

ภาคผนวก

**ระเบียบคณะกรรมการ
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์
ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ. ๒๕๓๔**

เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสิทธิประโยชน์เป็นมาตรฐานเดียวกันอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๑) และมาตรา ๑๑ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔”

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

“สิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

“มาตรฐานของสิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์ขั้นต่ำที่พนักงานพึงได้รับตามระเบียบนี้

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่รัฐวิสาหกิจอนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาคอลบุตร ลาถึงส่วนตัว และลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือการลาอื่นที่รัฐวิสาหกิจอนุญาต

“เวลาพัก” หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการทำงาน

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่พนักงานได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจ หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่รัฐวิสาหกิจ

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่พนักงานเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือ โรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานหรือผู้มีสิทธิตามระเบียบนี้สำหรับการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของพนักงาน

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย บรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้และค่าคลอดบุตร

“ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในกระบวนการเวชศาสตร์ฟื้นฟูและหรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้พนักงานซึ่งสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกายหรือทุพพลภาพ สามารถทำงานที่เหมาะสมได้

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของพนักงานซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

“สวัสดิการ” หมายความว่า สิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่รัฐวิสาหกิจจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งรัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน

ข้อ ๔ ให้รัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของพนักงานไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๕ ในวันที่มีการทำงาน ให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง หลังจากพนักงานได้ทำงานในวันนั้นมาแล้ว ไม่เกินห้าชั่วโมง

รัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละยี่สิบนาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่พนักงานทำงานในหน้าที่ที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากพนักงานแล้วหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้

ข้อ ๖ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้พนักงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน

รัฐวิสาหกิจใดโดยลักษณะงานมีความจำเป็นต้องทำติดต่อกัน โดยไม่สามารถมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามวรรคหนึ่งได้ รัฐวิสาหกิจและพนักงานทั้งหมดหรือบางส่วนจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

ข้อ ๗ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้พนักงานมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน

ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ข้อ ๘ พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่าปีละหกวันทำงาน โดยให้รัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้

รัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีถัดไปได้ แต่จะสะสมได้ไม่เกินสองปีติดต่อกัน

ข้อ ๙ ให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ข้อ ๑๐ รัฐวิสาหกิจอาจกำหนดให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับพนักงานหญิง

ข้อ ๑๑ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องขุดขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องขุดกำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำได้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ ๑๒ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ขุด ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

(๒) ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

(๓) หกหรือยี่สิบกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

(๔) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

ข้อ ๑๓ ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา และ ๑๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะหรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ ๑๔^{๒๙} พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินหกสัปดาห์ โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่า การลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

พนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลาบางส่วนต่อเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างอีกไม่เกินสามสัปดาห์ทำการ

ข้อ ๑๕ ถ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้สิทธิขอให้รัฐวิสาหกิจเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดบุตรได้ และให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่พนักงานนั้น

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๖ พนักงานไม่ว่าปฏิบัติงานในท้องถิ่นใด ให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการจะกำหนด

ข้อ ๑๗ งานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้รัฐวิสาหกิจกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าพนักงานจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๑๘ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ที่พนักงานทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ข้อ ๑๙ ในการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด รัฐวิสาหกิจจะนำหนี้อื่นมาหักมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ข้อ ๒๐ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดต่อไปนี้

^{๒๙} ความเดิมถูกยกเลิกและใช้ความใหม่นี้แทนโดยข้อ ๓ ของระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธเรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๓๖

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ นอกจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๒๑ ถ้ารัฐวิสาหกิจเลิกจ้างพนักงานมิได้มีความผิดตามข้อ ๔๖ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่พนักงานมีสิทธิได้รับตามข้อ ๘ และข้อ ๒๐ ด้วย

ข้อ ๒๒ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานแก่พนักงานนั้นในระหว่างเดินทาง

ข้อ ๒๓ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานในวันลาป่วยตามข้อ ๕ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ป่วย

ข้อ ๒๔ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่พนักงานในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

ข้อ ๒๕ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่มีรัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดตามข้อ ๔ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

