่าอาหาร เช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ

(ข) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่จะต้องไม่เกินแปดพันบาทสำหรับระยะเวลาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาลเกินสามสิบวันให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่จะต้องไม่เกินวันละสองร้อยหกสิบบาท และในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง โดยมีระยะห่างกันไม่เกินสิบห้าวันให้นับระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลทุกครั้งรวมเข้าด้วยกัน

ข้อ ๖ ในกรณีที่สถานพยาบาล ไม่มียา เลือดและส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทน น้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ออกซิเจน อวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคจำหน่าย หรือไม่อาจให้การตรวจทางห้องทดลอง หรือเอ็กซเรย์แก่ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ เมื่อแพทย์ผู้ตรวจรักษาหรือหัวหน้าสถานพยาบาลของสถานพยาบาลแห่งนั้นลงลายมือชื่อรับรองตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนดแล้วให้ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลซื้อหรือรับการตรวจทางห้องทดลองหรือเอ็กซเรย์จากสถานที่อื่น ซึ่งอยู่ในประเทศไทยแล้วนำมาเบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๗ ให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้างจากสถานพยาบาลตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๘ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

ลูกจ้างผู้ได้รับค่ารักษาพยาบาลผู้ใดมีบุตรเกินสามคน แต่ต่อมาบุตรคนใดคนหนึ่งตายในจำนวนสามคน ตามวรรคหนึ่งนั้นตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะ ก็ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตายนั้น โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๙ ลูกจ้างผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๘ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๘ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่เกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับค่ารักษาพยาบาลลง จนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับค่ารักษาพยาบาลเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้นลูกจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้ตามข้อ ๘ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งความดังกล่าวข้างต้น บุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของลูกจ้างได้รับค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๐ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่มีอาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่น ให้ลูกจ้างเลือกว่าจะใช้สิทธิรับค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ หรือใช้สิทธิรับค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ การเลือกและการเปลี่ยนแปลงการใช้สิทธิให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่คู่สมรสหรือบุตรมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิของตนเองจากหน่วยงานอื่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับคู่สมรสหรือบุตรตามประกาศนี้ เว้นแต่ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่มีสิทธิได้รับตามประกาศนี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับคู่สมรสหรือบุตรเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร ได้รับค่าสินไหมทดแทนเพราะเหตุละเมิดเป็นค่ารักษาพยาบาลจากบุคคลอื่นแล้ว ลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ เว้นแต่ค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่มีสิทธิจะได้รับตามประกาศนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ในกรณีที่ลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ไปก่อนแล้ว ต่อมาภายหลังได้รับค่าสินไหมทดแทนเพราะเหตุละเมิดเป็นค่ารักษาพยาบาลจากบุคคลอื่นมีจำนวนเท่าหรือเกินกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับตามประกาศนี้ ก็ให้นำค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับไปนั้นส่งคืน แต่ถ้าค่าสินไหมทดแทนที่ได้รับจากบุคคลอื่นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับตามประกาศนี้ ก็ให้ส่งคืนเท่าจำนวนที่ได้รับจากบุคคลอื่นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่ลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร ได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล และก่อนที่การรักษาพยาบาลจะสิ้นสุด ลูกจ้างนั้นได้พ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง หรือคู่สมรสหรือบุตร ได้พ้นสภาพจากการเป็นผู้มีสิทธิตามประกาศนี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลนี้ตามสิทธิเดิม ก่อนพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างสำหรับตนเอง หรือสำหรับคู่สมรสหรือบุตร ต่อไปจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาลในครั้งนั้น

ข้อ ๑๔ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างอาจนำหลักฐานการรับเงินที่สถานพยาบาลซึ่งตนเอง คู่สมรส หรือบุตร เข้ารับการรักษายาบาลออกให้ มายื่นต่อนายจ้าง หรืออาจให้สถานพยาบาลนั้น เบิกค่ารักษาพยาบาลโดยระบบการเบิกจ่ายตรงแทนตนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

