

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ บค.ทป ๒๙๓๕/๒๕๖๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)
เรียน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ด้วยประธานฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)
วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ
ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒) เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๓.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่

๓.๓ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัทฯ ที่ ปก ๑๔๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑
กันยายน ๒๕๕๙

๓.๔ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒. เรื่อง การเจริญเติบโตและการเพิ่ม
ตำแหน่งงานของวิศวกรภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

๒/๔.๓ เรื่อง พิจารณา...

- ๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์
ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ
- ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ
พนักงาน พ.ศ. ...
- ๔.๓.๒ เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทน
การขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจาก
การทำงาน
- ๔.๔ เรื่อง ปรัชษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้าหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย
- ๔.๕ เรื่อง ปรัชษาหารือพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง
- วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

ทั้งนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางเกสียวทอง

(นางเกสียวทอง ลาภอนานนท์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

กล/พส

โทรศัพท์ ๙๔๓๕ (นางพิริยาฯ)

โทรสาร ๙๒๙๓

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)

๒. ความเป็นมา

จากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒) เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

๓. ผลการดำเนินการ

เลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุม เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑๑ หน้า โดยมีรายละเอียดตามแนบ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดรับรองรายงานการประชุม

๔. มติที่ประชุม

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๒)
 วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๔๕ น. - ๑๔.๔๕ น.
 ห้องประชุมชั้น ๓ อาคารอำนวยการ

กรรมการที่มาประชุมมีดังนี้

๑. นางสาวริณี	อังศุสิงห์	ประธานกรรมการ	
๒. นางสาวสิริเกศ	เนียมมลอขย	กรรมการ	
๓. นางสาววราภรณ์	ทรงเจริญ	"	
๔. นางชิตกมล	สุนทรสิต	"	
๕. นายสุขเหลือ	เชียววาชีพ	"	
๖. นายชาญณรงค์	เชื้อเจริญ	"	
๗. นายชำนาญ	ฤชัย	"	
๘. นายชนะ	ทัตท่าทราย	"	
๙. นางเกสียวทอง	ลาภธนานนท์	"	
๑๐. นายปริญญา	เทียนทอง	"	
๑๑. นายสุกิจ	กลิ่นหอม	"	
๑๒. นายเมธี	คำแหง	"	
๑๓. นายนิรุช	พุทธสถิตย์	"	
๑๔. นางกษมพร	สวัสดิชัย	"	
๑๕. นายสังข์สิทธิ์	ประสมทอง	"	
๑๖. นายสุดเขตร์	เวียงสี	"	
๑๗. นายสพล	สิงห์ดารา	"	

กรรมการที่ไม่มาประชุมมีดังนี้

๑. นางอรอุไร	โกเมน	กรรมการ	ลาประชุม
๒. นายกันต์	ทีฆนันทพร	"	"

๒/ผู้เข้าร่วม...

ผู้เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางพิริยา	สง่าแสง	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
๒. นางสาววรรณ	พรหมจันทร์	ทำหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการฯ
		แทน นางอัจฉริยา เบญจพร
๓. พันจ่าเอก อัชฌา	เหลือองอาทิตย์	ผู้สังเกตการณ์
๔. นายชวลิต	รัตนเพชร	"
๕. นางสาวกนิษฐา	สุขกาย	"
๖. นายกิติเดช	ปิ่นมณี	"
๗. นายอุฬาร	ศิริบุญฤทธิ์	"
๘. นายอำนาจ	สุขสวัสดิ์	"
๙. นายจิระศักดิ์	ประสมพงศ์	"
๑๐. นายสุทธิพันธุ์	ชวลิตเลขา	"
๑๑. นางภคมน	จิรภัทรติลก	"
๑๒. นางไพสิน	ปัญญากรณ์	"
๑๓. นายเอกศักดิ์	โพธิ์ทอง	"
๑๔. นางนุจรี	พงษ์แสนท์	"
๑๕. นายศรัณย์	สายพันธ์	"

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุมมีดังนี้

๑. นางอมิตา	ไชยเดช	ผู้สังเกตการณ์	ติดภารกิจ
๒. นางสาวอนัญญา	อร่ามศรี	"	"
๓. นางกชพรรณ	อิมแสง	"	ลาประชุม
๔. นายศรัณย์	เชื้อรอด	"	"
๕. นายปิติ	อุ้นทรัพย์	"	ติดภารกิจ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๔๕ น.

วาระที่ ๑ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

- ประธานฯ แจ้งเพื่อทราบ

๑. เรื่อง การเลื่อนเวลาการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๒๐๑)

ประธานฯ เนื่องด้วยประธานฯ ได้รับทราบเรื่องการประชุมผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมซึ่งกำหนดประชุมช่วงบ่ายของวันนี้เป็นการเร่งด่วน จากเวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นเวลา ๑๔.๐๐ น. และให้เข้าประชุมหลังการประชุมเริ่มได้ภายในเวลา ๑๔.๓๐ น. ดังนั้นจึงเป็นผลให้ต้องแจ้งปรับเลื่อนเวลาการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เร็วขึ้นอย่างเร่งด่วนด้วยจากเวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นเวลา ๑๓.๔๕ น. และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน จึงขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ที่ประชุม รับทราบ

๒. เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๐

ประธานฯ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งประจำปี ๒๕๖๐ ได้มีการพิจารณาและแจ้งผลให้พนักงานรับทราบเรียบร้อยแล้ว โดยบริษัทฯ ต้องพิจารณาใช้จ่ายงบประมาณเรื่องนี้ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณร้อยละ ๗.๕ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้เสนอเรื่องการขอปรับวงเงินงบประมาณเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗.๕ แล้ว โดยปัจจุบันอยู่ในระหว่างตรวจสอบอำนาจอนุมัติจาก สคร.