ถ้าเป็นพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

ข้อ ๒๖ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีรัฐวิสาหกิจกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน

ข้อ ๒๘ พนักงานซึ่งรัฐวิสาหกิจให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖

(๑) งานขบวนการจัดการรถไฟ

(๒) งานขนส่ง

(๓) งานเปิดปิดประตูน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๔) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๕) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

(๖) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

(๗) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๘) งานอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน

ข้อ ๒๕ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น พนักงานไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖ ในระหว่างเดินทาง ทั้งนี้ เว้นแต่รัฐวิสาหกิจตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน

ข้อ ๓๐ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดซึ่งพนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่พนักงานในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๓๑ ถ้ารัฐวิสาหกิจให้พนักงานทำงานในวันหยุดซึ่งพนักงานไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่พนักงานในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นไม่น้อยกว่าสองเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยไม่น้อยกว่าสองเท่าของเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์

เกี่ยวกับเงินทดแทน

ข้อ ๓๒ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รัฐวิสาหกิจจะต้องจัดการให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ ๓๓ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๔ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงินตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๖ เมื่อพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนสำหรับกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย คือ

(๑) บิดา มารดา

(๒) สามี หรือภรรยา

(๓) บุตร ซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีแล้ว กำลังศึกษาอยู่ ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

(๔) บุตร ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีแต่ทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตาย

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของพนักงานที่ตายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะจากพนักงานที่ตายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ถ้าผู้ได้รับส่วนแบ่งผู้ใดตายหรือสามีภรรยาสมรสใหม่ หรือมิได้สมรสแต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีภรรยากับชายอื่นหรือหญิงอื่น ให้ส่วนแบ่งของบุคคลดังกล่าวเป็นอันยุติ

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมดให้ได้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่พนักงานถึงแก่ความตาย

ข้อ ๓๗ รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายและสมรรถภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของพนักงานเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องคองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๓๘ การพิจารณาวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๙ ในการจ่ายเงินทดแทน รัฐวิสาหกิจจะนำหนี้อื่นมาหักเงินทดแทนมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานหรือผู้มีสิทธิ

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อ ๔๐ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และปริมาณเพียงพอแก่พนักงาน

ข้อ ๔๑ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน

ข้อ ๔๒ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีการตรวจสอบสภาพร่างกายพนักงานไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๔๓ ให้รัฐวิสาหกิจจัดให้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนด

ข้อ ๔๔ ให้รัฐวิสาหกิจจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้แก่พนักงาน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับค่าชดเชย

ข้อ ๔๕ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปีโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายแก่สัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานแก่สัปดาห์สุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่รัฐวิสาหกิจสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงาน ซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่รัฐวิสาหกิจให้ออกจากงานปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๔๖ หรือในกรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่ยอมให้พนักงานทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียุทธคัมหรือไม่กี่ตาม โดยไม่จ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจมีเจตนาจะไม่จ้างพนักงานทำงานต่อไป หรือกลับเกลี้ยพนักงานให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างพนักงานเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตาม โครงการซึ่งรัฐวิสาหกิจและพนักงานตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากรัฐวิสาหกิจและพนักงานจะตกลงต่อสัญญาจ้างอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

ข้อ ๔๖ รัฐวิสาหกิจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทูจติดต่อน้ำที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่รัฐวิสาหกิจ

(๒) จงใจทำให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจได้ดัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงรัฐวิสาหกิจไม่จำเป็นต้องดัดเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๔๗ พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดของรัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๔๕ แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้

ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่งนี้แล้ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ รัฐวิสาหกิจใดให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานน้อยกว่ามาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นแก้ไขสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

รัฐวิสาหกิจใดได้จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานสูงกว่าสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้ว ให้รัฐวิสาหกิจนั้นถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมต่อไปได้ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีความประสงค์จะปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้สูงขึ้นอีก ให้รัฐวิสาหกิจเสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

ข้อ ๔๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เดิมของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป

ข้อ ๕๐ กรณีที่รัฐวิสาหกิจใดมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานของสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เสนอปัญหาต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

.....