หมวด ๒

ค่ารักษาพยาบาลกรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ทั้งกรณีเข้ารับการรักษายาบาลด้วยตนเองหรือโดยการส่งตัวให้เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาล หากได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามกฎหมายว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉิน ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง คู่สมรส หรือบุตร ดังนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานับตั้งแต่รับผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตจนถึงเวลาเจ็ดสิบสองชั่วโมง ให้สถานพยาบาลเรียกเก็บไปที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต

(๒) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังเวลาเจ็ดสิบสองชั่วโมงนับตั้งแต่รับผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตจนกว่า จะได้รับการวินิจฉัยว่าพ้นภาวะวิกฤติแล้ว ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง คู่สมรส และบุตร ดังนี้

(ก) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการให้ได้รับ ค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๕ (๑) แห่งประกาศนี้

(ข) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชน ให้ได้รับ ค่ารักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดสำหรับกรณีที่ได้รับวินิจฉัย จากแพทย์ว่ายังไม่พ้นภาวะวิกฤตโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการวินิจฉัยจากระบบการคัดแยกผู้ป่วยฉุกเฉินของสถาบันการแพทย์ ฉุกเฉินแห่งชาติ ปรากฏว่าลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร ไม่เข้าเงื่อนไขเป็นผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามกฎหมาย ว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉินกำหนด ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามหมวด ๑ ของประกาศนี้

ข้อ ๑๗ เมื่อสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดค่าใช้จ่าย กรณีการเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤตตามที่กฎหมายกำหนด แจ้งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลตามข้อ ๑๕ (๑) ให้นายจ้างทราบแล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่สถานพยาบาล ภายในสิบห้าวันนับแต่ วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือหน่วยงานดังกล่าว

ข้อ ๑๘ ค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลตามข้อ ๑๕ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลแทนลูกจ้างตามจำนวนและมูลค่า เท่ากับที่ตรงจ่ายจริง กรณีที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้จ่ายเงินดังกล่าวให้กับ สถานพยาบาลของเอกชนซึ่งให้การรักษาลูกจ้าง คู่สมรส หรือบุตร ไปแล้ว ในระบบเบิกจ่าย ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของเอกชนที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้มีสิทธิเบิกได้ตามหมวดนี้

หมวด ๓

ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพในอัตราสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้าง ได้รับอยู่ ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ ดังนี้

(๑) บุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของลูกจ้างผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

ค่าจ้างรายเดือนตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างในเดือนที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายของคุณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายของคุณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง เป็นรายชั่วโมงหรือได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าทำศพตามวรรคหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าสี่หมื่นบาท

ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร ห้ามจ่ายค่าทำศพ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุชาติ ชมกลิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

13

**ประกาศคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร
และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร**



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เพื่อให้สอดคล้องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจและสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“บุตร” หมายความว่า บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

“ค่าช่วยเหลือบุตร” หมายความว่า เงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยเหลือหรือสงเคราะห์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง

“ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร” หมายความว่า เงินสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายเพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทุกประเภทในลักษณะเหมาะจ่ายทั้งปีการศึกษา สำหรับบุตรของลูกจ้างในสถานศึกษาของทางราชการหรือสถานศึกษาของเอกชนซึ่งได้รับอนุมัติให้เรียกเก็บตามระเบียบข้อบังคับหรือประกาศของสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าปรับต่าง ๆ ค่าลงทะเบียนล่าช้า การลงทะเบียนเรียนซ้ำเพื่อปรับผลการเรียน (รีเกรด) ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่าประกันของเสียหาย ค่าหอพัก ค่าอาหาร ค่าซักรีด และค่ารักษาสถานภาพการเป็นนักศึกษา

“เงินบำรุงการศึกษา” หมายความว่า เงินประเภทต่าง ๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือที่กำกับ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง หรือองค์การของรัฐบาล

“เงินค่าเล่าเรียน” หมายความว่า เงินค่าธรรมเนียมการเรียนหรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่สถานศึกษากำหนด

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัด มหาวิทยาลัย วิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง หรือองค์การของรัฐบาล

“สถานศึกษาของทางราชการ” หมายความว่า

(๑) มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ หรือส่วนราชการอื่น หรือที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๒) วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย ในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ หรือส่วนราชการอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรองคุณวุฒิ

(๓) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และให้หมายความรวมถึงโรงเรียนที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีการจัดระดับชั้นเรียนด้วย

(๔) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของส่วนราชการอื่น หรือองค์การของรัฐบาล ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรองคุณวุฒิ

(๕) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๖) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีการจัดระดับชั้นเรียนในสังกัดส่วนราชการ

“สถานศึกษาของเอกชน” หมายความว่า

(๑) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๒) โรงเรียนในระบบตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

หมวด ๑

ค่าช่วยเหลือบุตร

ข้อ ๔ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยให้ได้รับเป็นเงินเดือนละสองร้อยบาทต่อบุตรหนึ่งคน แต่ไม่รวมถึงบุตรซึ่งเป็น

(๑) บุตรซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน

(๒) บุตรซึ่งมีอายุเกินสิบแปดปีบริบูรณ์ หรือไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ โดยการสมรสแล้ว

(๓) บุตรซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับบุตรคนนั้นอยู่แล้ว และลูกจ้างนั้นมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๕ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดก่อนหรือหลังเข้าเป็นลูกจ้าง

ลูกจ้างคนใดได้รับเงินช่วยเหลือบุตรสำหรับบุตรครบจำนวนสามคนแล้ว ต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรคนที่ตายนั้น แต่ในกรณีที่ลูกจ้างมีบุตรอยู่แล้วเกินสามคนให้นับบุตรคนที่อยู่ลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๖ การใช้สิทธิเบิกค่าช่วยเหลือบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างผู้ใดมีสามีเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินประเภทเดียวกับค่าช่วยเหลือบุตรจากส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ลูกจ้างผู้นั้นจะใช้สิทธิเบิกค่าช่วยเหลือบุตรไม่ได้ เว้นแต่ค่าช่วยเหลือบุตรที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นนั้นต่ำกว่าค่าช่วยเหลือบุตรตามที่มีสิทธิ ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตร เฉพาะในส่วนที่ขาดอยู่

(๒) ลูกจ้างผู้ใดซึ่งบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามคนใดไม่อยู่ในอำนาจปกครองของตน หรือในกรณีที่คู่สมรสแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกัน และบุตรคนนั้นอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของคู่สมรส อีกฝ่ายหนึ่ง ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรได้เฉพาะสำหรับบุตรคนที่อยู่ในอำนาจปกครองของตนหรืออยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของตนแล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ลูกจ้างตาม (๑) ผู้ใดได้สมรสใหม่ และสามีในการสมรสครั้งใหม่นี้เป็นบุคคล ดังระบุใน (๑) ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรสำหรับบุตรที่ติดมากับตนนั้นได้

ข้อ ๗ ลูกจ้างผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรตามข้อ ๔ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรตามข้อ ๔ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรลง จนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรมีจำนวนเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้นลูกจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามข้อ ๕ วรรคสอง

เพื่อประโยชน์แห่งประกาศนี้ บุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของลูกจ้าง ให้หมายความรวมถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของตนเองตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๘ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม้อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๙ ลูกจ้างคนใดได้รับค่าจ้างในเดือนใดไม่เต็มเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรได้เต็มเดือน

หมวด ๒

ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ข้อ ๑๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้แก่ลูกจ้าง สำหรับบุตรซึ่งมีอายุครบสามปีในภาคเรียนของปีการศึกษา และมีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปี

ในกรณีที่บุตรมีอายุครบยี่สิบห้าปีแต่ยังศึกษาไม่จบปีการศึกษาก็ให้มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามวรรคหนึ่งจนจบปีการศึกษานั้น

ข้อ ๑๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้เพียงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

ข้อ ๑๒ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็บุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการเข้าเป็นลูกจ้าง

ลูกจ้างคนใดมีบุตรเกินสามคนและได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรครบจำนวนสามคนแล้ว ต่อมาบุตรคนใดคนหนึ่งตายในจำนวนนั้นตาย ภายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟอนไม่สมประกอบก่อนมีอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่ากับจำนวนบุตรคนที่ตาย ภายพิการ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟอนไม่สมประกอบนั้น

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามข้อ ๑๑ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามข้อ ๑๑ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรซึ่งเกิดจากการสมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ตาย ภายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟอนไม่สมประกอบก่อนมีอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรลง จนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรมีจำนวนเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้นลูกจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๔ การจ่ายค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ประเภทและอัตรา ดังนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๔) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๕) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ทั้งนี้ ลูกจ้างมีสิทธิเบิกค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้เฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีตาม (๒) หรือ (๕) ในสถานศึกษาของทางราชการหรือสถานศึกษาของเอกชนที่เป็นหลักสูตรแรกเท่านั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุชาติ ชมกลิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาล
กรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย
ตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ
กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
หรือโรคโควิด 19



ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย ตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเห็นชอบให้รัฐวิสาหกิจ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)] ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)] และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ผู้ป่วย” หมายความว่า ลูกจ้าง หรือคู่สมรสหรือบุตรของลูกจ้าง ผู้ซึ่งป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)]

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน

ข้อ ๔ ในกรณีที่ลูกจ้าง หรือคู่สมรสหรือบุตรของลูกจ้าง มีอาการไข้ ไอ เจ็บคอ หอบเหนื่อย หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ หรืออาการหรืออาการแสดงอื่น ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ประกาศกำหนด หากแพทย์ผู้รักษาได้ดำเนินการสอบสวนโรคตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดแล้วมีความเห็นว่า จำเป็นต้องตรวจทางห้องปฏิบัติการเพื่อยืนยันว่าติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายจากการตรวจทางห้องปฏิบัติการและค่าใช้จ่ายอื่น สำหรับตนเอง หรือคู่สมรสหรือบุตรของตนเอง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)] และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ในกรณีที่ลูกจ้าง หรือคู่สมรสหรือบุตรของลูกจ้าง เป็นผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาล ทั้งกรณีเข้ารับการรักษายาบาลด้วยตนเองหรือโดยการส่งตัว ให้เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาล หากได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายจากการรักษายาบาลสำหรับตนเอง หรือคู่สมรสหรือบุตรของตนเอง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)] และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในกรณีสถานพยาบาลส่งต่อผู้ป่วยไปรับการดูแลรักษายังสถานพยาบาลอื่น หากผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยปฏิเสธไม่ขอให้ส่งต่อ หรือผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยประสงค์จะไปรับการรักษา ที่สถานพยาบาลอื่น ผู้ป่วยต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง

ข้อ ๗ ให้สถานพยาบาลเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไปที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามแนวทางการเรียกเก็บที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

เมื่อสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติแจ้งค่าใช้จ่ายในการรักษายาบาลให้นายจ้างทราบแล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 [Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)] และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้แก่สถานพยาบาลภายในสิบห้าวัน นับจากวันที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติแจ้ง

ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่เกิดขึ้น ให้สถานพยาบาลมีสิทธิได้รับ
ค่ารักษาพยาบาลแทนลูกจ้าง

ข้อ ๘ ในกรณีที่ผู้ป่วยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิต
หรือกฎหมายว่าด้วยประกันวินาศภัยให้ใช้สิทธิดังกล่าวก่อน

ข้อ ๙ กรณีรัฐวิสาหกิจใดมีข้อกำหนดให้สิทธิการรักษาพยาบาลแก่บิดามารดาของลูกจ้าง
ให้บิดามารดาของลูกจ้างดังกล่าว มีสิทธิตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุชาติ ชมกลิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

15

คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 131/2559

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
และพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๓๑/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่
ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๕๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยงานบางหน่วยงาน ประกอบกับเพื่อเป็นการบูรณาการในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์แต่ละศูนย์ในส่วนภูมิภาค ให้สามารถยุติปัญหาในพื้นที่ได้โดยเร็ว เหมาะสม และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๙๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ ๑๕๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๒. แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน

(๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

(๕) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดซึ่งอยู่ในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาค ดังต่อไปนี้ เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคที่ตนสังกัด

(ก) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดลำพูน กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

(ข) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคกลาง ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร กาญจนบุรี ชัยนาท นครนายก ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสงคราม สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง

(ค) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี

(ง) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

(จ) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สตูล และสุราษฎร์ธานี

(๖) ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ของตน

(๗) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ป้องกันจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอหรือกิ่งอำเภอในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

16

**ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทน
ฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543**



หน้า ๖

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ บัญญัติให้แต่งตั้งกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงานด้วยกันเพื่อเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หน้า ๗

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๓

หมวด ๑

การใช้สิทธิเลือกตั้ง

ข้อ ๔ เพื่อให้มีกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือเมื่อเหลือเวลาไม่ถึงหกสิบวันที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างจะพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อเสนอรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ข้อ ๕ สหภาพแรงงานใดประสงค์จะเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานนั้น เพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้เสนอชื่อต่อ อธิบดีโดยให้เป็นไปตามแบบและภายในระยะเวลาที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานเพื่อเป็นกรรมการ ฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพียงห้าคนตามจำนวน ที่กฎหมายกำหนด และอธิบดีได้ตรวจสอบถูกต้องแล้ว ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าว ได้รับการเลือกตั้งและให้อธิบดีดำเนินการตามข้อ ๒๔ ต่อไป

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงาน เพื่อเข้ารับการเลือกตั้ง ไม่ครบจำนวนภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้อธิบดีขยายระยะเวลาการเสนอชื่อ ออกไปตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๖ ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อตามข้อ ๕ ซึ่งผ่านการ ตรวจสอบถูกต้องแล้ว ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสิบวัน

หน้า ๘

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

หมวด ๒

การเตรียมการเลือกตั้ง

ข้อ ๗ ให้อธิบดีประกาศกำหนดวันเลือกตั้ง เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งและสถานที่ทำการเลือกตั้ง ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแจ้งให้สหภาพแรงงานทุกแห่งทราบ

ข้อ ๘ ให้อธิบดีเตรียมการเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และบัญชีรายชื่อประธานสหภาพแรงงานทั้งหมดเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังนี้

(ก) บัตรเลือกตั้ง

(ข) หีบบัตรเลือกตั้ง

(ค) เครื่องเขียน

(ง) กระดานดำ กระดาษหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ในวันที่มีการเลือกตั้ง ให้อธิบดีปิดประกาศบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งและบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ณ สถานที่เลือกตั้งบัตรเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

หมวด ๓

การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๙ ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจคะแนนอย่างน้อยสามคนและเจ้าหน้าที่คะแนนอย่างน้อยหนึ่งคน

กรรมการตรวจคะแนนให้แต่งตั้งจากผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

หน้า ๕

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๓

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการตรวจคะแนนมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๒) ตรวจสอบคะแนนเสียงเลือกตั้งและวินิจฉัยบัตรดี บัตรเสีย พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการนับคะแนนและประกาศการนับคะแนนอย่างละหนึ่งฉบับตามแบบที่อธิบดีกำหนด

(๓) วินิจฉัยชี้ขาดการใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง กรณีมีผู้ทักท้วงหรือกรณีที่สงสัยว่าผู้ที่เข้ามาแสดงตนมิใช่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามบัญชีรายชื่อที่ประกาศไว้ และบันทึกไว้ด้านหลังรายงานผลการนับคะแนน

ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่คะแนนมีหน้าที่คอยสลับเปลี่ยนช่วยเหลือกรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีได้กำหนดว่ากรรมการตรวจคะแนนต้องกระทำเองเป็นการเฉพาะ โดยให้อยู่ในความควบคุมและรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจคะแนน

ข้อ ๑๒ ก่อนเวลาเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเลือกกรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งเป็นประธาน

การลงมติวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๓ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ใช้วิธีทำเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรเลือกตั้งให้ตรงกับหมายเลขผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ตนต้องการเลือก

หน้า ๑๐

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ข้อ ๑๔ ก่อนเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ประธานคณะกรรมการตรวจคะแนนเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ซึ่งอยู่ ณ ที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดในหีบบัตรเลือกตั้ง และให้คณะกรรมการตรวจคะแนนบันทึกการเปิดและปิดหีบบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ในที่เลือกตั้งในขณะนั้นลงลายมือชื่อในบันทึกด้วย

ข้อ ๑๕ ในระหว่างเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่จะลงคะแนนไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจคะแนน โดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชนให้กรรมการตรวจคะแนนตรวจสอบชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งว่าผู้นั้นมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรเลือกตั้งให้ผู้นั้นหนึ่งชุด

การจ่ายบัตรเลือกตั้ง ให้จ่ายตามลำดับเลขที่ในบัตรเลือกตั้งจากน้อยไปหามาก ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องมาใช้สิทธิเลือกตั้งด้วยตนเอง จะมอบให้ผู้อื่นมาใช้สิทธิแทนไม่ได้

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนนั้น ไม่ใช่ผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่า ผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้เป็นที่สุด คณะกรรมการตรวจคะแนนต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้บัตรประจำตัวประชาชนเพื่อแสดงตนในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนจดหมายเลขของบัตรประจำตัวประชาชนและสถานที่ออกบัตรลงในบัญชีไว้เป็นหลักฐาน

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดไซ้ไปรับคำขอมิบัตรหรือเปลี่ยนบัตรใหม่เพื่อแสดงตนในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับพรรคหนึ่ง และให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้นั้นลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมายให้ใช้บัตรประจำตัวอย่างอื่นที่มีรูปถ่ายที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้นั้น

ข้อ ๑๗ ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ไม่เกินจำนวนห้าคน

เมื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้กรรมการตรวจคะแนนเพื่อหย่อนบัตรเลือกตั้งนั้นลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๑๘ เมื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนใดรับบัตรเลือกตั้งเพื่อลงคะแนนแล้ว ถ้าไม่ประสงค์จะลงคะแนนให้แก่ผู้สมัครคนใด ให้ทำเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในช่อง “ผู้ไม่ลงคะแนน” แล้วนำบัตรเลือกตั้งนั้นมอบให้แก่กรรมการตรวจคะแนนเพื่อหย่อนบัตรเลือกตั้งนั้นลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

หมวด ๔

การตรวจและรวมคะแนน

ข้อ ๑๙ เมื่อปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนนับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้มีการเลื่อนหรือประวิงการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

หน้า ๑๒

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๓

ข้อ ๒๐ บัตรเลือกตั้งดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

- (๑) บัตรปลอม
- (๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย
- (๓) บัตรที่มีได้ทำเครื่องหมาย
- (๔) บัตรที่ปรากฏว่าได้พับซ้อนกันมากกว่าหนึ่งบัตร
- (๕) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นใดนอกจากเครื่องหมายกากบาท
- (๖) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง

คนใด

- (๑) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนที่กำหนด

บัตรดังกล่าวให้กรรมการตรวจคะแนนสลักหลังว่า “เสีย” และต้องมีกรรมการตรวจคะแนนสามคนลงลายมือชื่อกำกับไว้

ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสียหรือบัตรที่ทำเครื่องหมายกากบาท (X) ในช่องไม่ลงคะแนน ให้แยกบัตรดังกล่าวออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรนั้นเป็นคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

ข้อ ๒๑ เมื่อการนับคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเก็บบัตรเลือกตั้งที่ใช้้นับคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนกำกับไว้บนซองและแยกเก็บบัตรเสียและบัตรที่ทำเครื่องหมายกากบาท (X) ในช่อง “ไม่ลงคะแนน” ไว้ต่างหากแล้ว มอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้ง

เมื่อการเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรเลือกตั้งและเอกสารอื่นได้เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกตั้งไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

หน้า ๑๓

เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๓

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีการคัดค้านการเลือกตั้งตามข้อ ๒๑ ให้เก็บบัตรเลือกตั้งหรือเอกสารอื่นไว้มีกำหนดสองปีนับแต่วันเลือกตั้ง

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลของการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง ณ ที่เลือกตั้งนั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งซึ่งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งแล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มิผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในระดับสุดท้ายทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายรับเลือกตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกินห้าคน ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงเท่ากันในลำดับสุดท้ายโดยเปิดเผยเพื่อให้ได้จำนวนกรรมการที่กำหนด

ผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งในระดับถัดไปจากจำนวนที่กำหนดห้าคน ให้เป็นกรรมการสำรอง

ข้อ ๒๔ ให้อธิบดีเสนอชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งตามข้อ ๒๓ ต่อรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการสำรองตามข้อ ๒๓ วรรคสาม ที่ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งสูงสุดเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

หมวด ๕

การคัดค้านการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่า การที่บุคคลใดได้รับการเลือกตั้ง

หน้า ๑๔

เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๔๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งเพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่

เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้วให้ดำเนินการพิจารณาโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

หมวด ๖

การเลือกตั้งเพิ่ม

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่การเลือกตั้งไม่ได้จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการฝ่ายลูกจ้างครบจำนวนที่กำหนด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกตั้งกรรมการฝ่ายลูกจ้างเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้ และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓

จงชัย เทียงธรรม

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

**ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง กำหนดแบบตามระเบียบกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์
และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
ในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2543 (ฉบับที่ 2)**



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง กำหนดแบบตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ (ฉบับที่ ๒)

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงแบบเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ แห่งระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกแบบเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามข้อ ๒ ของประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๒ แบบเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้เป็นไปตามท้ายประกาศนี้
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

อาทิตย์ อีสโม

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....

วันที่.....

เรื่อง เสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการเลือกตั้ง

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แจ้งให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ประสงค์จะเสนอชื่อประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นั้น

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....

ขอเสนอให้ นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจ ภูมิลำเนาปัจจุบันเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....หมายเลขโทรศัพท์.....

เพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ.....

หมายเหตุ ๑. ผู้เสนอชื่อต้องเป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยังอยู่ในวาระซึ่งได้รับการจดทะเบียนแล้ว ถ้าประธานไม่อยู่ให้ผู้ที่มิอำนาจทำการแทนตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ลงนามแทนได้ โดยมีหลักฐานเป็นหนังสือแสดงการมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ทำการแทนแนบไปด้วย

๒. ให้ประทับตราสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วย

๓. ให้ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งแนบรูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาด ๓ x ๕ นิ้ว จำนวน ๑ รูปด้วย

18

**การสรรหากรรมการฝ่ายนายจ้าง
ในคณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**



การสรรหากรรมการฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แนวปฏิบัติการสรรหากรรมการฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๑. มีหนังสือแจ้งฝ่ายนายจ้างรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้เสนอชื่อบุคคลจำนวนไม่เกินห้าคน ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐวิสาหกิจเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๒. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนผู้ได้รับการเสนอชื่อในกรณีมีผู้ได้รับการเสนอชื่อเท่ากันในลำดับสุดท้ายทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกินห้าคน ให้เลขานุการคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเท่ากันในลำดับสุดท้าย โดยเปิดเผย เพื่อให้ได้จำนวนกรรมการตามที่กำหนด สำหรับผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อในลำดับถัดไป จากจำนวนที่กำหนดห้าคนให้เป็นกรรมการสำรอง

๓. เสนอชื่อผู้ที่ได้รับการสรรหาตามข้อ ๒ จำนวนห้าคนแรกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๔. ในกรณีที่กรรมการฝ่ายนายจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ตั้งกรรมการสำรองตามข้อ ๒ ที่ได้รับการเสนอชื่อสูงสุด เป็นกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนทดแทน

คณะที่ปรึกษา

๑. นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์
๒. นางอมรรัตน์ อินท่า ผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวอัชรี พลวัน | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางสาวภัสณี น่วมนุ้ม | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๓. นางสาวภัทรภาพร เลิศสวัสดิ์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๔. นางศุทธิณี วัตรางกูร | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๕. นายอมร อินทร์ไทร | นิติกรชำนาญการ |
| ๖. นางสาวภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๗. นางสาวชานี แต้มกระโทก | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๘. นางสาวรัตนากร ประดิษฐ์บงกช | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๙. นายธนาเกียรติ คงคา | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๑๐. นางสาวมนัสวี จุลละสุวรรณ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |

"แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล"

กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน