



รวมกฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สำนักแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กสร. ๗/๒๕๕๔

มีนาคม ๒๕๕๔

ชื่อหนังสือ	รวมกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
จัดทำโดย	กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ครั้งที่พิมพ์	พิมพ์ครั้งที่ ๑ (มีนาคม ๒๕๕๔)
จำนวนพิมพ์	๑,๐๐๐ เล่ม
เลข กสร.	กสร. ๗/๒๕๕๔
พิมพ์ที่	บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด

คำนำ

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นกฎหมายที่ประกาศใช้แทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ โดยให้สิทธิลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม ๒๕๕๔

- | | |
|--|----|
| ๑ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ | ๑ |
| ๒ พระราชกฤษฎีกากำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓
ไม่ใช้บังคับ พ.ศ.๒๕๔๔ | ๕๓ |
| ๓ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ | ๕๖ |
| ๔ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ
(ฉบับที่ ๒) | ๘๙ |
| ๕ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกัน
การทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน
จากลูกจ้าง | ๙๑ |



- | | | |
|---|---|-----|
| ๖ | ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน | ๙๕ |
| ๗ | ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ
หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน | ๑๐๖ |
| ๘ | ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร
และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร | ๑๑๓ |
| ๙ | ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน | ๑๓๐ |



รวมกฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๔๓

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓
เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้
โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓”

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจาก
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๗/ตอนที่ ๓๑ ก หน้า ๑/๗ เมษายน ๒๕๔๓

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติ
บางประการเกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพ
ในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ กลุ่มเกษตรกร
องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕
และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา ๕ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจ
ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้
ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้
เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง
องค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และ
ให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมือง ที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน รัฐวิสาหกิจด้วย

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจในการจ้างเลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลง ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เหนืองานหรือถ่วงงานเพื่อให้การดำเนินงานบางส่วน หรือทั้งหมดของ รัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน*รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานปรนอมข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๑

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ประกอบด้วยรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน* เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ* เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคน และฝ่ายลูกจ้างห้าคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ

ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงานด้วยกัน การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา ๙ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก่อนครบวาระของกรรมการฝ่ายลูกจ้างให้แต่งตั้งจากประธานสหภาพแรงงาน ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งคราวที่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระได้รับเลือกตั้ง

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๒ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่ง
ในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียง
เพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนด
ไว้ในวรรคหนึ่งให้จัดให้มีการประชุมอีก ครึ่งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่นั้น
วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการฝ่าย
นายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดของเขตสภาพการจ้าง
ที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจ
ดำเนินการเองได้
- (๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม
วรรคสาม และมาตรา ๒๘
- (๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม
มาตรา ๓๑
- (๕) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ วรรคห้า

(๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๘

(๗) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา ๓๙

(๘) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจ

เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อน จึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๑๔ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เกินห้าคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๕ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๖ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้าง ทำงานอยู่หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง หรือตรวจสอบเอกสารได้ ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถามหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติ หน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมี หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๑๘ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๒

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มาตรา ๑๙ ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนดเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น แต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่สหภาพแรงงานเสนอ มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเป็นกรรมการ

ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดหรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานต้องเลิกไปตามมาตรา ๖๕ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีใช้ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๒๐ กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๒๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม มาตรา ๒๐ กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเมื่อสหภาพแรงงานเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด
ลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อน
วาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่ง
ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๒ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการ
ประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และให้นำความในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับ
กับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม
ร้องขอ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมภายในสิบวัน
นับแต่วันที่รับคำร้องขอ

มาตรา ๒๓ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจ
หน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพ
ในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงาน
สัมพันธ์

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจนั้น

(๔) ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษ ทางวินัย

(๕) ปรีกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

มาตรา ๒๔ ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือดเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ ต่อไปได้

นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการ กิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่ กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการ เลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

หมวด ๓

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหาร
ของรัฐวิสาหกิจนั้นและผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้อง
แต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

มาตรา ๒๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับ
ข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือ
ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้าและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากัน
ภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อ
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกิน
สองคน

มาตรา ๒๗ ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลง
เกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น
เป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงาน
ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้าง
ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้าง
ทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน
นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง ไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๒๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการ เงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) นายจ้างจะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะ ดำเนินการได้

มาตรา ๒๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพัน นายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

มาตรา ๓๐ ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนดตาม มาตรา ๒๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็น หนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๑ เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๓๐ แล้ว ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประνομข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่วันที่พนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้

มาตรา ๓๒ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม แต่ถ้าเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือกำหนดตามมาตรา ๑๓(๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วและให้

คำวินิจฉัยชี้ขาดมีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือ ลูกจ้างนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ เมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๒๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย หรือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ หรือมาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรืออนุกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา แก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือน เป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบ หนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมีได้ออกเพื่อ ชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณี ที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการหรือต่อศาลแรงงาน

(๒) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๓๖ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืน
มาตรา ๓๕

มาตรา ๓๗ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา ๓๒ มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(๑) หุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใดๆ เป็นการยุยงสนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๓๘ ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๗ มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่า กรรมการของ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ของ สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่กรณี และการดำเนินการนั้น เป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชนหรือความมั่นคงของประเทศ ให้ส่งเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยโดยมิชักช้า

ให้คณะกรรมการวินิจฉัยและออกคำสั่งภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอและให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

หมวด ๔

สหภาพแรงงาน

มาตรา ๔๐ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัย อำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(๑) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

(๒) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์

(๓) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการจ้างของลูกจ้าง

(๔) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียง สหภาพแรงงานเดียว

มาตรา ๔๑ บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้ง สหภาพแรงงานได้

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

มาตรา ๔๒ สหภาพแรงงานจะตั้งขึ้นได้ต้องมีสมาชิก ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อ นายทะเบียนและเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๔๓ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้ลูกจ้าง มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของ สหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของ

ผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบ
ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว
เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

คำขอและบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดี
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียง
แห่งเดียว

เมื่อนายทะเบียนรับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว
ให้นายทะเบียนปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง
เพื่อให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบ

มาตรา ๔๔ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานต้องมีข้อความ
ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ”
กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้แก่ จำนวน กรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจาก ตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารสหภาพแรงงาน

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสาระที่สามารถเอื้ออำนวย ให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นไปโดยเกิดความเป็นธรรม และรักษาประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ และต้องไม่มีสาระ เป็นการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องขาดจากสมาชิกภาพโดยไม่มี เหตุอันควร

มาตรา ๔๕ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียน สหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดและตรวจสอบแล้วเห็นว่า วัตถุประสงค์ ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๔๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตาม มาตรา ๔๑ คำขอดังกล่าวมีข้อความ ตลอดจนเอกสารหลักฐานครบถ้วน ถูกต้องตามมาตรา ๔๓ และข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๔๔ มีรายชื่อ และลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็น

จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ และยังไม่มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานขึ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้แก่สหภาพแรงงานนั้น

คำขอจดทะเบียนรายใด มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนรายดังกล่าวดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องครบถ้วนภายในกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ถ้าผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนไม่ดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลานั้น ให้ถือว่าคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายดังกล่าวเป็นอันตกไป

มาตรา ๔๖ ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดเกินหนึ่งราย ถ้าปรากฏว่าคำขอจดทะเบียนรายใดมีข้อความและเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้องตลอดจนได้แจ้งจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๔๕ เป็นลำดับแรก ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้นแต่ถ้ามีคำขอที่มีลักษณะครบถ้วนดังกล่าว

เกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนแต่ละราย มาร่วมพิจารณาทำความเข้าใจเพื่อรวมเป็นคำขอเดียวกัน ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ให้รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่มีจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุด ถ้ายังปรากฏว่ามีคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนรายชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุดเท่ากัน เกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผยระหว่างผู้ยื่นคำขอดังกล่าวและรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายที่จับสลากได้

มาตรา ๔๗ ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๔๘ เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๙ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและมอบหมายการทั้งปวง

ให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชี และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๔๕

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำเสนอข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพแรงงานไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๕๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงาน จะกระทำได้โดยมติ ของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการ สหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับ จดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๔๕ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๑ สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด จะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก

ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๒ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๕๓ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนด

ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

- (๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๕๑

มาตรา ๕๔ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีสิทธิหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานสมาชิก
- (๒) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๒๓ (๔)

(๓) ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการ
กิจการสัมพันธ์

(๔) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือ
จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่
เห็นสมควร

(๕) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุง
ตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๖) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ใน
มาตรา ๔๐

มาตรา ๕๕ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพ
แรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการ
ที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะ
มอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ
สหภาพแรงงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานประกอบด้วย ประธาน
สหภาพแรงงานเป็นประธานกรรมการและมีกรรมการอื่นตามที่กำหนด
ในข้อบังคับ

มาตรา ๕๖ กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๕๕ ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานใหม่ได้ต่อเมื่อพ้นกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๗ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เลือกตั้งผู้สอบบัญชี

รับรองงบดุลรายงานประจำปีและงบประมาณ

(๓) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์

(๔) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

(๕) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือ

คนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๘ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้
เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานกรรมการ
สหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของสหภาพ
แรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือ
ทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้อง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
ข้อพิพาทแรงงานหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิด
เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย
เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่ง
ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๕๙ การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงาน
สหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ
โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้าง
ให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุมหรือสัมมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง

มาตรา ๖๐ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๑ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้องเสนองบดุล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่มีมติรับรอง

มาตรา ๖๒ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง กรรมการของสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน กระทำการหรืองดเว้นการกระทำใดๆ เพื่อให้

เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือข้อบังคับของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในรัฐวิสาหกิจหรือสำนักงานของสหภาพแรงงาน ในเวลาทำการ เพื่อสอบข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) สั่งให้ฝ่ายนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณา กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าว มาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของ สหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวาง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่

(๒) ผ่าฝืนมาตรา ๕๗ (๕)

(๓) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒

(๔) ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจจะเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(๕) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๖๔ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๖๕ สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง
ดังต่อไปนี้

- (๑) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณใด เมื่อมีกรณีนั้น
- (๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (๓) ล้มละลาย
- (๔) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๖๖

มาตรา ๖๖ นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้
ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบและพบภายหลังว่าการรับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแก่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนนั้นไม่เป็นไปตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๖
- (๒) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นระยะเวลาดังกล่าว

(๔) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี หรือ

(๕) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารหรือทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๖๗ คำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๖ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง

การอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นเหตุทุเลาการบังคับตามคำสั่งของนายทะเบียน

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาดแล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๘ เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามมาตรา ๖๕ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๖๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ ห้ามมิให้นำไปแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ให้โอนทรัพย์สินนั้นไปให้แก่สหภาพแรงงานอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่

ในกรณีที่ในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุให้สหภาพแรงงานใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน

หมวด ๕

สหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๗๐ สหภาพแรงงานตั้งแต่สิบสหภาพแรงงานขึ้นไป
อาจรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์
เกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมความ
สัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจ

สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียน
ต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๗๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงาน
ในหมวด ๔ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๗๒ สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภา
องค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้

หมวด ๖

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๔ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๖ หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๕ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์ที่ควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๖ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง หรือฝ่าฝืนมาตรา ๒๙ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดยุยงปลุกปั่นเพื่อให้มีการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ หรือมาตรา ๓๖ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๘ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๐ ผู้ใดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยรู้อยู่ว่าสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือ ทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๑ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๙ หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลา ที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๘๒ สหภาพแรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิก โดยฝ่าฝืนมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๘๓ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงาน กระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับ ไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๔ ผู้ใดเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโดยรู้อยู่ว่า สหพันธ์แรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดดำเนินการสหพันธ์แรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือ ทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๕ สหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงาน เข้ากระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๖ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๔๙ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๘๗ สหพันธ์แรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิก โดยฝ่าฝืนมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ห้าพันบาท

มาตรา ๘๘ ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ “สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบกับชื่อในดวงตราป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าร้อยบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา ๘๙ เมื่อสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๐ ผู้ใดยังคงดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่การชำระบัญชีของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่งในการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องมายัง นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมได้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบ ภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอม แล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดี ต่อไปได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๙๒ ให้ถือว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งได้ จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิหน้าที่ ดำเนินการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

เมื่อครบกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งแห่งใดมีสมาชิกไม่ครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ ให้ถือว่าสภาพแรงงานนั้นเป็นอันสิ้นสุดและให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๖๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๙๓ เมื่อครบกำหนดตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง ให้สภาพแรงงานตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง ที่มีสมาชิกครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสภาพแรงงานขึ้นใหม่โดยมิชักช้า

ให้กรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกรรมการสภาพแรงงานตามมาตรา ๙๒ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสภาพแรงงานขึ้นใหม่แล้ว หรือเมื่อพ้นหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ไม่ว่าข้อบังคับของสภาพแรงงานนั้นจะกำหนดไว้อย่างไร

มาตรา ๙๔ ให้ถือว่าคำขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นคำขอจัดตั้งสภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๕ บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๖ บรรดาคำร้อง คำร้องทุกข์ และข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ และยังมีได้มีการพิจารณาวินิจฉัยถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ บทบัญญัติกฎหมายใด อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ และคำว่า “พนักงาน” ตามกฎหมายดังกล่าวให้หมายถึง “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา และส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความมั่นคงของประเทศและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕^๒

มาตรา ๙๔ ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้แก้ไขคำว่า “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน” คำว่า “ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” เป็น “ปลัดกระทรวงแรงงาน” และคำว่า “อธิบดีกรมบัญชีกลาง” เป็น “ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ”

^๒ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙ / ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖ / ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

[มาตรา ๘๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาแก้ไข
บทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไป
ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑]

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่
พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติ
ให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา
โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราช
บัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติ
ดังกล่าวได้บัญญัติให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรง
ตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่
โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอน
ไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ
และพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้
สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้
กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใด
ได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้น
ไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มี
การเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่

ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทนส่วนราชการ ในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิม มาเป็นของส่วนราชการใหม่รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑^๓

เหตุผล :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้โอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง และโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของ กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ไปเป็นของ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาแก้ไข บทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไป

^๓ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ / ตอนที่ ๑๓๗ ก / หน้า ๒๒ / ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มิได้แก้ไข
บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่
ของส่วนราชการดังกล่าวจึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๙ และมาตรา ๙๔
แห่งพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่
ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง
กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

สัญญาชัย / ผู้จัดทำ

๒๓ เมษายน ๒๕๕๒



พระราชกฤษฎีกา

กำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช่บังคับ

พ.ศ. ๒๕๔๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

เป็นปีที่ ๕๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช่บังคับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการ
เกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกัน

เป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกา กำหนดรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช่บังคับ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๕ บัญญัติให้พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและโดยที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการออกธนบัตรและประกอบธุรกิจอันพึงเป็นงานธนาคารกลางในการกำหนดและดำเนินนโยบายทางการเงินของประเทศ จัดการเกี่ยวกับระบบการชำระเงินของประเทศ และดูแลรักษาเงินสำรองระหว่างประเทศของทางการ ตลอดจนกำกับดูแลสถาบันการเงินตามที่กฎหมายกำหนด และรักษาเสถียรภาพทางการเงินทั้งภายในและภายนอกประเทศ หากธนาคารแห่งประเทศไทยต้องอยู่ในบังคับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อาจส่งผลให้งานดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องหรือได้รับผลกระทบอันจะทำให้เกิดความเสียหายต่อความเชื่อมั่นในระบบการเงินการคลังของประเทศ และเสียหายต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวม ประกอบกับธนาคารแห่งประเทศไทยได้มีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานอย่างเหมาะสม และมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดด้วยแล้ว สมควรกำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ไม่ใช้บังคับ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

เพื่อให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นมาตรฐานเดียวกันอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือนค่าจ้างค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุด

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้นายจ้างหรือการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างมีความผิดปกติที่เกิดขึ้นทางร่างกายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“สูญหาย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างหายไปในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในช่วงทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไปในช่วงเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ เพื่อไปหรือกลับจากการทำงานให้นายจ้าง ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่เกิดเหตุนั้น

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟู สมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๙ สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายของลูกจ้างตามประกาศนี้

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจหรือการฟื้นฟูอาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สวัสดิการ” หมายความว่า การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีหรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การเรียกร้องหรือการให้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๖ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้

ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินประกันจากลูกจ้างได้
ตลอดจนจำนวนหรือวิธีการเก็บรักษาเงินประกันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันหรือทำสัญญา
ประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้าง
เลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้นายจ้างคืนเงิน
ประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้าง
เลิกจ้าง หรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนเงินประกันตามข้อ ๖
วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด และ
ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ ๔๔ หรือค่าชดเชย
ตามข้อ ๕๙ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัด

ในกรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง
และได้นำเงินไปมอบไว้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่
ลูกจ้าง นายจ้างไม่ต้องเสียดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๘ หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าชดเชย แล้วแต่กรณี
ให้ลูกจ้างมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้

ในลำดับเดียวกับบุริสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ ๙ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ หรือมีเหตุผลอันชอบธรรมประการอื่น

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้างผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ข้อ ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามประกาศนี้ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในกรณีที่ลูกจ้างไปปฏิบัติงานในเขตที่มีโรคติดต่ออันตรายที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อเฝ้าสังเกตอาการตามระยะเวลาที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดการหยุดงานเช่นนี้ให้ถือว่าเป็นวันทำงานให้นายจ้างด้วย

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดตามประกาศนี้ ไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น

หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป

ข้อ ๑๓ ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๑๔ ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมงหลังจากลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นก็ได้ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอม จากลูกจ้างแล้ว หรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ ๑๕ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวันโดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกัน ไม่เกินหกวัน

ในกรณีที่ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ นายจ้างและ ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุด ประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ ติดต่อกัน

ข้อ ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุด ประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยตามวรรคสองมีติดต่อกันเกินกว่า หนึ่งวัน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างหยุดชดเชยได้เพียงหนึ่งวัน และให้นายจ้าง จัดให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามทีมนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

ข้อ ๑๘ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อ ๒๕ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้

ข้อ ๑๙ นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือ ในวันหยุดได้

ข้อ ๒๐ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาบ หาม ทุบ ลาก หรือเข็นของหนัก ได้ไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้าง หนึ่งคน ดังต่อไปนี้

(๑) ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

(๒) ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง

หมวด ๓

การใช้แรงงานหญิง

ข้อ ๒๑ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์
ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตร
ขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
แต่ไม่รวมถึงงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ
การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมีที่มี
สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
ของลูกจ้าง

(๕) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ
ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตราย
ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๒ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่าง
เวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะ
ต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำ
ในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
ของหญิงนั้น

ข้อ ๒๓ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน
อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความอันตราย
เทือน

(๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

(๓) งานยก แบก หาบ หาม โยน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน
สิบห้ากิโลกรัม

(๔) งานที่ทำในเรือ

(๕) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงาน
ในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา
หรือทำงานในวันหยุด เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งทำงานในตำแหน่งฝ่ายบริหาร
งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้าง
อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอม
เป็นหนังสือจากลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร
โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน
โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราว ก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๒๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๒๙ งานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน
ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา
ในวันหยุดเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน
ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๓๑ ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหัก เพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือ
ชำระเงินอื่นตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามข้อบังคับ
ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือเพื่อชำระเงินอื่นอันเป็นสวัสดิการที่ส
หภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้ร
บความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มี
ลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของ
ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดใช้ค่าเสียหาย
แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง
โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ทั้งนี้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ข้อ ๓๒ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๖๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๑๗ และข้อ ๓๒ ด้วย

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานแก่ลูกจ้างนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๓๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยตามข้อ ๑๘ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน สามสิบวันทำงาน

ข้อ ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อ รับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อ ทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเท่ากับ ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม จำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ เป็นหน่วย

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๓๙ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ให้นับวันหยุด ตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาเป็นวันทำงาน

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามข้อ ๓๘ แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้าง ต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบน ขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๒) งานขนส่ง

(๓) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินหรืองานอยู่เฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของลูกจ้าง

(๖) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนด เวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๗) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๘) งานอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๗ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๘ ในระหว่างเดินทาง ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลา
อย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมง
ที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ
เป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๔๔ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา
ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน
รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงาน
โดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมี
การตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่าย
ตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา
ในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ลูกจ้าง
มีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

หมวด ๕

เงินทดแทน

ข้อ ๔๕ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีที่ตามความเหมาะสม แก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๖ กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์วิธีการ และอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๗ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ

ตามข้อ ๔๙ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๙ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินทดแทน จากนายจ้าง

(๑) บิดามารดา

(๒) สามีหรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่ สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ให้มีสิทธิ ได้รับได้ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้าง ถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วัน ที่ ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทน นับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายหรือ

สูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะ จากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใด ถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มี พฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยากับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของ ผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราว เดียวกันทั้งหมด ให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้าง ถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๕๐ นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถ ครองสติได้

(๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่น ทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือ
สูญหาย ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้าง
ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย

ในกรณีที่การเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังสิ้นสภาพการเป็น
ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อนายจ้างภายใน
สองปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง
ให้นายจ้างดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยเร็ว และให้นายจ้างมีหนังสือ
แจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบโดยไม่ชักช้าว่ามีสิทธิได้รับ
เงินทดแทนหรือไม่ จำนวนเท่าใด และเป็นระยะเวลาเท่าใด ในกรณีที่มิสิทธิ
ได้รับเงินทดแทนให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตั้งแต่นั้น
วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหาย

ในกรณีที่ปรากฏต่อนายจ้างภายหลังว่าผลของการประสบ
อันตรายหรือการเจ็บป่วยของลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปอันเป็นเหตุให้สิทธิ
การได้รับเงินทดแทนเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างมีหนังสือแจ้งการเปลี่ยนแปลง
ของสิทธิให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิทราบ และจ่ายเงินทดแทนตามสิทธิที่
เปลี่ยนแปลงไปนั้น โดยให้มีผลในการจ่ายเงินทดแทนคราวต่อไป

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่พอใจผลการพิจารณาตามหนังสือแจ้งของนายจ้าง ให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ ๕๒ ห้ามนายจ้างหักเงินทดแทนเพื่อการใด ๆ

หมวด ๖

สวัสดิการ

ข้อ ๕๓ ให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตาย ทั้งนี้ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หรือสวัสดิการอื่นให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๔ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตาม ข้อ ๕๓ ให้ลูกจ้างทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

หมวด ๗

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ๕๕ ให้นายจ้างบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๖ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือป่วยเจ็บ ในระหว่างการทำงานหรือในสถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ให้นายจ้างจัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือส่งสถานพยาบาลโดยไม่ชักช้า

หมวด ๘

การควบคุม

ข้อ ๕๘ ให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงาน

ในวันหยุด

- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน

ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้างและค่าชดเชย

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่ง ที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตาม (๑) ถึง (๘) ไว้หลายฉบับ แยกต่างหากจากกัน ให้ดำเนินการรวบรวม เรียบเรียง และประกาศใช้เป็น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามวรรคหนึ่งเพียงฉบับเดียว

ให้นายจ้างเผยแพร่หรือเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับ
การทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทราบ
และดูได้โดยสะดวก

ให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้
ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่ง
สำเนาข้อบังคับดังกล่าวแก่อธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้

ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
ให้นำความในวรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๙

ค่าชดเชย

ข้อ ๕๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง
ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน
แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือ
ไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับ
ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าใช้จ่ายอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการ

ต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตาม
ข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนด
ระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้
สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้า
ของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน
หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จ
ของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาล
นั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนางจ้างและลูกจ้าง
ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๖๐ นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง
ในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา
แก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
อย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๖๑ ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๕๙ แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลาดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

(๑) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๒) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน ครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย *สามร้อยวัน

ในกรณีที่นายจ้างมีข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่ง ในการจ่ายค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่า เงินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของเงินเพื่อตอบแทนความชอบ ในการทำงานตามวรรคหนึ่งแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

สมศักดิ์ เทพสุทิน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๓

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

(ฉบับที่ ๒)



โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเนื่องจากพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน (๒) ในวรรคหนึ่งของข้อ ๖๑ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) ลูกจ้างผู้ได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกัน ครบสิบห้าปีขึ้นไปให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน”

ข้อ ๒ สิทธิการได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนดในข้อ ๖๑ วรรคหนึ่ง (๒) แห่งประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยประกาศนี้ให้มีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่ง เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ เป็นต้นไปด้วย

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

เฉลิมชัย ศรีอ่อน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกันการทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง



เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของ
สภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“เงินประกัน” หมายความว่า เงินที่นายจ้างเรียกหรือ
รับจากลูกจ้างเพื่อประกันการทำงานของลูกจ้างหรือประกันความเสียหาย
ในการทำงานที่ลูกจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้น

ข้อ ๒ งานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่นายจ้าง
จะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการ
ทำงานจากลูกจ้างได้ ได้แก่

- (๑) งานบัญชี หรืองานการเงิน
- (๒) งานพนักงานเก็บหรือจ่ายเงิน

(๓) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของนายจ้าง หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

(๔) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(๕) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

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

ข้อ ๓ ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันตามข้อ ๒ จำนวนเงินที่เรียกหรือรับได้จะต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในวันที่ยื่นฟ้องเรียกหรือรับเงินประกัน

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

ข้อ ๕ ให้นายจ้างนำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารของรัฐ หรือสถาบันการเงินของรัฐโดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของลูกจ้างแต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารของรัฐหรือสถาบันการเงินของรัฐชื่อบัญชีและ เลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ทั้งนี้ นายจ้างจะเก็บรักษาเงินประกัน โดยวิธีอื่นหรือนำไปจัดหาผลประโยชน์ อื่นใดนอกจากที่กำหนดไว้ไม่ได้

ข้อ ๖ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

อภัย จันทนจุลกะ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตรา
การจ่ายเงินทดแทนตามมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๑) แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติ
บางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙
ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
ประกอบกับข้อ ๔๕ ข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และข้อ ๔๘ ของประกาศคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
ในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ คณะกรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง

(๒) กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท

ข้อ ๒ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๑ (๒) ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินหกหมื่นห้าพันบาทสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วน และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

(๒) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงที่ศีรษะและต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ

(๔) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไชสันหลังหรือรากประสาท

(๕) ประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยุงยากซึ่งต้องใช้วิธีจุลศัลยกรรม

(๖) ประสบอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก สารเคมี หรือไฟฟ้า จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้เกินกว่าร้อยละสามสิบ ของร่างกาย

(๗) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรง หรือเรื้อรังตามประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ ๓ ในกรณีการรักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๒ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็น ทั้งนี้ เมื่อรวมค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๑ (๒) และข้อ ๒ แล้ว ต้องไม่เกินสองแสนบาทสำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของ ลูกจ้างในลักษณะ ดังต่อไปนี้

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

(๒) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตามข้อ ๒ (๑) ถึง (๖) รายการใดรายการหนึ่งที่จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ หรือต้องพัก รักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยวิกฤต หรือหอผู้ป่วยไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ตั้งแต่ยี่สิบวันขึ้นไป

(๓) บาดเจ็บอย่างรุนแรงของระบบสมองหรือไขสันหลัง ที่จำเป็นต้องรักษาตั้งแต่สามสิบวันติดต่อกันขึ้นไป

(๔) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรง หรือเรื้อรังเป็นผลให้อวัยวะสำคัญล้มเหลว

ข้อ ๔ ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ ๓ ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้อีกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่รวมทั้งสิ้นไม่เกินสามแสนบาท โดยให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนพิจารณา และคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕ ค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้องและค่าอาหารด้วย

ข้อ ๖ ในกรณีที่คณะแพทย์ตามข้อ ๔ มีความเห็นว่า ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไม่เกินสองหมื่นบาท

(๒) ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานไม่เกินสองหมื่นบาท

ข้อ ๗ ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน

สามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนสำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ ตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ ๒ ท้ายประกาศนี้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบห้าปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหายมีกำหนดแปดปี

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตาม (๒) หรือ (๓) และต่อมาลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่รับค่าทดแทนยังไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๙ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

ค่าจ้างรายเดือน หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างในเดือนที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย หรืออัตราค่าจ้างรายวันสุดท้ายคูณด้วยยี่สิบหกสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน หรือค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างคราวสุดท้ายก่อนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายคูณด้วยยี่สิบหก สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ ๙ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะไปเพียงบางส่วนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามตารางที่ ๑ ท้ายประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นกรณีสูญเสียอวัยวะตามข้อ ๘ (๒) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนตามผลการประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือสมรรถภาพของอวัยวะเป็นร้อยละของสมรรถภาพ

ทั้งร่างกายในอัตราความสูญเสียสมรรถภาพร้อยละหนึ่ง ต่อระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสองเดือน แต่ต้องไม่เกินสิบปี

ข้อ ๑๐ ให้ลูกจ้างได้รับการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะภายหลังจากเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อลูกจ้างได้รับการรักษาด้วยวิธีการต่างๆทางการแพทย์อย่างเต็มที่แล้ว หรือสิ้นสุดการรักษาซึ่งไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้และพยาธิสภาพของอวัยวะนี้คงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก

(๒) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะเกินกว่าร้อยละหกสิบให้ถือว่าเป็นกรณีทุพพลภาพ ตามข้อ ๘ (๓) และให้มีระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนสิบห้าปี

ข้อ ๑๒ ให้แพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมเป็นผู้ประเมินการสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะ โดยให้นำวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตใจที่กำหนดขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีข้อกำหนดวิธีการประเมินและอัตราการสูญเสียสมรรถภาพสำหรับอวัยวะใด ให้คณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้ประเมิน และกำหนดอัตราการสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะนั้น

ข้อ ๑๓ ค่าทดแทนตามข้อ ๘ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน คูณด้วยยี่สิบหก และไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นสองพันบาท

ข้อ ๑๔ การจ่ายค่าทดแทนตามข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๔๙ แห่งประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ จะตกลงกันจ่ายค่าทดแทนล่วงหน้าในคราวเดียว เต็มจำนวนหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้