ที่ประชุม รับทราบ

๓. เรื่อง การพิจารณาค่าตอบแทนระยะที่ ๓

ประธานฯ บริษัทฯ อยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณาค่าตอบแทนระยะที่ ๓ โดยเรื่องที่สามารถดำเนินการต่อไปได้คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๐ และอีกบางเรื่องที่มีข้อติดขัดเกี่ยวกับความชัดเจนของมติคณะรัฐมนตรีประเด็นการพิจารณาสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงินในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ จึงขอให้ผู้บริหารและผู้แทนของสหภาพแรงงาน ในที่นี้ช่วยสื่อสารให้พนักงานรับทราบ ว่า บริษัทฯ พยายามแก้ไขปัญหา ข้อติดขัดต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จเรียบร้อย

ที่ประชุม รับทราบ

- กรรมการฯ แจ้งเพื่อทราบ

เลขานุการฯ ไม่มีเรื่องแจ้งเพื่อทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

เลขานุการฯ ขอเสนอรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑) เดือนกันยายน ๒๕๖๐ เพื่อที่ประชุมพิจารณารับรอง

ที่ประชุม มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑)

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

ประธานฯ เนื่องด้วยประธานฯ มีภารกิจประชุม ณ กระทรวงคมนาคมตามที่แจ้งแล้วข้างต้น จึงขอให้เลขานุการฯ เสนอวาระที่สำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรก

เลขานุการฯ ขอเสนอวาระสำคัญเร่งด่วนจำนวน ๒ วาระ ดังนี้

๑. วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบิน ทดสอบ นายช่างภาคพื้นดิน และนายช่างประจำอากาศยาน
๒. วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”

ประธานฯ สำหรับวาระนอกเหนือจากนี้ขอให้ที่ประชุมพิจารณากรรมการท่านหนึ่งท่านใดทำหน้าที่ประธานแทน

สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอนายสุขเหลือ เชี่ยววาซีพ ทำหน้าที่ประธานฯ แทน

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

เลขานุการฯ ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ตามที่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ จำนวน ๑๗ ข้อ (อ้างถึงหนังสือ
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗๗/๒๕๕๙ ลงวันที่
๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙) โดยมีความคืบหน้าการดำเนินการดังนี้

จากการเจรจาครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้แทนเจรจาฝ่าย
สหภาพแรงงานฯ ได้ปรับลดเงื่อนไขข้อเรียกร้องที่ ๑๔ เรื่อง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
สำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ประเด็นจำนวนปีของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
สำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ซึ่งผู้แทนเจรจาฝ่ายบริษัทฯ รับผิดชอบพิจารณาทบทวนข้อมูล
และวิเคราะห์ทางการเงินในประเด็นดังกล่าว

ในการนี้ งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้จัดทำวิเคราะห์ทางการเงินนำเสนอ
สายบังคับบัญชาขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสายบังคับบัญชา เมื่อได้รับ
ความเห็นชอบแล้วจะนำส่งข้อมูลให้คณะเจรจาข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อไป

สหภาพแรงงานฯ ยังไม่มีข้อสอบถาม
ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ นายช่าง
ภาคพื้นดิน และนายช่างประจำอากาศยาน

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐(๑๙๖) วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
มีหนังสือร้องทุกข์มายังสหภาพแรงงานฯ ขอให้เป็นตัวแทนหารือการร้องทุกข์ของพนักงาน
กับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบินทดสอบ และ
ค่าใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี หรือสูงกว่า นายช่างภาคพื้นดิน และนายช่างประจำ
อากาศยาน (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่
สรร.ว.ท. ๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุมวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ มี
ความเห็นว่าเป็นเรื่องความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการ
กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงให้บริษัทฯ
ทำหนังสือหารือไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความเห็นในกรณีที่บริษัทฯ
จะปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน เรื่องการปรับค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติหน้าที่นักบิน
ทดสอบว่า สามารถกระทำได้เองหรือไม่ อย่างไร

สำหรับการปรับค่าใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน และค่าใบอนุญาตช่างประจำอากาศยานนั้น บริษัทฯ มีแผนจะดำเนินการพิจารณาทบทวนเรื่องนี้ภายในปี ๒๕๖๑ พร้อมกับการพิจารณาทบทวนค่าตอบแทน Phase 3 ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ (ครม.) ก่อน

สหภาพแรงงานฯ เนื่องจากประธานสหภาพแรงงานฯ เป็นกรรมการในคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนั้นสหภาพแรงงานฯ ขออาสาช่วยประสานติดตามจากกระทรวงแรงงานให้สักทางหนึ่ง

ประธานฯ ยินดีให้สหภาพแรงงานฯ ช่วยติดตาม และมอบหมาย ผทบ. ติดตามเรื่องดังกล่าวด้วยตัวเองสักทางหนึ่ง

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการฯ ๓.๓ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค จากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกไว้ว่า ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ และถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว ต่อมาพนักงานเข้าใหม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

ทกบ. จัดทำข้อมูลและบทวิเคราะห์เพิ่มเติมตามข้อพิจารณาของสายบังคับบัญชา และนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณา ทั้งนี้ หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

กัณยายน ๒๕๕๙

เลขานุการฯ

๓.๕ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ ประเด็นขอให้ระบุหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่วิศวกร และบริษัทมีคำสั่งโอนย้าย/เลื่อนตำแหน่งให้ไปปฏิบัติงานในสวนงานสนับสนุนและหน้าที่อื่น (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐) โดยบริษัทฯ มีความคืบหน้าดังนี้

ทกบ. จัดทำข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอที่ประชุม TM หากเห็นชอบจะนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ ต่อไป

สหภาพแรงงานฯ

พนักงานกังวลใจว่า หากมีการตรวจสอบแล้วผลคือ ไม่สามารถจ่ายได้ พนักงานจะถูกเรียกเก็บเงินคืน ดังนั้น เพื่อความมั่นใจจึงขอให้บริษัทฯ ปรับเพิ่มข้อความ พร้อมนี้ขอทราบกำหนดการที่คาดว่าจะประกาศใหม่จะแล้วเสร็จ

นายสุขเหลือฯ

ตามประกาศที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ นั้น มีความครอบคลุมแล้ว แต่เพื่อให้พนักงานคลายความกังวลใจบริษัทฯ จะพิจารณาปรับข้อความให้ชัดเจนขึ้น แต่ด้วยตามประกาศนี้จะมีส่วนของพนักงานสายปฏิบัติการที่ต้องปรับด้วย จึงเห็นควรที่จะปรับในคราวเดียวกัน

สหภาพแรงงานฯ

การพิจารณาปรับแก้ไขในส่วนของ ศก. จะดำเนินการได้เมื่อใด

นายสุขเหลือฯ

จะนำเสนอการพิจารณาในเร็ว ๆ นี้

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๕ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒ เรื่อง การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่ง
งานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค

เลขานุการฯ กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวน
การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่
สร.ว.ท. ๐๓/๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐) ดังนี้

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
และที่ผ่านมามีเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมภูมิภาคเมื่อเทียบกับกลุ่มงาน
วิศวกรรมส่วนกลาง และกลุ่มงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการเหมือนกัน
สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ๑) การเจริญเติบโตในสายงานวิศวกรรมและงานศูนย์ประกอบการ
ภูมิภาค
- ๒) การเพิ่มอัตรากำลังผู้จัดการงานวิศวกรรมหรือเทียบเท่าในทุกสายงาน
วิศวกรรมภูมิภาค และงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๓) การเพิ่มอัตรากำลังวิศวกรหมุนเวียนหอบังคับการบินลูกข่าย

บริษัทฯ มีความคืบหน้าการพิจารณาดำเนินการดังนี้

ทกบ. จัดทำข้อมูลและบทวิเคราะห์เพิ่มเติมตามข้อพิจารณาของสายบังคับบัญชา
และนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณา ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสายบังคับบัญชาพิจารณา ทั้งนี้
หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

นายสุขเหลือฯ จากการหารือกับ ผอ.ศ. ฝ.ภ ๑. และ ฝ.ภ ๒. ทราบว่า สายงานวิศวกรรมอยู่ระหว่าง
พิจารณาอัตรากำลังวิศวกรรมภูมิภาค

สหภาพแรงงานฯ พนักงานมีความเห็นว่า สายงานวิศวกรรมไม่ได้ปรับเต็มขั้นมานานแล้ว ประกอบกับบริษัทฯ
กำลังพิจารณาปรับโครงสร้างองค์กร และบริษัทฯ ยังไม่ได้พิจารณาผู้ที่จะมาทดแทน
พนักงานที่เกษียณอายุ ขอสอบถามว่า จะมีการทดแทนหรือไม่

นายสุขเหลือฯ พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ซึ่งในครั้งนี้จะ
มีบางตำแหน่งที่บริษัทฯ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งทดแทน

สหภาพแรงงานฯ ในกรณีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เรื่อง อัตราที่ว่างลงของพนักงานที่เกษียณอายุ
ยกตัวอย่าง ตำแหน่ง วิศวกรระดับ ๙ สังกัดศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาคแห่งหนึ่ง
ซึ่งบริษัทฯ ยังไม่พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่ทำงานด้วยกันมาทดแทน

นายสุขเหลือฯ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากตำแหน่งที่ว่าง คุณสมบัติและศักยภาพประจำตำแหน่งและเทียบเคียงพนักงานในระดับเดียวกัน โดยจะพิจารณาแต่ละตำแหน่งไป ทั้งนี้ หากไม่มีผู้ใดมีคุณสมบัติและศักยภาพครบถ้วน อาจไม่พิจารณาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอธิบายเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สหภาพแรงงานฯ นำเสนอนั้น เป็นกลุ่มสายงานวิศวกรรมและสายงานศูนย์ประกอบการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคจะเป็นการพิจารณาร่วมกันของสายงานวิศวกรรมทั้งสองกลางและส่วนภูมิภาคในเบื้องต้นด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจ

เลขานุการฯ ๔.๓.๑ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์”
กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ (๑๔๘) วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “ภาคทัณฑ์” และใช้ลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย ซึ่งมีสมาชิก ที่ได้รับการลงโทษกรณีนี้ ได้รับผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ และคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงขอให้ สรร.ว.ท. เป็นตัวแทนนำเสนอขอให้บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณีดังกล่าว ให้มีการกำหนดระยะเวลาการภาคทัณฑ์สูงสุด ๕ ปี หรือตามความเหมาะสม (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๒๐๑) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติให้ความเห็นชอบการพิจารณาทบทวนและเรียงลำดับโทษทางวินัย กรณี “ภาคทัณฑ์” ให้มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี พร้อมให้ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ข้อ ๑๒.๒ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันนั้น

ทกบ. ดำเนินการจัดทำร่างการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... ซึ่งผ่านการตรวจร่างฯ จาก นต.บท. และผ่านความเห็นชอบจากบริษัทฯ แล้ว จึงขอเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบที่เสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แล้ว

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ...

๔.๔ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือ สหภาพฯ รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

๔.๕ เรื่อง ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบพนักงาน

นายสุขเหลือฯ

คณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ (๖๐๖) เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ พิจารณาให้ความเห็นชอบการเสนอขอปรับเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบพนักงาน โดยมีผลตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

เลขานุการฯ

บริษัทฯ ได้จ่ายเงินช่วยเหลือในอัตราเดิมในเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ ไปแล้ว และจะจ่ายส่วนต่างของอัตราใหม่ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ดังนี้

พนักงาน	อัตราเดิม (บาท)	อัตราใหม่ (บาท)	ส่วนต่าง (บาท)
ชาย	๒,๐๐๐	๒,๘๐๐	๘๐๐
หญิง	๒,๓๐๐	๓,๒๐๐	๙๐๐

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง การพิจารณาข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “วันหยุดตามประเพณี”

สภาพแรงงานฯ

ตามที่คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบมีข้อพิจารณาการเสนอเรื่อง การพิจารณาข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน กรณี “วันหยุดตามประเพณี” ดังนั้น เมื่อดำเนินการตามข้อพิจารณาฯ แล้ว ลำดับถัดไปจะต้องนำเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบต่อไป

เลขานุการฯ

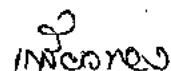
เป็นไปตามกะบวนการ

ที่ประชุม

รับทราบ

ไม่มีเรื่องอื่นใดพิจารณาอีก ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๕๕ น.



(นางเกสียวทอง ลาภานานนท์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง การดำเนินการเรื่อง ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อบริษัท จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ข้อ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๐๗/๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

๓. ผลการดำเนินการ

จากการเจรจาครั้งที่ ๑๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานฯ และฝ่ายบริษัท ได้เจรจาข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้จำนวน ๑ ข้อ คือ ข้อเรียกร้องที่ ๑๔ เรื่อง การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ประเด็นจำนวนปีของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง ซึ่งผู้แทนเจรจาฝ่ายบริษัท แจ้งผลการพิจารณาทบทวนข้อมูลและวิเคราะห์ทางการเงินในประเด็นดังกล่าวแล้ว

ในการนี้ผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานฯ รับทราบผลการวิเคราะห์ของบริษัท และขอเวลาปรึกษาหารือกับคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานฯ เมื่อมีข้อสรุปแล้วจะแจ้งผู้แทนเจรจาฝ่ายบริษัท ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๒ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกรที่ปฏิบัติงานใหม่ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่บริษัทฯ พิจารณาปรับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค โดยเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ (๑๔๓) เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ วาระที่ ๕.๕.๒ เป็นการปรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการได้รับเงินเพิ่มค่าวิชาชีพด้านเทคนิค จากเดิมที่ไม่กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานด้านเทคนิคกับบริษัทฯ มาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี ผ่านการประเมินทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งกับพนักงานที่เข้าใหม่หลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ สหภาพแรงงานฯ ให้บันทึกในรายงานการประชุมไว้ว่า สหภาพแรงงานฯ ไม่มีความเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ และถือว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างฝ่ายเดียว

ต่อมาพนักงานเข้าใหม่ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และร้องขอให้สหภาพแรงงานฯ พิจารณาหารือกับบริษัทฯ ในเรื่องดังกล่าวให้กับสมาชิกตามสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานฯ บังคับใช้อยู่

๓. ผลการดำเนินการ

สายบังคับบัญชาพิจารณาข้อมูลและบทวิเคราะห์ที่ ทกบ. นำเสนอแล้ว ซึ่งมีข้อพิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบต่าง ๆ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนขอหารือกับ นต.บท. หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๓ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙

ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การขอให้พิจารณาทบทวนประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ (อ้างถึง หนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตามที่บริษัท ได้ปรับปรุงเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในอัตราร้อยละ ๕๐ ของเงินเพิ่มค่าใบอนุญาตฯ ที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และยกเลิกประกาศบริษัท ที่ ปก ๗๗/๒๕๕๗ และใช้ประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ แทน นั้น

เนื่องจากประกาศบริษัท ที่ ปก ๑๔๕/๒๕๕๙ มีข้อความไม่ชัดเจนที่ระบุเรื่องการจ่ายเงินค่าวิชาชีพ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่วิศวกร โดยบริษัท มีคำสั่งโอนย้าย/เลื่อนตำแหน่งให้พนักงานกลุ่มนี้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานสนับสนุนและหน้าที่อื่น ๆ พนักงานและสหภาพแรงงานฯ จึงมีความกังวลใจว่า อาจจะได้รับผลกระทบหากเกิดกรณีที่ถูกรื้อถอนจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินว่า ได้รับเงินไม่ถูกต้อง

๓. ผลการดำเนินการ

ประกาศดังกล่าวมีความครอบคลุมเรื่องการจ่ายเงินค่าวิชาชีพของวิศวกรแล้ว แต่เพื่อให้พนักงานคลายความกังวลใจบริษัท จะพิจารณาปรับข้อความให้ชัดเจนขึ้นแต่ด้วยตามประกาศนี้จะมีส่วนของพนักงานสายปฏิบัติการที่ต้องปรับด้วย จึงเห็นควรที่จะปรับในคราวเดียวกัน โดยคาดว่าจะเสนอคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาร่างประกาศฯ ได้ในการประชุมเดือนมกราคม ๒๕๖๑

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๓ เรื่อง ทบทวนติดตามงาน

วาระที่ ๓.๔ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒. เรื่อง “การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค”

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดทราบ

๒. ความเป็นมา

กรรมการฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นำเสนอวาระต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๒๐๐) วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การร้องทุกข์ของสมาชิก ศอ.บภ ๒. เรื่อง “การเจริญเติบโตและการเพิ่มตำแหน่งงานของวิศวกรรมภูมิภาคและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค” (อ้างถึงหนังสือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทยที่ สรร.ว.ท. ๑๐๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของบริษัทฯ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่ผ่านมามีเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมภูมิภาคเมื่อเทียบกับกลุ่มงานวิศวกรรมส่วนกลาง และกลุ่มงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการเหมือนกัน สหภาพแรงงานฯ ขอเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ๑) การเจริญเติบโตในสายงานวิศวกรรมและงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๒) การเพิ่มอัตรากำลังผู้จัดการงานวิศวกรรมหรือเทียบเท่าในทุกสายงานวิศวกรรมภูมิภาค และงานศูนย์ประกอบการภูมิภาค
- ๓) การเพิ่มอัตรากำลังวิศวกรหมุนเวียนหอบังคับการบินลูกข่าย

๓. ผลการดำเนินการ

ทกบ. อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำเสนอสายบังคับบัญชาพิจารณาก่อนนำเสนอที่ประชุม People & Change ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ หากมีความคืบหน้าเพิ่มเติมจะนำมารายงานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)
วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
- วาระที่ ๔.๑ เรื่อง พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
รัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ -

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุง ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพ กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร รวมถึงปรับข้อความให้เหมาะสม และมีความเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่ .../.....(....) เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และบรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด

“เจ้าหน้าที่การเงิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ

“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล

พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน

๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว

๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๗.๒ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้ หย่าขาดตามกฎหมายให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจ ปกครองของตน

๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่น แล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร ตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่าบริษัทจะจ่ายเพิ่มเติมให้ครบตามระเบียบนี้

ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่า ของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตาม ข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ ตามลำดับ โดยนำหลักฐานตาม ข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้

๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตาย ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็น ผู้จัดการศพ

๘.๒ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็น ผู้จัดการศพ

๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฌาปนสถาน หรือ มัสยิด หรือ อื่น ๆ

พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้

(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ

(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ

(๓) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานเสียชีวิต

ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้

จ่ายค่าทำศพ

ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย

พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้าน และ/หรือ ทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบสาธารณภัยได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด

ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ

ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและมีใบรับรองแพทย์ ดังนี้

- รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท
- รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน

๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธานและกรรมการรวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงานจำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งหมดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง

๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่กรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อม กรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าที่กำหนดเวลาของคณะกรรมการชุดนั้น

(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น รักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้

๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ

(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก

๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการ และจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ

ข้อ ๑๒. กองทุนสวัสดิการ

๑๒.๑ เงินได้ของกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วยเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

(๑) เงินรายได้สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการจากบริษัท ในอัตราร้อยละ ของเงินเดือนพนักงาน ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด

(๒) เงินรายได้จากดอกเบี้ยรับของเงินกองทุนสวัสดิการ

(๓) เงินรายได้จากการให้บริการ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสวัสดิการ ทั้งนี้ในการกำหนดที่มาของเงินรายได้ให้อยู่ในอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

(๔) เงินรายได้บริษัท ร้านค้า หรือ บุคคลภายนอก ที่มาดำเนินกิจการในบริษัท เพื่อให้ความสะดวกด้านสวัสดิการแก่พนักงาน

(๕) เงินรายได้จากเงินบริจาค

(๖) เงินรายได้อื่น ๆ ตามที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ให้ความเห็นชอบนำเข้า กองทุนสวัสดิการ

๑๒.๒ การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้จ่ายจากบัญชีเงินสวัสดิการ

๑๒.๓ เมื่อพนักงานมีหนี้สินกับทางบริษัท หรือสวัสดิการแล้วแต่กรณี ให้เจ้าหน้าที่การเงินมีอำนาจหักหนี้สินจากเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่พนักงานพึงจะได้รับตามสิทธิ

๑๒.๔ ภายใน ๑๒๐ วันนับจากวันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการจัดการสวัสดิการเสนอบัญชีรายรับ - รายจ่าย และงบดุลของเงินสวัสดิการ ซึ่งผู้สอบบัญชีของบริษัท ได้ตรวจสอบรับรองแล้ว เสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร

ประกาศ ณ วันที่

เดือน

พ.ศ.

(.....)

ประธานกรรมการ

ตารางเปรียบเทียบการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๑.	ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓”	ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.”	กำหนดชื่อระเบียบ
๒.	ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป	ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป	กำหนดวันบังคับใช้ระเบียบตามคู่มือการร่างระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และประกาศของบริษัทฯ
๓.	ข้อ ๓. ให้ยกเลิก ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และบรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน	ข้อ ๓. ให้ยกเลิก ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และบรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน	ยกร่างฉบับใหม่ จึงยกเลิกระเบียบที่ใช้ในปัจจุบัน
๔.	ข้อ ๔ ในระเบียบนี้ ๔.๑ บริษัท หมายความว่า บริษัท วิद्यุการการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ๔.๒ พนักงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร ๔.๓ พนักงานทดลองงาน หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวร	ข้อ ๔. ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิद्यุการการบินแห่งประเทศไทย จำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิद्यุการการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	คงเดิม ๑. ปรับเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (ตามที่อ้างถึง ๒) ๒. ให้ยกเลิกนิยาม “พนักงานทดลองงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

ชื่อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>๔.๔ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>๔.๕ เงินเดือน หมายความว่า เงินค่าจ้างทุกประเภทที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายเดือนตามอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าแรง ค่าตอบแทนประจำปี และเงินชดเชยเวลา</p> <p>เดิมไม่กำหนด</p> <p>๔.๖ เจ้าหน้าที่การเงิน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ</p>	<p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างตามความหมายในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บริษัทกำหนด</p> <p>“เจ้าหน้าที่การเงิน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินของสวัสดิการ</p>	<p>๓. ตัดคำว่า “ของ” ออก เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (ตามที่อ้างถึง ๒)</p> <p>๔. ปรับนิยาม “เงินเดือน” ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (ตามที่อ้างถึง ๒)</p> <p>๕. เพิ่มนิยาม “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ (ตามที่อ้างถึง ๒)</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	เดิมไม่กำหนด	“ค่าทำศพ” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนาของพนักงาน หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน	๖. เพิ่มนิยาม “ค่าทำศพ” โดยนำข้อความตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง (ตามที่อ้างถึง ๓) บางส่วน โดยจ่ายในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และปรับคำว่า “ลูกจ้าง” เป็น “พนักงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕
๕.	ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	ข้อ ๕. ค่ารักษาพยาบาล พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวได้ตามระเบียบที่บริษัท กำหนด	คงเดิม
๖.	ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	ข้อ ๖. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ได้ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด	คงเดิม

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๓๗.	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนเดือนละ ๑๕๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน</p> <p>๓๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว</p> <p>๓๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๓๗.๒ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้ หย่าขาดตามกฎหมาย ให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน</p> <p>๓๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่นแล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๓๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่า บริษัทจะจ่ายเพิ่มให้ครบตามระเบียบนี้</p>	<p>ข้อ ๓๗. การสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรตามเกณฑ์ต่อไปนี้</p> <p>๓๗.๑ บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม อายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ให้พนักงานผู้นั้นได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเป็นรายเดือนเดือนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตรหนึ่งคน</p> <p>๓๗.๒ ในกรณีที่คู่สมรสต่างเป็นพนักงานของบริษัท ให้คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกใช้สิทธิขอรับการสงเคราะห์บุตรจากสวัสดิการของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว</p> <p>๓๗.๓ ในกรณีที่คู่สมรสตามข้อ ๓๗.๒ ได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยยังมีได้หย่าขาดตามกฎหมายให้ฝ่ายผู้ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน</p> <p>๓๗.๔ ในกรณีที่คู่สมรสของพนักงานได้รับเงินสงเคราะห์บุตรลักษณะนี้จากหน่วยงานอื่นแล้วในจำนวนที่เท่ากัน หรือมากกว่าที่ได้รับตามข้อ ๓๗.๑ พนักงานผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรตามระเบียบนี้ แต่ถ้าได้รับน้อยกว่าบริษัทจะจ่ายเพิ่มให้ครบตามระเบียบนี้</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่มีการปรับค่าครองชีพสูงขึ้นและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๘.	<p>ข้อ ๘. การฃาปนกิจ พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรม ให้ค่าชว่เงินช่วยเหลือ การฃาปนกิจเป็นจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนเดือน สุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่บุคคลที่พนักงานผู้นั้นระบุชื่อไว้ หากบุคคลที่ พนักงานระบุชื่อเสียชีวิต และพนักงานไม่ได้แจ้ง การเปลี่ยนแปลง เมื่อพนักงานเสียชีวิต บริษัทจะ ค่าชว่เงินดังกล่าวให้กับทายาทตามกฎหมายของ พนักงาน</p>	<p>ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตาม ข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ ตามลำดับ โดยนำหลักฐานตาม ข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้</p> <p>๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้ตาย ทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๒ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้ตาย ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฃาปนสถาน หรือมัสยิด หรือ อื่น ๆ พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงิน ดังนี้</p> <p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของ ผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่า พนักงานตาย</p>	<p>๑. ให้ยกเลิก “เงินการฃาปนกิจ” และกำหนดเป็น “เงินค่าทำศพ” แทน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร (ตามที่อ้างถึง ๓)</p> <p>๒. กำหนด “ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน” และ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินในข้อ ๘.๑ - ๘.๓ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร</p>

ชื่อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
		ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือหนีการทำงานห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ	๓. กำหนดเงินค่าศพขั้นต่ำ “ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท” โดยเทียบเคียงอัตราจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจชั้นนำ (ตามที่อ้างถึง ๖) ๔. กำหนดหลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ ในข้อ ๔.๔ และกำหนดการแสดงเอกสารประกอบการรับเงินในข้อ ๔.๔ (๑) - (๓) ซึ่งเป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่ายในปัจจุบัน
๙.	ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้านและ/หรือทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบสาธารณภัยได้ตามระเบียบที่บริษัท กำหนด	ข้อ ๙. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย พนักงานขอรับเงินช่วยเหลือ ในกรณีที่บ้านและ/หรือทรัพย์สินของพนักงาน และ/หรือ คู่สมรส ประสบสาธารณภัยได้ตามระเบียบที่บริษัท กำหนด	คงเดิม

ชื่อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๑๐.	<p>ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ</p> <p>ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและมีใบรับรองแพทย์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท	<p>ข้อ ๑๐. ค่าทำขวัญ</p> <p>ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตามคำสั่งของบริษัท ให้บริษัทจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานที่เข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลและมีใบรับรองแพทย์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- รักษาตัวเกิน ๕ วัน ถึง ๒๐ วัน ให้จ่าย ๑,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๒๐ วัน ถึง ๔๕ วัน ให้จ่าย ๒,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๔๕ วัน ถึง ๖๐ วัน ให้จ่าย ๔,๐๐๐ บาท- รักษาตัวเกิน ๖๐ วันขึ้นไป ให้จ่าย ๕,๐๐๐ บาท	คงเดิม

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
๑๑.	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงาน จำนวน ๓ คน ซึ่งมาจาก การเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งหมดเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p> <p>๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย</p> <p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มิกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อม กรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ใน ตำแหน่งเพียงเท่ากำหนดเวลาของคณะกรรมการชุดนั้น</p>	<p>ข้อ ๑๑. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการและการดำเนินงาน</p> <p>๑๑.๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการจัดการสวัสดิการ” ประกอบด้วย ประธาน และกรรมการ รวม ๑๓ คน โดยมีกรรมการฝ่ายพนักงาน จำนวน ๓ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงจากพนักงานทั้งหมด และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย เป็นผู้เสนอเข้ามาจากกรรมการของสหภาพฯ จำนวน ๓ คน ส่วนกรรมการที่เหลือจำนวน ๖ คน รวมทั้งประธานกรรมการอีก ๑ คน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้คัดเลือกและนำรายชื่อคณะกรรมการทั้งหมดเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้ง</p> <p>๑๑.๒ กรรมการ ๓ คน ซึ่งพนักงานบริษัทคัดเลือกโดยวิธีลงคะแนนเลือกตามข้อ ๑๑.๑ ต้องไม่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย</p> <p>๑๑.๓ ให้คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ในกรณีที่มิกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งซ่อมกรรมการที่เข้ามาใหม่จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากำหนดเวลาของคณะกรรมการชุดนั้น</p>	<p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระ ตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p>	<p>(๑) เมื่อครบกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นรักษาการในตำแหน่งต่อไป จนกว่ากรรมการที่ได้แต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>(๒) กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกก็ได้</p> <p>๑๑.๔ กรรมการย่อมพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระ ตามความในข้อ ๑๑.๓ เมื่อ</p> <p>(๑) พ้นสภาพการเป็นพนักงาน</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะกรรมการบริหาร ให้ออก</p>	<p>เหตุผล</p> <p>คงเดิม</p>

ข้อ	ระเบียบปัจจุบัน	ระเบียบใหม่	เหตุผล
	<p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการและจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	<p>๑๑.๕ คณะกรรมการจัดการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่บริหารเงินกองทุนสวัสดิการและจัดการในด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานในบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</p> <p>ในส่วนซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการหรือบริหารจัดการในด้านสวัสดิการที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเสนอเรื่องราวต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และออกระเบียบย่อยตลอดจนควบคุมดูแลทรัพย์สินของสวัสดิการ</p>	<p>กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจนเป็นปัจจุบัน ตามขอบเขตที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้พิจารณาอนุมัติไว้ และครอบคลุมต่อการจัดการสวัสดิการ โดยปรับข้อความจาก "ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้" เป็น "ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย" เพื่อให้ครอบคลุมถึงระเบียบต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติ เช่น การกู้เงินจากกองทุนสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๐/การกู้เงิน เพื่อการศึกษาสำหรับพนักงาน และบุตรพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๐/การจ่ายเงินยืมทดรองเพื่อสวัสดิการของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔/การบัญชีและการเงินของกองทุนสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมถึงการจัดการสวัสดิการอื่น ๆ ที่สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานซึ่งได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</p>

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
- วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ
- วาระที่ ๔.๓.๑ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ...

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะมีขั้นตอนนำเสนอคณะกรรมการต่าง ๆ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ
๒. คณะกรรมการบริหาร
๓. คณะกรรมการบริษัท

๒. ความเป็นมา

คณะกรรมการฯ ได้ศึกษาทบทวนระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน รวมถึงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับบริษัทฯ ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อีกทั้งสภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตกลงทบทวนระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน ประกอบกับสภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ในการขอปรับอัตราเงินช่วยเหลือบุตรและคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในการปรับ อัตราฯ แล้ว จึงได้ทบทวนและได้จัดทำร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ...

๓. ผลการดำเนินการ

คณะกรรมการจัดการสวัสดิการในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ (๗/๓๙) เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบร่างระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ.... การปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร จาก ๑๕๐ บาท เป็น ๕๐๐ บาท/บุตรหนึ่งคน/เดือน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ (๗/๔๗) เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ พิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของร่างระเบียบฯ อีกครั้ง และในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ (๗/๔๘) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ พิจารณาปรับวงเงินช่วยเหลือขั้นต่ำจาก ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท เป็น ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งการปรับดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อทางด้านกฎหมายและด้านการเงิน

๒/ในการนี้ ...

ในการนี้ บริษัทฯ ขอเสนอร่างการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ... พร้อมเสนอตารางเปรียบเทียบการปรับปรุงฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) ซึ่งมีประเด็นที่เสนอเพื่อพิจารณาจำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

๑. ยกเลิกนิยาม พนักงานทดลองงาน

๒. การปรับปรุงคำนิยาม พนักงาน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และเงินเดือน

๓. เพิ่มนิยาม คณะกรรมการ กรรมการ ค่าจ้าง และค่าทำศพ

๔. การปรับอัตราเงินสงเคราะห์บุตร (เงินช่วยเหลือบุตร) จาก ๑๕๐ บาท เป็น ๕๐๐ บาท/บุตรหนึ่งคน/เดือน เป็นไปตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ

๕. ยกเลิกความในข้อ ๘ การฌาปนกิจ โดยกำหนดเป็น เงินค่าทำศพ แทน ทั้งนี้ได้ปรับวงเงินช่วยเหลือค่าทำศพขั้นต่ำ จากไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท เป็น ไม่น้อยกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท พร้อมทั้งการระบุรายละเอียดของผู้มีสิทธิรับเงินค่าทำศพ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร พร้อมทั้งระบุเพิ่มในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิของผู้มีสิทธิรับเงินค่าทำศพ โดยกำหนดหลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เพื่อให้เกิดความชัดเจน รัดกุม ป้องกันการได้แย่งสิทธิ และป้องกันความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงิน

๖. ปรับความท้ายวรรคแรกของข้อ ๑๑.๕ จาก “ตามที่มีอยู่ในระเบียบนี้” เป็น “ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย” เพื่อให้ครอบคลุมต่อการจัดสวัสดิการที่ชัดเจน เป็นปัจจุบันตามขอบเขตที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้อนุมัติไว้

จึงเสนอเพื่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะนำเสนอคณะกรรมการต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| - คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ | เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ |
| - คณะกรรมการบริหาร | เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ |
| - คณะกรรมการบริษัทฯ | เพื่อพิจารณาอนุมัติ |

๔. มติที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

- วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์
- วาระที่ ๔.๓ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อ
นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจ
- วาระที่ ๔.๓.๒ เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณี
ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

๑. วัตถุประสงค์ในการนำเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะนำเสนอคณะกรรมการ
บริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๒. ความเป็นมา

๑. บริษัทฯ ได้นำเสนอร่างระเบียบ บริษัท วิษุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่าย
ค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ... (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ต่อคณะกรรมการ
กิจการสัมพันธ์ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ (๑๙๖) เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ และที่ประชุมเห็นชอบร่างระเบียบ
ดังกล่าว

๒. บริษัทฯ ได้นำเสนอร่างระเบียบฯ ต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๔๒) เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ และที่ประชุมมีความเห็นว่า “ระเบียบฯ ดังกล่าวมี
หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์
การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๔
ธันวาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง บริษัทฯ จึงไม่จำเป็นต้องออกระเบียบ
ภายในมารองรับ แต่หากบริษัทฯ ประสงค์ที่จะออกระเบียบเพื่อใช้บังคับภายในก็สามารถทำได้ โดยกำหนด
หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนฯ ให้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น
ประกาศกำหนดแต่ในกรณีที่มีการออกระเบียบเพื่อใช้บังคับภายใน บริษัทฯ จะต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบฯ
หากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ่าย
ค่าทดแทนฯ ในอนาคต ดังนั้น จึงขอให้บริษัทฯ พิจารณาทบทวนเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินการของ
บริษัทฯ ต่อไป และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาโดยไม่ต้องนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ
กฎหมายและระเบียบอีก”

๓. บค.ทบ. ได้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฯ ดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้างต้น และเสนอ นต.บท. พิจารณาความถูกต้องครบถ้วนและไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย และเสนอ ผวท. เพื่อพิจารณา ซึ่ง ผวท. เห็นชอบร่างระเบียบฯ แล้ว

๓. ผลการดำเนินการ

บริษัทฯ ขอเสนอร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และตารางเปรียบเทียบ ซึ่งได้แก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) นำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณา เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จะนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

๔. มติที่ประชุม

-ร่าง-

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
พ.ศ. ...

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาด
รายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คณะกรรมการบริษัท วิทยูการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่/... (.....) จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณี
ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายถึง บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“คณะแพทย์” หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วย
วิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้

“ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับ
พนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ใช้บังคับในขณะนั้น

ข้อ ๔. พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่วัยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

บริษัทจะแต่งตั้งคณะแพทย์จากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัยและการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น

ข้อ ๕. บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับเป็นเวลา ๑๕ ปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ข้อ ๖. ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่..... พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการ

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้

กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

ระเบียบที่ใช้อยู่	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
<p>บริษัทฯ ยังไม่เคยกำหนดระเบียบฉบับนี้มาใช้บังคับ</p>	<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ร่างระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ...”</p> <p>ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ในระเบียบนี้ “บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิสาหกิจประเภทวิสาหกิจจำกัด “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานบริษัท วิสาหกิจประเภทวิสาหกิจจำกัด “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างบริษัท วิสาหกิจประเภทวิสาหกิจจำกัด</p>	<p>ขอเสนอร่างระเบียบฉบับนี้เพื่อกำหนดให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (สิ่งที่ส่งมาด้วย)</p> <p>ขอเสนอให้มีคำนิยามจำนวน ๖ คำนิยาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำนิยามตามที่กำหนดอยู่ในระเบียบนี้</p> <p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม ลูกจ้าง เพื่อให้ระเบียบฉบับนี้ใช้กับลูกจ้างบริษัทฯ ด้วย</p>

ระเบียบที่ใช้	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่าถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด</p> <p>“คณะแพทย์” หมายความว่าถึง ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนที่บริษัทแต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้</p> <p>“ค่าจ้าง” หมายความว่าถึง ค่าจ้างตามความหมายที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ใช้บังคับในขณะนั้น</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มคำนิยาม คณะแพทย์ เนื่องจากร่างระเบียบฉบับนี้ ข้อ ๕ วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะแพทย์เพื่อวินิจฉัยว่าพนักงานหรือลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่</p> <p>ขอเสนอกำหนดคำนิยาม “ค่าจ้าง” เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ข้อ ๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง มีข้อความ ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๔ พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์ขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยพนักงานหรือลูกจ้างต้อง</p>	<p>ทั้งนี้ คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ มีความเห็นให้บริษัทฯ ทบทวนค่านियาม “ค่าจ้าง” โดยให้พิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องค่าจ้างลูกจ้าง ซึ่งบริษัทฯ ได้เพิ่มเติมข้อความ “และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง” ในความหมายของ “ค่าจ้าง”</p> <p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๔ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ข้อ ๒ ซึ่งกำหนด ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๒ ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้พนักงานหรือลูกจ้างทำหนังสือแจ้งเหตุผลต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย</p> <p>บริษัทจะแต่งตั้งคณะแพทย์จากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน หากมีพนักงานหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งขอรับการตรวจและวินิจฉัย และการที่พนักงานหรือลูกจ้างจะเป็นผู้ทูลพลาภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น</p>	<p>วิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อนายจ้างทราบเพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัยการที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทูลพลาภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง”</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๕ บริษัทจะจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณี ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่พนักงานหรือ ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้าย ที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลา ๑๕ ปี สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นอัน ระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย</p> <p>ข้อ ๖ กรณีพนักงานหรือลูกจ้างตายอันมิใช่เนื่องจาก การทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน ๓ เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับ คือ-</p>	<p>ขอเสนอเพิ่มข้อ ๕ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการ- การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่าย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการ ทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓ ซึ่งกำหนด การจ่ายค่าทดแทน ดังนี้</p> <p>“ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณี ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพ เป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่า จ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งให้เป็นอันระงับ ในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย”</p> <p>ขอเสนอตัดข้อ ๖ ออก เนื่องจากอาจเกิดปัญหาขึ้น ในทางปฏิบัติในการจ่ายเงินค่าทำศพ เพราะระเบียบ ว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนด เรื่อง การจ่ายเงินช่วยเหลือการฌาปนกิจ กรณีพนักงาน ถึงแก่กรรมเช่นกัน ทั้งนี้ ได้นำไปแก้ไขเพิ่มเติมในระเบียบ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>(๑) บุคคลซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการมรดก และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานหรือลูกจ้างผู้ตายที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เมื่อบริษัทได้จ่ายค่าทำศพให้แก่ผู้มีสิทธิครบถ้วนตามความในวรรคหนึ่งแล้ว ให้ถือว่าบริษัทได้จ่ายค่าช่วยเหลือการฃาปนกิจตามระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นแล้ว</p> <p>พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดงานหรือหนีการทำงาน บริษัทจะไม่จ่ายค่าทำศพ</p>	<p>ว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ มีข้อความใหม่อยู่ในร่างระเบียบสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ... ข้อ ๕. "ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>ข้อ ๘. ในกรณีพนักงานเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้บริษัทจ่ายค่าทำศพสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย ให้แก่ผู้มีสิทธิตามลำดับข้อ ๘.๑ ถึง ๘.๓ โดยนำหลักฐานตามข้อ ๘.๔ มาแสดงประกอบ ดังนี้</p> <p>๘.๑ บุคคลซึ่งพนักงานผู้เสียชีวิตทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และได้เป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๒ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ของพนักงานผู้เสียชีวิตที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๓ บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ</p> <p>๘.๔ หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ ได้แก่</p> <p>(๑) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้จัดการศพ</p> <p>(๒) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้จัดการศพ</p> <p>(๓) หลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ เช่น หลักฐานจากฃาปนสถาน หรือมัสยิด หรืออื่น ๆ</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>ข้อ ๖ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>ประกาศ ณ วันที่.....พ.ศ.</p> <p>(.....)</p> <p>ประธานกรรมการ</p>	<p>(๔) สำเนาใบมรณบัตร หรือหลักฐานที่แสดงว่าพนักงานเสียชีวิต</p> <p>ทั้งนี้ หากพนักงานผู้ใดเสียชีวิตในระหว่างขาดหรือหนีการทำงาน ห้ามมิให้จ่ายค่าทำศพ"</p> <p>คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ มีความเห็นให้บริษัท กำหนดเพิ่มให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้เพิ่มเติมให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจวินิจฉัยตีความระเบียบนี้กรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบนี้อยู่ในข้อ ๖</p>

-ร่าง-

ระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
พ.ศ. ...

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คณะกรรมการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในการประชุมครั้งที่/... (.....) จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ฉบับที่ใช้บังคับในขณะนั้น

กรณีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีได้ออกประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานที่ใช้บังคับอยู่ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจออกประกาศบริษัทฯ ให้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ฉบับปัจจุบันแทนฉบับเดิมได้

พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มอบหมายตามสายงานให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒/คำเนินการ ...

ดำเนินการนำเสนอแต่งตั้ง คณะแพทย์เพื่อดำเนินการตรวจและวินิจฉัยพนักงานหรือลูกจ้างที่แจ้ง
ความประสงค์และนำเสนอรายงานผลการพิจารณาตามผลการตรวจและวินิจฉัยของคณะแพทย์
ต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ข้อ ๕ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ความในกรณีที่มีปัญหา
การปฏิบัติตามระเบียบ

ประกาศ ณ วันที่..... พ.ศ. ...

(.....)

ประธานกรรมการบริษัท

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้
กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ประกอบกับข้อ ๕๓ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวร หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ร้อยละห้าสิบขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จะต้องแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งจากผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรมจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยลูกจ้างต้องไปขอรับการตรวจด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรไม่สามารถไปรับการตรวจได้ให้ลูกจ้างแจ้งเหตุผลต่อนายจ้างทราบ เพื่อดำเนินการให้มีการตรวจและวินิจฉัย

การที่ลูกจ้างจะเป็นผู้ทุพพลภาพหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน แก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละสามสิบสามจุดสามสามของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลาสิบห้าปี

สิทธิในการได้รับค่าทดแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

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

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

ข้อ ๕ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เผด็จชัย สะสมทรัพย์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางเปรียบเทียบร่างระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ... กับระเบียบที่ใช้อยู่เดิม

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ไม่มีระเบียบใช้อยู่เดิม	<p>ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ..."</p> <p>ข้อ ๒ ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับวันมีผลใช้บังคับ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป</p>
ไม่มีระเบียบใช้อยู่เดิม	<p>ข้อ ๓ บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบ</p>	<p>คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (๔๒) เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีความเห็นว่า "ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. ... ที่บริษัทฯ นำเสนอ มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง บริษัทฯ จึงไม่</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>กรณีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ได้ออกประกาศ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อปรับปรุง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานที่ใช้บังคับอยู่ ให้</p>	<p>จำเป็นต้องออกระเบียบภายในมารองรับ แต่หากบริษัทฯ ประสงค์ที่จะออกระเบียบเพื่อใช้บังคับภายใน ก็สามารถกระทำ ได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนฯ ให้ไม่ต่ำกว่า มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายที่มีผลบังคับใช้อยู่ในขณะนั้น ประกาศกำหนด แต่ในกรณีที่มีการออกระเบียบเพื่อใช้บังคับ ภายใน บริษัทฯ จะต้องดำเนินการแก้ไขระเบียบฯ หาก คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีการเปลี่ยนแปลง หลักเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการจ่ายค่าทดแทนฯ ในอนาคต”</p> <p>ขอเสนอเพิ่มวรรคสอง เพื่อให้มีผลใช้บังคับถึงหลักเกณฑ์หรือ อัตราการจ่ายค่าทดแทนฯ ตามที่คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ถ้าจะมีแก้ไขเพิ่มเติมในอนาคต โดยไม่ต้อง นำเสนอขออนุมัติแก้ไขระเบียบฯ ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และขอเสนอให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ มีอำนาจ ออกประกาศบริษัทฯ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ ของประกาศ ฉบับปัจจุบันแทนฉบับเดิมได้</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	<p>กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจออกประกาศบริษัทฯ ให้ใช้หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ฉบับปัจจุบันแทนฉบับเดิมได้</p> <p>พนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้ทำหนังสือแจ้งต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มอบหมายตามสายงานให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการนำเสนอแต่งตั้งคณะแพทย์เพื่อดำเนินการตรวจและวินิจฉัยพนักงานหรือลูกจ้างที่แจ้งความประสงค์ และนำเสนอรายงานผลการพิจารณาตามผลการตรวจและวินิจฉัยของคณะแพทย์ต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่</p>	<p>เพื่อให้มีหนังสือแจ้งจากพนักงานหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เพื่อใช้เป็นเอกสารยืนยันการแจ้งความประสงค์ของพนักงานหรือลูกจ้าง และเพื่อให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำเสนอแต่งตั้งคณะแพทย์และนำเสนอรายงานผลการพิจารณาตามผลการตรวจและวินิจฉัยของคณะแพทย์</p>

ระเบียบที่ใช้อยู่เดิม	ระเบียบที่นำเสนอปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ไม่มีระเบียบใช้อยู่เดิม	ข้อ ๔ ให้กรรมการผู้أำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ. (.....) ประธานกรรมการบริษัทฯ	คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ มีความเห็นให้บริษัทฯ กำหนดเพิ่มให้กรรมการผู้أำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยตีความในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบฯ

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ
รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๔ เรื่อง กิจการสัมพันธ์

วาระที่ ๔.๕ เรื่อง ปรีกษาหรือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-

การประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ (๒๐๓)

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

วาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มีประเด็นนำเสนอ-