



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองกิจการสัมพันธ์ โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๘๙๒๐ - ๑

ที่ มท ๕๕๖๑๓-๔ / ๒๕๖๒

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพและมีความประสงค์ขอยกออกจากงาน

เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ด้วยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติให้ กปภ. ประกาศสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงานกรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้และประสงค์ขอยกออกจากงาน มีวิธีปฏิบัติอย่างไรและพนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายใดและอย่างไร

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกองกิจการสัมพันธ์ได้ตรวจสอบระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว พนักงานที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

๑. กรณีพนักงานเจ็บป่วยและแพทย์ลงความเห็นว่าเป็นไม่สามารถปฏิบัติงานหรือไม่สมควรให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป ตามข้อ ๒๐ (๑) แห่งข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง...ของพนักงาน พ.ศ.๒๕๖๒

๒. กรณีพนักงานหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน...และผู้ว่าการได้แต่งตั้งกรรมการพิจารณาแล้วเห็นสมควรสั่งให้ออกจากงาน ตามข้อ ๒๐ (๓) แห่งข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง...ของพนักงาน พ.ศ.๒๕๖๒

การดำเนินการในกรณีนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะเสนอตามสายงาน ให้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงว่าพนักงานผู้นั้นหย่อนความสามารถและเป็นดุลยพินิจของผู้ว่าการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

การสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๑ และ ๒ ข้างต้น ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกจากงานโดยไม่มี ความผิด ผู้ได้รับคำสั่งมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนของตนและส่วนที่ กปภ. จ่ายสมทบและมีสิทธิ ได้รับเงินชดเชยจากเหตุถูกเลิกจ้างตามข้อ ๕๙ ของประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

๓. กรณีตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ซึ่งความในข้อ ๒ ของประกาศฉบับนี้กำหนดว่า “ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการ ทำงานเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายอย่างถาวรหรือสูญเสีย สภาพะปกติของจิตใจอย่างถาวรจนไม่สามารถทำงานได้ เมื่อประเมินการสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของสมรรถภาพทั้งร่างกาย หากประสงค์จะขอรับค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงานจะต้องแจ้งต่อนายจ้าง เพื่อขอรับการตรวจและวินิจฉัยจากคณะแพทย์ที่นายจ้าง แต่งตั้ง...”

/ กรณีนี้เป็นสิทธิ...

กรณีนี้เป็นสิทธิของลูกจ้างเมื่อเห็นว่าตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ จะต้องแจ้งต่อนายจ้างขอรับการตรวจวินิจฉัยจากแพทย์ที่นายจ้างแต่งตั้ง หากผลการวินิจฉัยของแพทย์ปรากฏว่า ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพอย่างถาวรตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปของสมรรถภาพทั้งร่างกาย ให้นายจ้างจ่าย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานแก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๓๓.๓๓ ของค่าจ้างเต็มเดือนสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับอยู่เป็นเวลา ๑๕ ปี และสิทธิการได้รับค่าทดแทนนี้เป็น อันระงับในงวดถัดไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งพนักงานในสังกัดทราบสิทธิประโยชน์และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวข้างต้นต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(นางจุฬาทิพ พลกุล)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผอ.กบก

เพื่อโปรดแจ้งเวียนในระบบ

Infoma ต่อไปด้วย



(นางจุฬาทิพ พลกุล)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล