

ระเบียบสหกรณ์..... จำกัด
ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 75(11) และข้อ 106(11) และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 108 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ครั้งที่ วันที่ ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ.”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ พ.ศ. เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก
ระเบียบ.....
และบรรดาระเบียบ คำสั่ง ประกาศ มติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้และให้ใช้ระเบียบนี้แทน¹

ข้อ 4 ในระเบียบนี้
“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ จำกัด
“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์
..... จำกัด

¹ สหกรณ์ตั้งใหม่ให้ตัดข้อนี้ออก

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการ
สหกรณ์จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ (เช่น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่เกษตร หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือลูกจ้างชั้นหนึ่ง และลูกจ้างชั้นสอง หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ฯลฯ)²

“การร้องทุกข์” หมายถึง กรณีที่เจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ หรือระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และเจ้าหน้าที่ได้เสนอ

ความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความสุข

หมวด 1 ชื่อและที่ตั้งสำนักงาน

ข้อ 5 ชื่อและที่ตั้งสำนักงาน ชื่อ
สหกรณ์.....จำกัด
 สถานที่ตั้ง สำนักงานใหญ่ เลขที่.....หมู่ที่.....
ซอย.....ถนน.....ตำบล/
แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....

² ระบุได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสหกรณ์

หมวด 2

วัน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 6 วันทำงาน

สำนักงานใหญ่ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวัน เสาร์ .³

สำนักงานสาขา/โรงงาน สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละ - วัน ตั้งแต่วัน - ถึงวัน - .³

ข้อ 7 เวลาทำงานปกติ

สำนักงานใหญ่ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา... 08.30.....น. ถึงเวลา 16.30น.⁴

สำนักงานสาขา สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละ...- ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา. -...น. ถึงเวลา... - น.⁴

สำหรับตำแหน่งที่สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานเป็นกะเวลาให้เป็นไปตามที่สัญญาจ้างกำหนด

ข้อ 8 เวลาพัก⁵

1. ระหว่างการทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพัก ดังนี้

สำนักงานใหญ่ พักระหว่างเวลา 12.00 น. ถึงเวลา. 13.00 น.

สำนักงานสาขา/โรงงาน พักระหว่างเวลา - น. ถึงเวลา - น.

2. ก่อนการทำงานล่วงเวลา

³ วันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน (ม.28 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

⁴ วันทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชม. และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง (ม.23 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

⁵ วันทำงานให้หยุดพักไม่น้อยกว่า 1 ชม.หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกัน (ม.27 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

.....
ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัก.30..นาที่ ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา

หมวด 3 วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 9 วันหยุดประจำสัปดาห์ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ ดังนี้

สำนักงานใหญ่ หยุดสัปดาห์ละ...1.....วัน ได้แก่วันอาทิตย์⁶

สหกรณ์จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์แก่เจ้าหน้าที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน (สำหรับลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ถ้าไม่จ่ายค่าจ้างให้สหกรณ์ระบุให้ชัดเจน)

ข้อ 10 วันหยุดตามประเพณี⁷ ให้สหกรณ์ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และสหกรณ์จะพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุด

ทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยประกาศวันหยุดตามประเพณีให้เจ้าหน้าที่ทราบในวันเริ่มต้นปีทางบัญชีของสหกรณ์ทุกปี

หากวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เจ้าหน้าที่ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

หากสหกรณ์ไม่อาจให้เจ้าหน้าที่หยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือกรณีอื่นตามที่กฎหมายกำหนด สหกรณ์จะตกลงกับเจ้าหน้าที่ว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย วันหยุดตามประเพณี หรือสหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

⁶ ให้สอดคล้องกับข้อ 6

⁷ วันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน ให้ระบุว่าเป็นวันใดบ้างโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (ม.29 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

ข้อ 11 วันหยุดพักผ่อนประจำปี⁸ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน ในปีต่อมาสหกรณ์อาจจะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่มากกว่าหกวันทำงานก็ได้ ทั้งนี้ สหกรณ์จะกำหนดล่วงหน้าให้หรือตามที่ตกลงกันไว้แต่ได้ตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดที่ยังไม่ได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไป

เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี สหกรณ์อาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

กรณีเจ้าหน้าที่ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือสหกรณ์ไม่ประกาศกำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดในวันหยุดดังกล่าว สหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้เจ้าหน้าที่ตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่สหกรณ์เลิกจ้างโดยมิใช่กรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดว่า

ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้สหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือสหกรณ์เลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีที่สหกรณ์จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

หมวด 4

หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 12 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

⁸ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน (ม.30 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

~~~~~  
การทำงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด แล้วแต่กรณี สหกรณ์จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและขอความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อน เป็นคราว ๆ ไป

เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกัน ไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น หรือในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ สหกรณ์อาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหก ชั่วโมง<sup>9</sup> โดยชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

## **ข้อ 13 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

### **ก. ค่าล่วงเวลา**

(1) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย<sup>10</sup>

(2) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผล

<sup>9</sup> กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 3

<sup>10</sup> ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า (ม.61 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

งานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย<sup>11</sup>

## ข. ค่าทำงานในวันหยุด<sup>12</sup>

(1) เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด

ตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

## หมวด 5

### การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 14 การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด

สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์ กรณีการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ เป็นต้น

<sup>11</sup> ไม่น้อยกว่า 3 เท่า (ม.63 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

<sup>12</sup> ม.62 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

~~~~~  
(2) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงาน

นอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน

(3) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

ข้อ 15 กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง พร้อมค่าจ้างปกติ โดยจะจ่ายในวันสิ้นเดือน

(2) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่ตกลงกัน ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงาน ให้จ่ายในวันทำงานถัดไปหรือในวันทำงานก่อนวันหยุดงานนั้นแล้วแต่กรณี

ข้อ 16 สถานที่จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่¹³ สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินอื่น ให้แก่เจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ และ/หรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 6

วันลาและหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 17 การลาป่วย¹⁴ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การเจ็บป่วยเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย และสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนวันที่ป่วยจริง

¹³ ม.55 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁴ ม.32 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

.....
ปีหนึ่งไม่เกิน

30 วันทำงาน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่เจ้าหน้าที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยก่อนการหยุดงาน

ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

(2) กรณีที่เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)¹⁵

(3) การเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป สหกรณ์อาจจะให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยด้วยก็ได้

(4) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

อันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ย่อมถูกลงโทษได้

ข้อ 18 การลาเพื่อทำหมัน¹⁶ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้เจ้าหน้าที่ในวันลาวันนั้นด้วย

ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

ข้อ 19 การลาเพื่อคลอดบุตร¹⁷ ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างใน

¹⁵ กรณีผู้จัดการให้ยื่นใบลาต่อกรรมการที่ได้รับมอบหมาย กรณีเจ้าหน้าที่อื่นให้ยื่นใบลาต่อผู้จัดการ

¹⁶ ม.33 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁷ ม.41 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

~~~~~  
วันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(2) เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากการคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นใบลาภายใน 3 วัน นับแต่วันกลับมาทำงาน

ทั้งนี้ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้เจ้าหน้าที่นั้นมีสิทธิขอให้สหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้สหกรณ์พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่นั้น

**ข้อ 20 การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น** เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่เกิน 15 วัน ต่อปีโดยจะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น และจะจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกิน 10 วันต่อปี โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) กรณีมีกิจธุระอันจำเป็น ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลากิจ ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานได้

(2) กรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่อาจล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นลากิจที่ถูกต้องอย่างไรก็ตาม การลาที่ไม่เหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลากิจได้และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

ข้อ 21 การลาเพื่อรับราชการทหาร<sup>18</sup> ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับหมายเรียกทางทหาร เพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณีและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้วให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน

ข้อ 22 การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้<sup>19</sup> ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้ โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกิน 15 วันต่อปี โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามวรรคแรก จะต้องมิใช่โครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

2. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

(2) ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่แจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้สหกรณ์ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

<sup>18</sup> ม.58 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

<sup>19</sup> กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 5

.....  
(3) สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้<sup>20</sup>

1. ในปีทีลานั้น เจ้าหน้าที่เคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. สหกรณ์ได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

(4) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

## หมวด 7

### วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ 23 วินัย                      เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติดังนี้

(1)                      สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2)                      รักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์

(3) ให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เทียงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต

ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนหรือกลั่นแกล้ง หรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์หรือผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

(5) ขวนขวายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ขยัน รวดเร็วเต็มความสามารถ ให้เกิด

---

<sup>20</sup> กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 5

.....  
ผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่  
ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้  
บังคับบัญชา

(7) ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธี  
ปฏิบัติของสหกรณ์

(8) อุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือ  
ทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์  
ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือตัว  
กระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ หรือนิติบุคคลรูปอื่น ๆ

(9) สุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงความ  
กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่  
ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของ  
สหกรณ์โดยชอบด้วยกฎหมาย  
และเป็นธรรมในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้  
บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำ  
หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้  
ประพฤติดนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่  
เช่น ประพฤติดนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของมีนเมาอย่างอื่นจนไม่  
สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรังเล่นการพนัน  
กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ  
ตำแหน่งหน้าที่

(11) ไม่เสพสุราหรือของมีนเมาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่  
เป็นอันขาด

(12) ร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษา  
ความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ

.....  
อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความ  
กระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงการสหกรณ์

(13) ร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการหรือสถาบันอื่น  
ที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(14) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(15) เจ้าหน้าที่ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของ  
ผู้บังคับบัญชา

(16) มาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาและลงบันทึกเวลาทำงาน  
ตามที่กำหนด

(17) ปฏิบัติตามกฎหมายแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

(18) ดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์การทำ  
งานให้อยู่ในสภาพดี

เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

(19) ช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใด ๆ ในบริเวณที่  
ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่น ๆ  
เท่าที่สามารถจะทำได้

(20) ไม่กระทำการทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายบุคคลใด  
ในบริเวณที่ทำงาน

(21) ไม่นำสิ่งผิดกฎหมายหรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือ  
วัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณ  
ที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการดักเตือน  
ด้วยวาจา ดักเตือนเป็นหนังสือ ให้ออก หรือไล่ออก ตามสมควรแห่งความ  
ผิดที่ได้กระทำ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย  
สหกรณ์อาจมีคำสั่งพักงาน

เป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการ  
สอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน ซึ่งใน  
ระหว่างการพักงานสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ในอัตราร้อยละห้าสิบ  
ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และเมื่อการ  
สอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีความผิดสหกรณ์จะจ่ายค่า

~~~~~  
จ้างให้แก่เจ้าหน้าที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ถูกสั่ง
พักงานเป็นต้นไปโดยคำนวณเงินที่สหกรณ์จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่า
จ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 24 โทษทางวินัย โทษผิดวินัยมี 4 สถาน ดังนี้

- (1) ตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ
- (2) ให้พักงานโดยไม่จ่ายเงินเดือนเป็นเวลา 7 วัน²¹
- (3) ให้ออก
- (4) ไล่ออก

มร้ายแรงของการกระทำความผิด

ข้อ 25 การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อ
ขบวนการสหกรณ์หรือสหกรณ์
จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้
จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ มติ และ
คำสั่งของสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

²¹ สหกรณ์จะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพัก
งานไม่เกิน 7 วัน โดยแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ทราบก่อนการพัก
งาน (อ้างถึงหนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง 0504/002016 ลง
วันที่
2 พฤศจิกายน 2553)

~~~~~

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

**ข้อ 26 การลงโทษให้ออก** ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

(1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ มติและคำสั่งของสหกรณ์

(3) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ

(5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง

หน้าที่

**ข้อ 27 การลงโทษไล่ออกและให้ออกนั้น** ให้คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการผู้จัดการ ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคนเพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จ

.....  
แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวน  
ต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นและเสนอตาม  
ลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

**ข้อ 28 ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัด  
แจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน**

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้  
จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำ  
สารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือมีคำพิพากษา  
ถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีให้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้  
สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วย  
หลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการ  
ดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

**ข้อ 29 การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด<sup>22</sup>** ในกรณีที่เจ้าหน้าที่  
ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูก  
กล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ  
คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่  
ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สหกรณ์มีสิทธิสั่ง  
พักงานเพื่อสอบสวนความผิดกรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) คำสั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด

(2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน

(3) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนการ  
พักงาน

(4) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่พัก  
งานในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูก  
สั่งพักงาน

<sup>22</sup> ม. 116 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(5) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่มิได้กระทำความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี<sup>23</sup>

**ข้อ 30 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย** แต่โทษไม่ถึงไล่ออก หรือให้ออกผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ หรือ ถ้าเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อยจะพิจารณาลงโทษโดยการตักเตือนด้วย วาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานลงไป ให้ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมีการสั่งเป็นหนังสือ ระบุความผิด กำหนดระยะเวลาพักงาน และต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อน การพักงาน ในกรณีนี้ให้กระทำได้คราวละไม่เกิน 7 วัน<sup>24</sup>

**ข้อ 31 การปฏิบัติตามวินัย** ให้ผู้บังคับบัญชาดังแต่ผู้จัดการลงไป รับผิดชอบดูแลระมัดระวังเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้ผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้า เห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้ รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย แต่ ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษ ไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

**ข้อ 32 เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว** ต้องเสนอรายงาน การลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ให้มี อำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้ แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่ นั้น

<sup>23</sup> ม. 117 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

<sup>24</sup> ม. 116 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ 33 เจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอ การลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำ ให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์คำวินิจฉัยอุทธรณ์ ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

## หมวดที่ 8

### การร้องทุกข์<sup>25</sup>

ข้อ 34 ขอบเขตของการร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือ มีความทุกข์เนื่องจาก

การทำงานตามข้อ 4 ควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว

เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว หรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นต้นเหตุ ก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้ บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง การยื่นคำร้องทุกข์ให้กรอกข้อความ ลงตามแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้น โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ต้อง ทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ได้รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้อง ทำการสอบสวนและพิจารณาชี้แจงทำความเข้าใจ หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือ

<sup>25</sup> ม. 109 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจง  
เหตุผลไว้ในสำนวน และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

**ข้อ 35 การสอบสวนและพิจารณา** เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำ  
ร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่แล้ว  
ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดย  
ละเอียดเท่าที่จะทำได้  
โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการ  
ดำเนินการ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ชอบที่จะให้ข้อเท็จจริงโดย  
ละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราว  
ร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้  
บังคับบัญชานั้นและผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชา  
ดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้ยื่นคำร้องทุกข์  
ทราบพร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่  
ของผู้บังคับบัญชานั้น  
ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอใน  
การแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ดำเนินการสอบสวนและพิจารณา  
คำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์ ผู้  
บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้า  
ไม่เกิน 7 วัน

### **ข้อ 36 การอุทธรณ์คำวินิจฉัย**

(1) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิ  
อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี  
เป็นหนังสือภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับความชี้แจงหรือวินิจฉัย

(2) ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย  
แล้วแต่กรณีตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์เพื่อพิจารณา  
อย่างน้อยสามคน พร้อมแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์เป็นหนังสือให้ผู้ร้อง  
ทราบ หรือการแจ้งผลการพิจารณาด้วยการชี้แจงด้วยวาจาโดยให้บันทึก

~~~~~  
คำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้
ด้วย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์
ให้ถือเป็นที่สุด

(3) การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้การลงโทษตามคำสั่งของผู้มี
อำนาจ

ข้อ 37 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

(1) ผู้ร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วย
ความเป็นธรรม

(2) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือ
ลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(3) เจ้าหน้าที่ที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการ
สอบสวน จะได้รับความคุ้มครอง โดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การ
งาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่ให้การด้วยอคติ ปรีกปรีา ใ้ร้ายเป็น
เท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

หมวดที่ 9

การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 38 **การเลิกจ้าง** การเลิกจ้าง หมายถึง เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้ให้
พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยสหกรณ์เลิกจ้าง หรือไม่ผ่าน
การประเมินผลการปฏิบัติงานอันเนื่องจากเจ้าหน้าที่
ขาดคุณสมบัติในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ยุบหน่วยงาน เลิก
กิจการ เกษียณอายุ หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้รับ
โทษทางวินัยตามข้อ 24 (3) และ (4) และเหตุตามระเบียบ ว่าด้วย
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือ
หลายคณะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้ครอบคลุม
ผลการปฏิบัติงานทุกสี่ปี

การเลิกจ้างดังกล่าว สหกรณ์จะแจ้งผล และวันเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่
ทราบเป็นหนังสือ โดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่า

~~~~~  
จ้าง เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือ  
เจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิด และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ สหกรณ์จะจ่ายเงิน  
ให้แก่เจ้าหน้าที่แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้าง หากสหกรณ์กำหนดเงื่อนไขระยะเวลา  
เวลาการจ้างในสัญญาจ้างไว้เป็นรายบุคคลอย่างไร ก็ให้ระยะเวลาการจ้าง  
สิ้นสุดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเป็นรายบุคคลนั้น

ข้อ 39 **ค่าชดเชย**<sup>26</sup> สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ถูก  
เลิกจ้าง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่  
ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อย  
กว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่  
ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี  
ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง  
ของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผล  
งานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกับครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี  
ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่า  
ค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับ  
ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้  
จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง  
ของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้าง  
ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี  
ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้าง  
ของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผล  
งานโดยคำนวณเป็นหน่วย

---

<sup>26</sup> ม. 118 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

~~~~~  
(6) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำ
งานสัปดาห์สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดย
คำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 40 **ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าชดเชย**²⁷ สหกรณ์ไม่ต้องจ่าย
ค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่
สหกรณ์

(2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
อย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่ง
ของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตัดเดือน
เป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตัดเดือน
หนังสือเดือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ได้
กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวัน
หยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม
โดยไม่มีเหตุอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหาก
เป็นความผิดที่ได้กระทำ
โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความ
เสียหาย

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จ้างไว้ โดยมี
กำหนดระยะเวลาการจ้าง แน่นนอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตาม
กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 41 **ค่าชดเชยพิเศษ**

²⁷ ม. 119 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

.....
ก. ในกรณีที่สหกรณ์จะย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น²⁸ อันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว ให้สหกรณ์เปิดประกาศและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า โดยให้เปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยในสหกรณ์ซึ่งเจ้าหน้าที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่า เจ้าหน้าที่คนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใด ในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณีโดยเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

ข. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ²⁹ สหกรณ์จะปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่จะถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสิบวันต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งรับได้ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแล้ว

(2) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติตามระเบียบนี้ โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อ

²⁸ ม. 120 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562

²⁹ ม. 121 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

.....
การทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวัน
สุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผล
งานโดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายสามารถหกลสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามารถ
หกลสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณ
เป็นหน่วย และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลา
ทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบ
วัน ให้นับเป็น

การทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ 42 การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็น
โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของ
สหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ
ซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว
สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่
ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อน
สหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่ทำงาน
โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้า
เป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ 43 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบ
นี้แทน

ข้อ 44 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจ
อย่างชัดแจ้ง เพื่อให้มี

การปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์
และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้ หากสหกรณ์ได้ประกาศระเบียบนี้ไว้ใน
ที่เปิดเผย ณ ที่สำนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน

.....
ให้เจ้าหน้าที่ทราบและดูได้โดยสะดวก และเปิดเผยทางอิเล็กทรอนิกส์ (ถ้ามี)

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชาและคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2

บทเฉพาะกาล

เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายใดที่ถูกว่าจ้างอยู่ก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ยังคงได้รับสิทธิเดิมตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ประกาศใช้มาก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่

พ	ประทับตราสหกรณ์
---	-----------------

.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

.....

หมายเหตุ

1. หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานติดต่อได้ที่สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือโทรศัพท์สายด่วน 1546
2. กรณีต้องการความเห็นทางกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวกับการตีความกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้ทำข้อหาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรสอบถามหน่วยงานได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
3. ตามที่กฎหมาย 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการตามที่กำหนด โดยให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก ด้วยเหตุผลข้างต้นระเบียบนี้ จึงมีผลบังคับใช้เมื่อได้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานเพื่อให้ลูกจ้าง (เจ้าหน้าที่) ทราบและดูได้สะดวกแล้วเท่านั้น หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องใด จะประกาศให้ทราบภายในเจ็ดวัน หากไม่มีการประกาศให้ถือตามระเบียบนี้ อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ประกาศใช้ระเบียบนี้แล้ว แม้ว่าต่อมาสหกรณ์จะมีเจ้าหน้าที่ลดต่ำกว่าสิบคนก็ตาม สหกรณ์ก็จะถือปฏิบัติตามระเบียบนี้ต่อไป