ในการจ่ายค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะหักส่วนลด ได้ไม่เกินร้อยละสี่ต่อปีของค่าทดแทนที่ได้รับ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาประกันภัยซึ่งให้ความคุ้มครองในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยแก่ลูกจ้าง หากสิทธิตามสัญญาประกันภัยที่จะได้รับต่ำกว่าสิทธิตามประกาศนี้ ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามประกาศนี้ในส่วนที่ยังขาดอยู่

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างผู้ใดมีสิทธิได้รับค่าทดแทนตามประกาศ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงได้รับค่าทดแทนตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบ ตามสิทธินั้น

ข้อ ๑๗ กรณีการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือ สูญหายเนื่องจากการทำงาน ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้บังคับ ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ การจ่ายเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ข้อ ๑๘ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

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/หรือข้อมือ และยังคงข้อศอกได้	๑๑๔
๓. มือขาด	นิ้วมือนิ้วหัวขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วของทุกนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๐๘
๔. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๔๔
๕. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๒๒
๖. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๒๒
๗. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๑๖
๘. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๑๐
๙. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐

ประเภทของ การสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	ระยะเวลา การจ่าย ค่าทดแทน (เดือน)
๑๐. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด ระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับ ข้อกลางนิ้ว	๘
๑๑. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับ ข้อปลายนิ้ว	๖
๑๒. ขาขาดข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	๘๐
๑๓. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	๖๔
๑๔. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	๕๐
๑๕. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	๓๖
๑๖. นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับ ข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๐
๑๗. นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับ ข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่เท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	๔
๑๘. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาด ที่ข้อระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโค นนิ้ว	๒
๑๙. นิ้วเท้าอื่นทั้งสี่นิ้วขาด ที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าขาดทุกนิ้วที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๑๘

ตารางที่ ๒

ประเภทของการทุพพลภาพและระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน

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

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

โดยที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๔ ให้กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ กระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานลงวันที่ 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 หรือสารประกอบของคลอรีน
- ๑๑) แอมโมเนีย
- ๑๒) คาร์บอนไดซัลไฟด์
- ๑๓) สารอนุพันธ์ฮาโลเจนของสารไฮโดรคาร์บอน
- ๑๔) เบนซีน หรือสารอนุพันธ์ของเบนซีน
- ๑๕) อนุพันธ์ไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
- ๑๖) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ หรือกรดซัลฟูริก
- ๑๗) ไนโตรกลีเซอริน หรือกรดไนตริกอื่น ๆ
- ๑๘) แอลกอฮอล์ กลัยคอล หรือคีโตน

๑๙) คาร์บอนมอนนอกไซด์ ไฮโดรเจนไซยาไนด์
หรือสารประกอบของไฮโดรเจนไซยาไนด์ ไฮโดรเจนซัลไฟด์

๒๐) อะครีโลไนไตรล์

๒๑) ออกไซด์ของไนโตรเจน

๒๒) วาเนเดียม หรือสารประกอบของวาเนเดียม

๒๓) พลวง หรือสารประกอบของพลวง

๒๔) เฮกเซน

๒๕) กรดแร่ที่เป็นสาเหตุให้เกิดโรคฟัน

๒๖) เมล็ดขมิ้นท์

๒๗) ทัลเลียม หรือสารประกอบของทัลเลียม

๒๘) ออสเมียม หรือสารประกอบของออสเมียม

๒๙) เซลีเนียม หรือสารประกอบของเซลีเนียม

๓๐) ทองแดง หรือสารประกอบของทองแดง

๓๑) ดีบุก หรือสารประกอบของดีบุก

๓๒) สังกะสี หรือสารประกอบของสังกะสี

๓๓) โอโซน ฟอสฟีน

๓๔) สารทำให้ระคายเคือง เช่น เบนโซควิโนโน หรือ
สารระคายเคืองต่อกระจกตาเป็นต้น

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 ซึ่งพิสูจน์

ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๓) โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ ได้แก่ โรคติดเชื้อ

หรือโรคปรสิตเนื่องจากการทำงาน

(๔) โรคระบบหายใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

๑) โรคกลุ่มนิวโมโคนิโอสิส เช่น ซิลิโคสิส

แอสเบสโทสิส ฯลฯ

- ๒) โรคปอดจากโลหะหนัก
- ๓) โรคปัสสิโนซิส
- ๔) โรคหืดจากการทำงาน
- ๕) โรคปอดอักเสบภูมิไวเกิน
- ๖) โรคซิเดโรซิส
- ๗) โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง
- ๘) โรคปอดจากอะลูมิเนียมหรือสารประกอบ

ของอะลูมิเนียม

๙) โรคทางเดินหายใจส่วนบนเกิดจากสารภูมิแพ้ หรือสารระคายเคืองในที่ทำงาน

๑๐) โรคระบบหายใจอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุ เนื่องจากการทำงาน

(๕) โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

๑) โรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุทางกายภาพ เคมี หรือชีวภาพอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

๒) โรคต่างขาจากการทำงาน

๓) โรคผิวหนังอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่ามีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๖) โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้น
เนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัย
เสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน

(๗) โรคเมร็งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานโดยมี
สาเหตุจาก

- ๑) แอสเบสตอส (ใยหิน)
- ๒) เบนซิทีน และเกลือของสารเบนซิทีน
- ๓) บิสโครโรเมทิลอีเทอร์
- ๔) โครเมียมและสารประกอบของโครเมียม
- ๕) ถ่านหิน
- ๖) เบต้า - เนพธีลามีน
- ๗) ไวนิลคลอไรด์
- ๘) เบนซีนหรืออนุพันธ์ของเบนซีน
- ๙) อนุพันธ์ของไนโตรและอะมิโนของเบนซีน
- ๑๐) รังสีแตกตัว

๑๑) น้ำมันดิน หรือผลิตภัณฑ์จากน้ำมันดิน เช่น
น้ำมันถ่านหิน น้ำมันเกลือแร่รวมทั้งผลิตภัณฑ์จากการกลั่นน้ำมัน เช่น
ยางมะตอย พาราฟินเหลว

๑๒) ไอควันจากถ่านหิน

๑๓) สารประกอบของนิกเกิล

๑๔) ฝุ่นไม้

๑๕) ไอควันจากเผาไม้

๑๖) โรคมะเร็งที่เกิดจากปัจจัยอื่น ซึ่งพิสูจน์ได้ว่า
มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๘) โรคอื่น ๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพ
ของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

อภิย์ จันทนจุลกะ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

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

หมวด ๑

คำรักษาพยาบาล กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑ ในหมวดนี้

“คู่สมรส” หมายความว่า ภรรยาหรือสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดาซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการและสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

สภาการศึกษา ศุภสภา สมาคมปราบวัณโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสถานพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลัง
กำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาล
ของเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกินยี่สิบห้าเตียง ซึ่งได้รับอนุญาตให้
ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

ข้อ ๒ ให้พนักงานเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล
สำหรับตนเอง คู่สมรส และบุตร ของตนตามข้อ ๓

ข้อ ๓ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง
ตามความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(๑) *ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล
ของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกหรือผู้ป่วยภายใน ให้ได้รับ
ค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง เว้นแต่

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัด
รักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมให้ได้รับตามประเภทและอัตราค่าอวัยวะเทียม
และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรคซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนด

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร ให้ได้รับไม่เกินวันละ
๖๐๐ บาท

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล
กรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร
และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๓๙

(๒) ผู้ที่เข้ารับการรักษายาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยภายในให้ได้รับค่ารักษายาบาล ดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้อง และค่าอาหาร ให้ได้รับเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับการรักษายาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ

(ข) ค่ารักษายาบาลประเภทอื่น ๆ ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริงแต่จะต้องไม่เกินสามพันบาทสำหรับระยะเวลาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้ารับการรักษายาบาล ถ้าเข้ารับการรักษายาบาลเกินสามสิบวันให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริงแต่จะต้องไม่เกินวันละหนึ่งร้อยบาทและในกรณีที่เข้ารับการรักษายาบาลหลายครั้ง โดยมีระยะห่างกันไม่เกินสิบห้าวันให้นับระยะเวลาการเข้ารับการรักษายาบาลทุกครั้งรวมเข้าด้วยกัน

ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือมีความจำเป็นรีบด่วนซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับการรักษายาบาลในทันทีทันใดอาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตได้ ให้ผู้ป่วยเข้ารับการรักษายาบาลประเภทผู้ป่วยภายในจากสถานพยาบาลของเอกชนอื่น ซึ่งมีใช้สถานพยาบาลของเอกชนตามประกาศนี้ได้ โดยให้ได้รับค่ารักษายาบาลตามข้อ ๓ (ก) และ (ข) ได้

ข้อ ๔ ในกรณีที่สถานพยาบาลตาม ข้อ ๓ (๑) และ (๒) ไม่มียา เลือดและส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทนน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ออกซิเจน อวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค จำหน่าย หรือไม่อาจให้การตรวจทางห้องทดลอง หรือเอ็กซเรย์แก่ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ เมื่อแพทย์ผู้ตรวจรักษาหรือหัวหน้าสถานพยาบาลของสถานพยาบาลแห่งนั้นลงลายมือชื่อรับรองตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้ว ก็ให้ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลชื่อหรือรับการตรวจทางห้องทดลองหรือเอ็กซเรย์จากสถานที่อื่นซึ่งอยู่ในประเทศไทยแล้วนำมาเบิกได้ตามข้อ ๓

ข้อ ๕ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

พนักงานผู้ได้รับค่ารักษาพยาบาลผู้ใดมีบุตรเกินสามคน แต่ต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนตามวรรคหนึ่งนั้นตายลง ก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะก็ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตายนั้น โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๖ พนักงานผู้ได้รับคำรักษาพยาบาลผู้ใด ยังไม่มีบุตร หรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลตามข้อ ๕ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลตามข้อ ๕ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรซึ่งเกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกคำรักษาพยาบาล

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับคำรักษาพยาบาลลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับคำรักษาพยาบาลเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้น ผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลดังกล่าว จึงจะมีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้ตามข้อ ๕ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งความดังกล่าวข้างต้น ข้อความที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาล ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๗ การนับลำดับบุตรคนหนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรฝาแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๘ ในกรณีที่พนักงาน คู่สมรส หรือบุตร ได้รับ ค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ตามประกาศนี้อีก เว้นแต่ ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าค่ารักษา พยาบาลที่มีสิทธิจะได้รับตามประกาศนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล เฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ข้อ ๙ ในกรณีพนักงาน คู่สมรส หรือบุตร ได้รับ ค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ ได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษา พยาบาลจากผู้อื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามประกาศนี้ เว้นแต่ค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่า ค่ารักษาพยาบาลที่มีสิทธิจะได้รับตามประกาศนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับค่ารักษา พยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ในกรณีที่พนักงาน คู่สมรส หรือบุตร ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตามประกาศนี้ไปก่อนแล้วภายหลังได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษา พยาบาลจากบุคคลอื่นมีจำนวนเท่าหรือเกินกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ ตามประกาศนี้ ก็ให้นำค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับไปนั้นส่งคืน แต่ถ้าเงิน ค่าสินไหมทดแทนที่ได้รับจากบุคคลอื่นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ ตามประกาศนี้ ก็ให้ส่งคืนเท่าจำนวนที่ได้รับจากบุคคลอื่นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็น ไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

หมวด ๒

ค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๑๐ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือน
ค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้ายให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ

(๑) บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็น
ผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ

(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตาย ที่มี
หลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
พนักงานผู้ใดตายในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้าม
มิให้จ่ายค่าทำศพ

หมวด ๓

ค่าช่วยเหลือบุตร

ข้อ ๑๑ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตร
เป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงที่สาม โดยให้ได้รับเป็นเงิน เดือนละ
ห้าสิบบาทต่อบุตรหนึ่งคนแต่ไม่รวมถึงบุตรซึ่งเป็น

- (๑) บุตรบุญธรรม
- (๒) บุตรซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน
- (๓) บุตรซึ่งมีอายุเกินสิบแปดปีบริบูรณ์หรือไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส
- (๔) บุตรซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับบุตรคนนั้นอยู่แล้ว และมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๑๒ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และไม่ว่าจะจะเป็นบุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการเข้าเป็นพนักงาน

พนักงานผู้ใดได้รับเงินช่วยเหลือบุตรสำหรับบุตรครบจำนวนสามคนแล้ว ต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรคนที่ตายนั้น แต่ในกรณีที่พนักงานมีบุตรอยู่แล้วเกินสามคน ให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๑๓ การใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานผู้ใดมีสามีเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือมีสามีเป็นผู้ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประเภทเงินช่วยเหลือบุตร

จากราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ พนักงานผู้นั้นจะใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร ไม่ได้

(๒) พนักงานผู้ใดซึ่งบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามคนใดไม่อยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือในกรณีที่คู่สมรสแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกัน และบุตรคนนั้นอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่ง พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรได้ เฉพาะสำหรับบุตรคนที่อยู่ในอำนาจปกครองของตนหรืออยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของตนแล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่พนักงาน ตาม (๑) ผู้ใดได้สมรสใหม่ และสามีในการสมรสครั้งใหม่นี้เป็นบุคคลดังระบุในข้อ (๑) ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรสำหรับบุตรที่ติดมากับตนนั้นได้

ข้อ ๑๔ พนักงานผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ตามข้อ ๑๑ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามข้อ ๑๑ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรซึ่งเกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเอง ในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของพนักงานดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเหลือไม่เกินสามคนและหลังจากนั้น พนักงานดังกล่าวจึงจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามข้อ ๑๒ วรรคสอง

เพื่อประโยชน์แห่งความดังกล่าวข้างต้น ข้อความที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของพนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของพนักงานตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๕ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม้อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานผู้ใดได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในเดือนใดไม่เต็มเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรได้เต็มเดือน

หมวด ๔

เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ข้อ ๑๗ ในหมวดนี้

“สถานศึกษาของทางราชการ” หมายความว่า

(๑) มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

(๒) วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือสังกัด
ส่วนราชการอื่นที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๓) โรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย
วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการอื่นหรือองค์การ
ของรัฐบาลที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๕) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการที่กระทรวงการคลัง
กำหนด

“สถานศึกษาของเอกชน” หมายความว่า

(๑) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งจัดหลักสูตรระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
แยกต่างหากจากปริญญาตรี

(๒) โรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ แต่ไม่รวมถึงโรงเรียนราษฎร์ประเภทอาชีวศึกษาที่ใช้หลักสูตรของโรงเรียนเอง และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

“เงินบำรุงการศึกษา” หมายความว่า เงินประเภทต่าง ๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัดมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือองค์การของรัฐบาล

“เงินค่าเล่าเรียน” หมายความว่า เงินค่าธรรมเนียมการเรียน หรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัย

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนราชการเจ้าสังกัดมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การของรัฐบาล

ข้อ ๑๘ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้แก่พนักงานสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานซึ่งมีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมและบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น

ข้อ ๑๙ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามให้นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

พนักงานผู้ได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ผู้ใดมีบุตรเกินสามคน ถ้าบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนตามวรรคหนึ่งตาย กายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบก่อนครบอายุยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย กายพิการหรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบนั้น โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๒๐ ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามข้อ ๑๙ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรผู้นั้นมีสิทธิ

ได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามข้อ ๑๙ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรซึ่งเกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งคนใดของพนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตาย กายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร วิกลจริต จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ก่อนมีอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวเหลือไม่เกินสามคนและหลังจากนั้นพนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรดังกล่าวจึงจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามข้อ ๑๙ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งความดังกล่าวข้างต้น ข้อความที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๑ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๒๒ การจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประเภทและอัตรา ดังนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

พลเอก อีสระพงศ์ หนูนักดี

(อีสระพงศ์ หนูนักดี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทน
การขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

โดยที่มาตรา ๑๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติพนักงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ กำหนดให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ประกอบกับ
ข้อ ๓ ข้อ ๔๔ และข้อ ๔๘ แห่งระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔
คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์
การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ
อันมิใช่เนื่องจากการทำงานไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่
เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพ
ของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสมรรถภาพปกติของจิตใจ
อย่างถาวร จนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพ
อย่างถาวรได้ตั้งแต่วัยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์

จะขอรับสวัสดิการกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จะต้องแจ้งต่อรัฐวิสาหกิจเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะกรรมการแพทย์ที่รัฐวิสาหกิจแต่งตั้งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่าสามนาย โดยพนักงานต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้พนักงานแจ้งเหตุผลต่อรัฐวิสาหกิจทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

การที่พนักงานจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการแพทย์ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงาน เมื่อเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินเดือนละหนึ่งพันบาท ตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานในหมวด ๑ แห่งประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

ข้อ ๓ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานเป็นรายเดือน
ในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของเงินเดือนค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้าย
ที่พนักงานได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี

สิทธิในการได้รับเงินดังกล่าวตามวรรคหนึ่งให้เป็นอันระงับ
ในงวดถัดไป เพราะเหตุที่พนักงานผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

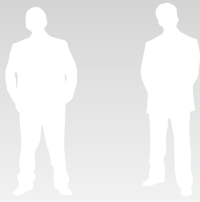
ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๔

พลเอก อิศระพงศ์ หนูนุกัคดี

(อิสระพงศ์ หนูนุกัคดี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์



คณะที่ปรึกษา

- | | |
|------------------------|--|
| ๑. นายสุวิทย์ สุมาลา | ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ |
| ๒. นายวันชัย ดำรงสุกิจ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ |

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายเฉลิมทัต ตันโสภณ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางสาวประนอม อยู่เจริญ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๓. นางสาวอัชรี พลวัน | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๔. นางสาวภัสณี น่วมนุ่น | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๕. นางสาวสุรียา ปรีบหนึ่ง | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๖. นางสาวอมรรัตน์ ศรีกรด | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๗. นายสมภพ แทนรินทร์ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๘. นางสาวภัทราพร เลิศสวัสดิ์ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๙. นายอาศิริ อิสโม | นักวิชาการแรงงาน |

